

Arbetsmiljö för hyresarbetskraft

– Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö

Kunskaps
sammansättning

Kunskapssammanställning

Arbetsmiljö för hyresarbetskraft

– Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö

Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson & Pille Strauss-Raats

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap

Göteborgs universitet

ISSN 1650-3171

Rapport 2013:10

Förord

Arbetsmiljöverket har fått i uppdrag av regeringen att informera och sprida kunskap om områden av betydelse för arbetsmiljön. Under kommande år publiceras därför ett flertal kunskapssammanställningar där välrenommerade forskare sammanfattat kunskapsläget inom ett antal teman. En vetenskaplig granskning av denna rapport har utförts av professor Eskil Wadensjö. Den slutliga utformningen ansvarar dock författarna själva för.

Rapporterna finns kostnadsfritt tillgängliga på Arbetsmiljöverkets webbplats. Där finns även material från seminarieriet som Arbetsmiljöverket arrangerar i samband med rapporternas publicering.

Projektledare för kunskapssammanställningen vid Arbetsmiljöverket har varit Ulrika Thomsson Myrvang. Vi vill även tacka övriga kollegor vid Arbetsmiljöverket som varit behjälpliga i arbetet med rapporterna.

De åsikter som uttrycks i denna rapport är författarnas egna och speglar inte nödvändigtvis Arbetsmiljöverkets uppfattning.

Magnus Falk, fil. dr.

Innehåll

1. Inledning och bakgrund.....	6
1.1 Syfte.....	6
1.2 Disposition	6
2. Allmän översikt av bemanningsbranschen	7
2.1 Utvecklingen av bemanningsbranschen i Sverige	7
2.2 Regleringen av bemanningsbranschen i Sverige jämfört med andra länder	9
2.3 Arbetsmiljölagen, systematiskt arbetsmiljöarbete och bemanningsbranschen	11
2.4 Reglering av arbetsmiljöansvar för bemanningsbranschen i andra länder.....	12
3. Metod.....	14
3.1 Urval av artiklar	14
3.2 Databaser.....	14
3.2.1 Sökord	14
3.3 Arbetsgång	15
4. Sammanställning av studier som behandlar bemanningsanställdas arbetsmiljö ..	17
5. Psykosocial arbetsmiljö med koppling till bemanningsbranschen	18
5.1 Generellt om psykosocial arbetsmiljö	18
5.2 Inhyrdas psykosociala arbetsmiljö	19
5.2.1 Karriärutveckling.....	19
5.2.2 Uppgift i organisationen	21
5.2.3 Beslutsmöjligheter och egenkontroll.....	21
5.2.4 Organisationskultur och organisationens funktion	22
5.2.5 Interpersonella relationer	23
5.2.6 Home-work interface	24
5.2.7 Arbetsschema.....	24
5.2.8 Arbetsutformning	25
5.2.9 Arbetsbelastning	25
5.3 Sammanfattande diskussion om bemanningsanställdas psykosociala arbetsmiljö	26
6. Fysisk arbetsmiljö med koppling till bemanningsbranschen	28
6.1 Fysisk arbetsmiljö generellt	28
6.2 Bemanningsanställdas fysiska arbetsmiljörisker.....	29
6.2.1 Forskning kring bemanningsanställdas fysiska arbetsmiljö	29
6.3 Diskussion om faktorer som påverkar fysisk arbetsmiljö för bemanningsanställda	31
6.3.1 Bemanningsbranschens triangulära förhållande.....	31
6.3.2 Arbetsplatsintroduktion och säkerhetsintroduktion	31
6.3.3 Riskhantering och förebyggande åtgärder	32
6.3.4 Hälsokontroller, arbetsskador samt försäkringar.....	32

6.3.5 Statlig tillsyn	33
6.4 Sammanfattande diskussion om fysisk arbetsmiljö för bemanningsanställda.....	33
7. Arbetsskador med koppling till bemanningsbranschen	35
7.1 Ålder som förklaring till arbetsskador	36
7.2 Anställningsform som förklaring till arbetsskador.....	36
7.3 Anställningstid och yrke/bransch som förklaring till arbetsskador.....	37
7.4 Bemanningsbranschens särdrag som förklaring till arbetsskador	38
7.4.1 Ekonomisk press – otrygghet i anställningen.....	38
7.4.2 Bristfällig organisering vid introduktion och upplärning av inhyrda	38
7.4.3 Bristfällig reglering	39
7.5 Sammanfattande diskussion om bemanningsanställda och arbetsskador.....	40
8. Sammanfattande diskussion kring bemanningsbranschens arbetsmiljö och hälsoeffekter	41
8.1.1 Framtida forskningsbehov.....	43
Referenser.....	44
Lagtexter, förordningar och avtal	44
Litteratur.....	44
Bilaga 1. Tablå över forskning och bemanningsanställdas arbetsmiljö.....	42

Sammanfattning

Syftet med denna kunskapssammanställning är att ge en sammanfattande bild av forskningen om inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö samt arbetsskador. Bemanningsbranschen är en relativt ny bransch i Sverige eftersom privat uthyrning av personal i vinstsyfte blev tillåten först 1993. Bemanningsföretagens affärsidé är att hyra ut personal till kundföretag för en bestämd, begränsad tid. För den bemanningsanställda innebär det att hon eller han inte har något garanterat fast kundföretag utan måste vara beredd att arbeta på olika kundföretag. Relationerna i bemanningsbranschen kan beskrivas som ett triangulärt förhållande: mellan den bemanningsanställda och bemanningsföretaget råder en anställningsrelation, mellan den bemanningsanställda och kundföretaget råder en arbetsledningsrelation och mellan kundföretaget och bemanningsföretaget råder en affärsrelation. Dessa relationer är viktiga att ha i åtanke när man diskuterar arbetsmiljö. De bemanningsanställda har flera organisationer att förhålla sig till och arbetsmiljöansvaret är i Sverige gemensamt och delas av arbetsgivaren (bemanningsföretaget) och det inhyrande företaget (kundföretaget).

En kunskapssammanställning innebär en sammanställning av redan genomförd forskning inom området. En omfattande sökning i internationella databaser med vetenskapliga tidskrifter gav dock enbart 45 relevanta artiklar. Den främsta svårigheten i sökandet var att hitta artiklar där inhyrda särskiljs från andra anställningsformer. I de flesta länder innebär en anställning vid ett bemanningsföretag att man är tidsbegränsat anställd. I internationell forskning är det därför vanligt att man behandlar inhyrda och tidsbegränsat anställda som en grupp. I vår kunskapssammanställning har vi fokuserat på artiklar där inhyrda särskiljs men vi har också inkluderat artiklar som explicit inkluderar inhyrda i den vidare gruppen tidsbegränsat anställda (ofta benämnt *temporary workers* eller *precarious workers*).

Kunskapssammanställningen fokuserar på tre områden: psykosocial arbetsmiljö, fysisk arbetsmiljö samt arbetsskador. När det gäller psykosocial arbetsmiljö visar forskningsgenomgången att otrygghet i anställningen är en framträdande stressfaktor för psykosocial ohälsa. Värt att notera är att bemanningsanställda i Sverige, till skillnad från de flesta andra länder, kan ha en tillsvidareanställning. Svenska studier visar dock att en anställning i ett bemanningsföretag i Sverige upplevs som otrygg även om man har en tillsvidareanställning. Med tanke på de stora svängningarna som finns inom branschen med upp- och nedgångar är detta en potentiell arbetsmiljörisk som är svår att komma runt. Flera studier har dock visat på vikten av socialt stöd från arbetsgivaren, det vill säga bemanningsföretaget, vilket utgör en potential till bättre psykosocial arbetsmiljö som bemanningsföretagen skulle kunna utnyttja.

När det gäller fysisk arbetsmiljö visar vår litteraturgenomgång att inhyrd personal är överrepresenterade i yrken och branscher där arbetsförhållandena är riskfyllda. De inhyrda är också mer utsatta för arbetsskador. Det är svårt att dra några generella slutsatser kring förklaringar till den ökade arbetsskaderisken för inhyrda. De studier som gjorts bygger på data från olika länder, olika branscher och olika yrken. Flera studier pekar dock på risker med att alltid vara ny på jobbet samt brister i upplärning och säkerhetsinstruktioner. En välfungerande säkerhetskultur med adekvat introduktion och säkerhetsinformation för bemanningsanställda vid varje nytt uppdrag torde därför vara av största vikt för att minska risken för arbetsskador.

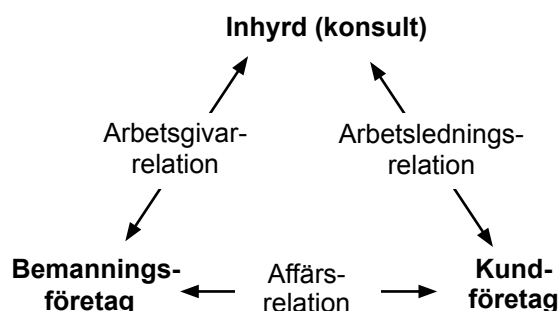
Sammanfattningsvis kan vi konstatera att forskningen om inhyrdas arbetsmiljö är klart begränsad. Det finns ett behov av ytterligare forskning som mer konsekvent särskiljer inhyrdas arbetsmiljö från andra grupper såsom tidsbegränsat anställda. Vidare saknas det idag kunskap om långsiktiga arbetsmiljöeffekter för inhyrda. Det vore därför önskvärt med longitudinella studier som följer bemanningsanställdas arbetsmiljö och hälsostatus över tid.

1. Inledning och bakgrund

Bemanningsbranschen är en relativt ny bransch i Sverige. Sedan 1993 är privat uthyrning av personal i vinstsyfte tillåten (Berg 2008). Bemanningsföretagets affärsidé är att hyra ut personal till kundföretag för en bestämd, begränsad tid. Uthyrningsperioden hos ett och samma kundföretag kan variera mellan ett par timmar och flera år. Den uthyrde har inget garanterat fast kundföretag utan måste vara beredd att arbeta på olika kundföretag beroende på hur behovet ser ut.

Relationerna i bemanningsbranschen kan beskrivas som ett triangulärt förhållande mellan bemanningsföretaget, kundföretaget och den inhyrde konsulten¹ (se till exempel Bergström & Storrie 2003; Håkansson & Isidorsson 2012A). Se Figur 1.

Figur 1. Relationerna i bemanningsbranschen



Den inhyrde konsulten är anställd av bemanningsföretaget som därmed har arbetsgivaransvaret. Den inhyrde konsulten utför sitt arbete på olika kundföretag vilka därmed har arbetsledningsansvaret. Mellan bemanningsföretaget och kundföretaget råder ett affärskontrakt, på så sätt att kundföretaget köper arbetskraft från bemanningsföretaget under en avtalad period. Dessa relationer är viktiga att ha i åtanke när man diskuterar arbetsmiljö. De som arbetar som konsulter har flera organisationer att förhålla sig till men värt att notera är att arbetsmiljöansvaret är en gemensam angelägenhet för uthyrande företag (bemanningsföretaget) och inhyrande företag/organisation (kundföretaget).

1.1 Syfte

Syftet med denna kunskapssammanställning är att ge en sammanfattande bild av forskning om inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö samt arbetsskador.

En kunskapssammanställning innebär en sammanställning av redan genomförd forskning inom området. Det betyder att vi inom ramen för denna studie inte genomför någon egen undersökning av arbetsmiljön inom bemanningsbranschen.

1.2 Disposition

Nedan följer ett kapitel med en allmän översikt av bemanningsbranschen. Efter detta följer ett metodkapitel där vi beskriver hur vi har gått tillväga för att välja ut det material som ska utgöra grunden för denna kunskapssammanställning. Därefter följer tre resultatkapitel som behandlar psykosocial arbetsmiljö, fysisk arbetsmiljö samt arbetsskador. Rapporten avslutas med en sammanfattande diskussion kring bemanningsanställdas arbetsmiljö och hälsoeffekter. Som en bilaga längst bak i denna rapport finns en tablå med korta kommentarer kring de studier som vi har använt i denna kunskapssammanställning.

¹ Bemanningsbranschen kallas sedan flera år tillbaka den ambulerande personalen, det vill säga de som hyrs ut, för konsulter. Benämningen konsult har en fördel mot begreppen inhyrda eller uthyrda eftersom ordet är oberoende av om personalen betraktas från ett kundperspektiv (inhyrda) eller från ett bemanningsföretagsperspektiv (uthyrda).

2. Allmän översikt av bemanningsbranschen

2.1 Utvecklingen av bemanningsbranschen i Sverige

Privat arbetsförmedling förbjöds 1935 i den så kallade hembiträdeslagen, men oklarheter i lagen om vad som var förmedlingsverksamhet och vad som var uthyrningsverksamhet kvarstod tills lagen reviderades 1942. Även om lagen då tydligt deklarerade att uthyrning av arbetskraft till andra företag var att betrakta som privat arbetsförmedling, och därmed illegalt, var gränsen till underleverantör av tjänster inte helt klar och en del företag ställdes inför Arbetsdomstolen och Högsta domstolen för sina aktiviteter (Bergström et al. 2007). Viss förmedlingsverksamhet kunde bedrivas om det skedde till avgifter som endast täckte kostnaderna; Handelskammaren hade särskilt tillstånd från Arbetsmarknadsstyrelsen att hyra ut kontorister och receptionister och bedrev en mycket liten verksamhet.

På 1980-talet började arbetsförmedlingsmonopolet debatteras, och en avreglering genomfördes i två steg. Den första lagändringen kom 1991 med ett antal mindre justeringar, vilket mjukade upp förbudet. År 1993 tillkom lagen om privat arbetsförmedling (SFS 1993:440). Denna lagstiftning gjorde det möjligt att i vinstsyfte bedriva såväl uthyrning som förmedling av arbetskraft. Antalet anställda i branschen ökade snabbt under 1990-talet, från några tusen år 1994 till 42 000 personer år 2000. Bemanningsbranschen breddade också verksamheten, från en stark koncentration till storstäderna till etablering över stora delar av landet (Andersson Joona & Wadensjö 2010). En annan breddning av branschen rör uthyrningsområden, från en stark koncentration till administrativa yrken till uthyrningen inom ett stort spektrum av yrken och branscher.

Ett par år efter avregleringen initierade den borgerliga regeringen en utredning för att utreda konsekvenserna av lagen. Utredningen leddes av den avgående TCO-ordföranden Björn Rosengren. En partsammansatt arbetsgrupp diskuterade bland annat om branschen skulle regleras via statlig auktorisation eller om branschen skulle vara självreglerande genom kollektivavtal. Fackföreningarna ställde krav på någon form av myndighetskontroll medan Näringsdepartementet menade att en auktorisation skulle vara ett alltför otympligt instrument samt att auktorisation främst är ett medel för att begränsa verksamheter. De problem som dittills hade uppmärksammats handlade om arbetsvillkor, vilket ansågs kunna regleras bättre genom kollektivavtal (Bergström et al. 2007: 46-48). Även om utredaren föreslog en statlig auktorisation av bemanningsföretagen förverkligades inte detta. Branschen kom istället att regleras genom kollektivavtal.

Det första kollektivavtalet för tjänstemän inom bemanningsbranschen tecknades redan 1988 mellan Handelstjänstemannaförbundet (HTF) och Handels arbetsgivarorganisation (HAO). 1994 omförhandlades avtalet och det stipulerade bland annat att anställda i bemanningsföretag skulle ha samma rätt till fast anställning som anställda i övriga branscher (Walter 2012). Branschorganisationen Sveriges personal- och rekryteringsförbund (SPUR) omvandlades till arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen och blev därmed avtalspart. Sedan 2000 finns också ett kollektivavtal mellan LO-förbunden och Bemanningsföretagen.

Förändringen av yrkesstrukturen i bemanningsbranschen innebär också att personalsammansättningen i branschen har förändrats, från en kvinnodominerad bransch till en könsblandad. Sammansättningen i bemanningsbranschen visar både likheter och olikheter med övriga arbetsmarknaden. Den mest utmärkande skillnaden är ålderssammansättningen. Bemanningsbranschen är i stor utsträckning en "ungdomsbransch" (Andersson Joona & Wadensjö 2010 :28), och gruppen unga i åldern 16–24 år är kraftigt

överrepresenterad. Andelen anställda som är födda utanför västvärlden ökade under perioden 1998–2005, från 7 till 12 procent. Denna grupp är klart överrepresenterad i bemanningsbranschen. Utbildningsnivån förändrades under samma period mot en något högre utbildningsnivå, en utveckling som också gäller för arbetsmarknaden i stort. Den genomsnittliga utbildningsnivån är något högre i bemanningsbranschen jämfört med den övriga arbetsmarknaden genom att andelen med förgymnasial utbildning är lägre. Detta sammanhänger med den kraftiga överrepresentationen av unga i bemanningsbranschen – en stor majoritet av de unga har minst gymnasieutbildning.

Det är inte helt lätt att uppskatta antalet anställda i bemanningsbranschen. Statistiken från Statistiska centralbyrån (SCB) bygger på uppgifter om i vilket företag individen var anställd 1 november. Andersson Joona och Wadensjö (2010) har gjort en beräkning av hur många som arbetat i branschen under ett år, men utan att vara anställd vid mättillfället 1 november. Deras studie visade att antalet personer som under året någon gång arbetat inom bemanningsbranschen är betydligt större. För 2005 var siffrorna cirka 32 000 respektive 49 000 personer. Det visar att det finns en stor andel korta anställningar i branschen.

Sedan år 2000 karaktäriseras bemanningsbranschen av såväl nedgångar som uppgångar. Bemanningsbranschen är känslig för konjunktursvängningar. Detta var särskilt tydligt efter krisen 2008. År 2009 kom en kraftig minskning av antalet förvärvsarbetande som följdes av en 30-procentig uppgång av antalet sysselsatta under 2010 (SCB 2012A: 7). Det finns ett tydligt samband mellan konjunktur och användning av inhyrd personal. Andersson Joona och Wadensjö (2010: 22) visar i sin rapport att andelen anställda i bemanningsbranschen är lägre i regioner med hög arbetslöshet.

Information från SCB visar att det 2010 fanns 52 700 förvärvsarbetande inom branschen, vilket motsvarar 1,2 procent av alla sysselsatta (SCB 2012A: 7; 2012B). Värt att notera är att denna statistik omfattar både de som är anställda som konsulter och personer som är anställda på bemanningsföretagens kontor, det vill säga icke-ambulerande personal.

Det finns cirka 400 auktoriserade bemanningsföretag i Sverige, men branschen domineras av ett fåtal stora företag. Enligt Bemanningsföretagens statistik står Manpower, Proffice och Adecco tillsammans för närmare hälften av omsättningen bland de 35 största företagen (Bemanningsföretagen 2013).

Användningen av bemanningsföretag är relativt utbredd. I Sverige används inhyring under en given mätmånad på 32 procent av alla arbetsplatser i den privata sektorn med mer än 100 anställda; för arbetsplatser inom offentlig sektor är andelen 22 procent (Håkansson & Isidorsson 2007). Användningen av hyresarbetskraft skiljer sig mellan olika branscher, och mest utbredd är den inom tillverkningsindustrin (Håkansson & Isidorsson 2004). Arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen publicerar varje kvartal statistik över omsättningen i branschen. De till omsättningen största yrkesområdena under första kvartalet 2013 var industri och tillverkning med 21 procent av omsättningen, kontor och administration med 18 procent, lager och logistik 16 procent, ekonomi och finans 11 procent samt IT med 9 procent av omsättningen. Dessa fem yrkesområden stod tillsammans för tre fjärdedelar av den totala omsättningen. Ytterligare åtta olika yrkesområden stod för de resterande 25 procenten (Bemanningsföretagen 2013). Jämfört med 2005 gäller den klart största ökningen lager och industri som ökat med 13 procentenheter. Även sjukvård har ökat från 4 procent till nuvarande 7 procent. Ekonomi och finans har minskat med 5 procentenheter jämfört med 2005 (Bemanningsföretagen 2005: 11).

Enligt den internationella branschorganisationen (Ciett 2013) är könsfördelningen nästan helt jämn bland de anställda i bemanningsbranschen i Sverige. Detta placerar Sverige ungefär i mitten i en sammanställning av 36 olika länder. I ett internationellt perspektiv finns länder med 75 procent män, till exempel Australien och Tyskland, och

länder med 75 procent kvinnor, till exempel Luxemburg och Ryssland (Ciett 2013): 35. Enligt samma statistik kännetecknas Sverige av få uppdrag på mindre än en månad. Hela 96 procent av uppdragen är på en månad eller längre och mer än hälften av uppdragen är längre än tre månader. Detta placerar Sverige på sjätte plats av 27 länder när det gäller långa uppdrag (Ciett 2013). Frankrike och Spanien har å andra sidan en överväldigande majoritet av uppdrag på mindre än en månad. I vart fall i Frankrike är detta en effekt av lagstiftning som inte tillåter uthyrd personal för att ersätta jobb som tillhör arbetsplatsens normala verksamhet (Håkansson et al. 2009: 20).

Studier av användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige och Storbritannien visar att det vanligaste motivet till inhyrning är att åstadkomma stabilitet i det inhyrande kundföretaget. Detta gällde för två tredjedelar av arbetsplatserna i de två länderna (Håkansson & Isidorsson 2007: 141). När motivet är att åstadkomma stabilitet används inhyrd personal till exempel för att ersätta frånvarande personal eller för att tillfälligt bemanna obesatta positioner på arbetsplatsen. Ungefär 40 procent av arbetsplatserna använde inhyrd arbetskraft för att uppnå numerär flexibilitet, det vill säga de inhyrda anlitas för ett tillfälligt behov av extra personal. I en studie av Teknikföretagen framkom att användningen av inhyrd personal som en buffert mot uppsägningar har ökat under senare år (Teknikföretagen 2011: 18).

2.2 Regleringen av bemanningsbranschen i Sverige jämfört med andra länder

När det gäller bemanningsverksamhet regleras detta i lagen om privat arbetsförmedling (SFS 1993:440; 2012:854). Enligt den svenska lagstiftningen behövs det inga tillstånd för att starta ett bemanningsföretag. Ett viktigt mål med lagstiftningen är att skydda arbetstagarna i bemanningsbranschen. Lagen framhåller explicit att arbetstagare inte får hindras från att ta en anställning i kundföretaget dit hon är uthyrd. Denna paragraf kan heller inte förhandlas bort. Det är heller inte tillåtet för bemanningsföretag att ta avgifter från sina anställda för att bli uthyrda eller för att förmedla ett jobb. Branschen regleras genom kollektivavtal på samma sätt som andra branscher. Bemanningsbranschen kritiserar fortfarande från vissa håll, till exempel röstade Vänsterpartiets kongress 2012 för att partiet aktivt ska verka för att ett förbud av uthyrning införs i svensk lagstiftning (Vänsterpartiet 2012). Trots detta kan bemanningsbranschen idag ändå sägas vara institutionaliserad på den svenska arbetsmarknaden (Bergström et al. 2007).

Det behövs heller ingen statlig auktorisation för att driva ett bemanningsföretag, men arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen har infört en frivillig auktorisation som är kopplad till medlemskapet i organisationen. I denna på arbetsgivareinitiativ introducerade auktorisationsnämnd finns även representanter för fackliga organisationer som organiserar bemanningsanställda (Håkansson och Isidorsson 2009). I jämförelse med andra europeiska länder är regleringen av själva branschen svag i Sverige (Arrowsmith 2006: 17; Storrie 2002: 5-10). Avsaknaden av en stark laglig reglering är helt i linje med den så kallade svenska modellen för reglering av förhållandena på arbetsmarknaden. Det är i denna tradition som den partssammansatta auktorisationsnämnden ska förstås.

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller för anställda inom bemanningsbranschen på samma sätt som för andra branscher. LAS föreskriver att den normala anställningsformen är tillsvidare, det vill säga fast anställning. Det betyder att en person kan ha en fast anställning, eller rättare uttryckt en tillsvidareanställning, i ett bemanningsföretag. I flertalet länder är en anställning på ett bemanningsföretag per automatik en tidsbegränsad anställning. I ett fåtal länder kan tillsvidareanställning tillämpas under vissa villkor, och det gäller Nederländerna, Portugal, Slovenien och Ungern (Arrowsmith 2008: 31-32).

Lagen om uthyrning av arbetstagare framhåller explicit att arbetstagare ska ha samma villkor som om hon eller han varit anställd direkt i kundföretaget (SFS 2012:854, 6 §). Denna del av lagen kan dock ersättas av kollektivavtal (SFS 2012:854, 3 §). Enligt 2012 års bemanningsavtal mellan Bemanningsföretagen och LO:s 14 förbund ska den uthyrde ha en timlön som motsvarar den genomsnittliga timlönen vid kundföretaget eller som det står i kollektivavtalet "*det genomsnittliga förtjänstläget /.../ för jämförbara grupper hos kund*" (Bemanningsavtalet 2012A: 4 §, 2 Mom.). För tjänstemän gäller individuell lönesättning enligt tjänstemannaavtalet mellan Bemanningsföretagen och Unionen/Akademikerförbundet. Kollektivavtalen ger också anställda rätt till lön även under perioder då de inte är uthyrda, så kallad garantilön. I Bemanningsavtalet för arbetare är garantilönen 100 eller 108 kronor i timman (Bemanningsavtalet 2012A: 5 §). I tjänstemannaavtalet är detta formulerat som garantitid. Tjänstemän har enligt kollektivavtalet månadslön. Garantitiden för personer som varit anställda i upp till 18 månader är 133 timmar i månaden, och för personer med längre anställningstid är garantitiden 150 timmar i månaden (Bemanningsavtalet 2012B: 12.2.1 § samt 12.2.2 §).

Längden på en visstidsanställning begränsas enligt LAS i praktiken till två år varefter den övergår i en tillsvidareanställning. Genom kollektivavtalet 2012-2013 mellan Bemanningsföretagen å ena sidan och Unionen å andra sidan är visstidsanställning begränsad till sex månader (Tjänstemannaavtalen 2012-2013, 2.2 §) Här ser vi ett exempel på att kollektivavtalsreglering kan vara mer restriktiv än lagstiftningen, helt i linje med möjligheterna inom den så kallade svenska modellens partsreglering.

Regleringen av bemanningsbranschen i Sverige skiljer sig från andra länder (Storrie 2007). I Belgien, Frankrike, Italien, Luxemburg, Portugal och Spanien är branschen som sådan starkt reglerad. För att starta ett bemanningsföretag i dessa länder krävs en licens och verksamheten granskas av särskilda institutioner.

Anställningsförhållandena i branschen är däremot inte reglerade. I Storbritannien och Irland finns ingen särskild reglering och anställningsförhållandena kan vara oklara. Flera fall om arbetsgivaransvar och anställningsförhållanden har avgjorts i domstol (se till exempel Wynn & Leighton 2006). Även om det finns exempel på avregleringar under senare år är den generella trenden att lagstiftning och regleringar har ökat i ambition att minska social dumpning, vilket EU-direktivet 2008/104/EC utgör ett exempel på (Arrowsmith & Forde 2008).

I några länder, Finland, Nederländerna och Storbritannien, togs licenseringssystemet bort på 1990-talet. I Finland menade man att det var ett byråkratiskt hinder. För att starta ett bemanningsföretag idag krävs att man anmäler det till myndigheten för hälsa och säkerhet, och i övrigt följer bemanningsföretaget samma procedurer som andra företag. I Nederländerna, som var först med att introducera ett system för licens 1965, har det därefter skett betydande förändringar i regleringen. År 1998 upphörde licenssystemet samt en rad restriktioner kring inhyrdas placering och uppdragens längd. Vidare begränsades bemanningsföretagens möjligheter att neka en anställd att övergå till anställning på ett kundföretag. Andra regler kvarstod, såsom förbudet att hyra in personal på arbetsplatser där det råder strejk, det delade ansvaret mellan kundföretag och bemanningsföretag att betala sociala avgifter och skatter samt rätten till lika lön för inhyrda. Ett år senare, 1999, infördes lagen om flexibilitet och trygghet, vilken fastställde den bemanningsanställdes anställningskontrakt med bemanningsföretaget som ett standardkontrakt samt introducerade vissa rättigheter för den inhyrde på kundföretaget (Arrowsmith 2006).

Det är även stora skillnader i anställningsförhållanden i olika bemanningsföretag. De stora skillnaderna mellan olika bemanningsföretag kan illustreras av Peck och Theodore (2002) som ger exempel från USA där å ena sidan små bemanningsföretag hyr ut lågkvalificerad personal på korta uppdrag med metoder som ligger i lagens utkanter med slogans som "*warm bodys, delivered on time*" och "*try before buy*", och å andra sidan stora multinationella bemanningsföretag hyr ut kvalificerad personal på långtidskontrakt.

I Australien finns det ingen nationell lagstiftning för inhyrning, men enskilda stater kan ha infört reglering i form av till exempel krav på licens. Det finns ingen begränsning vad gäller verksamheter, antal inhyrda eller inhyrningens längd. I Australien hänförs inhyrda till gruppen "casual", vilket innebär att de inte har rätt till betald semester eller sjukpenning (Knox 2010). Johnstone och Quinlan (2006) menar att det finns stora brister i hur arbetsmiljöfrågor efterlevs och förespråkar en mer pro-aktiv reglering och kontroll.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att en anställning vid ett bemanningsföretag i Sverige har klart bättre förutsättningar att ge den anställde anställnings- och inkomsttrygghet jämfört med andra länder. Vi kan också konstatera att regleringen av inhyrning är utformad så att likabehandling ska uppnås, och detta gäller både arbetsgivarrelationen och arbetsledarrelationen (se Figur 1). Samtidigt finns det en tredje relation, affärsrelationen mellan bemanningsföretaget och kundföretaget. I denna relation kan kundföretaget bestämma villkoren. Det kan innebära att kundföretaget ställer villkor om vem som ska hyras in eller vem som inte platsar. Från fackligt håll menar man därför att anställningstryggheten i praktiken är svagare i bemanningsbranschen än i andra branscher (Björkemarken 2012).

2.3 Arbetsmiljölagen, systematiskt arbetsmiljöarbete och bemanningsbranschen

I Sverige regleras arbetsmiljön av arbetsmiljölagen. I arbetsmiljölagens andra kapitel som omfattar arbetsmiljöns beskaffenhet slås det i första paragrafen fast att arbetsmiljön "skall vara tillfredsställande /... / Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall" (SFS 1977:1160 2 kap., 1 §). Även om många av paragraferna (3–7 §) i arbetsmiljölagens andra kapitel behandlar fysiska aspekter av arbetsmiljö är det i detta sammanhang viktigt att understryka, som även framgår av skrivningen i det föregående citatet, att arbetsmiljölagen även omfattar de psykosociala aspekterna av arbetsmiljön. Lagen understryker till exempel att arbetstagaren ska ges möjligheter att medverka i utvecklingsarbete som rör hans eget arbete. Lagen säger vidare att det ska eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.

Vidare framgår av arbetsmiljölagen att arbetsgivaren har ett ansvar för arbetsmiljön: "Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall" (SFS 1977:1160, 3 kap., 2 §). Arbetsgivaren ska vidare "... systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö" (SFS 1977:1160, 2 kap., 2a §). Man kan även notera att den enskilde konsulten i egenskap av anställd har ett ansvar för arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagen. Dels ska den anställda medverka i arbetsmiljöarbetet, dels följa givna föreskrifter samt använda skyddsanordningarna (SFS 1977:1160, 3 kap., 2 §).

Vad som gör arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljöansvaret besvärligt när det gäller bemanningsbranschen och hyresarbetskraft är att de uthyrda konsulterna utför sitt arbete på en annan arbetsgivares arbetsplats. I själva lagstiftningen framgår dock både det uthyrande företags och det inhyrande företags ansvar. Arbetsgivarens, det vill säga bemanningsföretagets, ansvar framgår av det tredje kapitlets tredje paragraf: "Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet" (SFS 1977:1160, 3 kap., 3 §). Ansvar för den inhyrande parten, det vill säga företaget eller organisationen som hyr in en person,

framgår av arbetsmiljölagens tredje kapitels tolfte paragraf: *”Den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbete i sin verksamhet skall vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete”* (SFS 1977:1160, 3 kap., 12 §). Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete förtydligar redan i föreskriftens första paragraf att de som hyr in arbetskraft likställs med arbetsgivare (AFS 2001:1, 1 §).

Även om det av lagstiftningen tydligt framgår att såväl arbetsgivaren som kundföretaget har ett ansvar för konsulten är det uppenbart att det gemensamma arbetsmiljöansvaret kan innebära att arbetsmiljöansvaret hamnar mellan två stolar. En monoton arbetsuppgift som besätts med inhyrd personal under kanske en vecka kan av den inhyrande arbetsplatsen bedömas som rimlig ur arbetsmiljösynpunkt, men beroende på individens arbetsuppgifter på efterföljande uppdrag kan de samlade arbetsuppgifterna medföra arbetsmiljörisker för den enskilde individen. Här pekar dock arbetsmiljölagens 2 kap. 2a §, se ovan, tydligt på arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Värt att notera är att skyddsombudet på bemanningsföretaget har rätt att få tillträde till de kundföretag där bemanningsföretagets personal, det vill säga de uthyrda, utför arbete. Skyddsombudet på det inhyrande företaget/organisationen kan å sin sida stoppa farligt arbete även för personer som är inhyrda på arbetsplatsen (SFS 1977:1160, 6 kap., 12 & 7 §). Bland skyddsombud på kundföretag finns med andra ord ett dubbelt ansvar i så motto att de ska bevaka såväl den egna personalens arbetsmiljö som de inhyrdas. Arbetsmiljöverket har uppmärksammat problematiken med arbetsgivarnas gemensamma arbetsmiljöansvar och gav 2010 ut en skrift om arbetsmiljöansvar för personal som är inhyrd (Arbetsmiljöverket 2010). I skriften slås fast att inhyraren har ansvar för sådant som är direkt knutet till det aktuella arbetet och att arbetsgivaren har ansvar för mer långsiktiga åtgärder.

I bemanningsavtalet för arbetare finns också en paragraf om arbetsmiljöarbete. Här anges att bemanningsföretaget ska verka för att kundföretaget vidtar och informerar om de skyddsåtgärder som krävs (Bemanningsavtalet 2012A: 19 §). Vidare anges att bemanningsföretaget ansvarar för erforderlig rehabilitering för sina anställda.

Alla som förvärvsarbetar i Sverige omfattas av den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen. Denna finansieras genom arbetsgivaravgifterna och regleras av Försäkringskassan. Den statliga arbetsskadeavgiften är för närvarande 0,3 procent av lönesumman. Alla som är anställda hos en arbetsgivare som har kollektivavtal omfattas också av den kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringen.

2.4 Reglering av arbetsmiljöansvar för bemanningsbranschen i andra länder

Det gemensamma arbetsmiljöansvaret råder också i flera andra länder. I en studie av hur hyresarbetskraft företräds i Sverige, Storbritannien, Frankrike, Nederländerna och Polen framkommer att det är ett gemensamt arbetsmiljöansvar i samtliga av dessa länder (Håkansson et al. 2009). I Frankrike har det delade ansvaret för inhyrda förstärkts med ekonomiska incitament (Vaes & Vandenbrande 2009). Sedan 1990 skriver bemanningsföretag och kundföretag avtal om hur kostnader för inhyrdas arbetsskador ska fördelas. Kostnader för arbetsplatsolyckor som medför högst 10 procents arbetshandikapp bekostas av bemanningsföretaget. Blir arbetshandikappet högre än 10 procent ska kundföretaget stå för en tredjedel av kostnaden. I Belgien diskuteras ett försäkrings-system som delar kostnaden för arbetsplatsolyckor mellan bemanningsföretaget och kundföretaget (Vaes & Vandenbrande 2009).

Quinlan med flera (2009) har studerat hur lagstiftningen kring atypiska arbetsformer efterlevs i Australien. En enkätundersökning till arbetsmiljöinspektörer visade att inhyring var den arbetsform som var mest problematisk. Forskarna framhöll särskilt svårigheterna med att kontrollera de långsiktiga hälsoeffekterna av inhyrdas arbetsvillkor.

Quinlan och Mayhew (1999) har studerat system för ersättning av arbetsskador för olika typer av tillfälliga anställningar och drar slutsatsen att ansvaret för uthyrda konsulter är oklart i flera länder, vilket leder till försök att undgå ansvar eller kringgå regleringar. Exempel på missförhållanden i dessa avseenden är att uppge för få anställda, att ändra benämning på yrkesbeteckningar för arbetare i normalt utsatta yrken eller att betala för låga eller svarta löner. Utsattheten för bemanningsanställda förstärks normalt av det faktum att facklig organisationsgrad för denna grupp är låg i många länder och att de därför inte har samma stöd när det gäller att företrädas vid arbetsskador (förstärkt av att avsaknaden av fackligt medlemskap också riskerar leda till ökad osäkerhet kring nya uthyrningsuppdrag (Underhill & Quinlan 2011; Peck & Theodore 1998).

3. Metod

Vi har tidigare nämnt att Sverige särskiljer sig genom att anställda i bemanningsföretag har samma möjligheter till tillsvidareanställning som anställda i andra branscher. I andra länder, där visstidsanställning är norm för anställda i bemanningsföretag, är det vanligt att forskningen om inhyrda inkluderas i gruppen tillfälligt anställda, ofta benämnt temporary work, precarious work, contingent work eller atypiska anställningsförhållanden. Det finns omfattande forskning om tidsbegränsat anställdas arbetsmiljö. Det är dock mycket forskning som framhåller vikten av att särskilja olika typer av atypiska anställningsformer (se till exempel Forde et al. 2008; De Cuyper et al. 2008; De Cuyper et al. 2009; Wilkin 2013; Nesheim, Olsen & Kalleberg 2007). I den här kunskapssammanställningen är inte anställningsformen, det vill säga fast respektive tidsbegränsad, det centrala. I denna studie är istället det centrala det triangulära förhållandet mellan anställd, bemanningsföretag och kundföretag (se figur 1). Vi har därför i kunskapssammanställningen om arbetsmiljö för bemanningsanställda fokuserat på forskning som särskiljer inhyrda i sina analyser. I internationell forskning om inhyrda innebär det dock att de också är tidsbegränsat anställda.

3.1 Urval av artiklar

Grundprincipen för urval av publikationer för denna kunskapssammanställning har varit att inbegripa alla vetenskapligt publicerade artiklar som behandlar bemanningsanställda och deras arbetsmiljö. För att åstadkomma detta har vi använt oss av ett antal databaser för vetenskapliga artiklar. I dessa databaser har vi vidare använt oss av sökord som ska få med alla artiklar som kan tänkas behandla bemanningsanställdas och arbetsmiljö i vid bemärkelse. De begränsningar vi gjort är att artiklarna ska vara vetenskapligt granskade, så kallad peer reviewed, och att de ska vara utgivna på engelska. Till detta har vi sedan även gjort en sökning i de svenska forskningsbibliotekens gemensamma katalog Libris. Utöver detta har vi fört ett mindre antal relevanta publikationer till vår egen databas som varit refererade i de artiklar vi fått fram i våra primära sökningar.

3.2 Databaser

För att fånga in ett brett urval av artiklar har vi för den internationella sökningen använt oss av fyra olika databaser med delvis olika inriktningar. De fyra databaserna är: Web of Knowledge, SCOPUS, EBSCO Business Premiere och PubMed. Web of Knowledge eller Web of Science innehåller artiklar från samhällsvetenskap, naturvetenskap och humaniora. Databasen SCOPUS innehåller förutom samhällsvetenskap, naturvetenskap och humaniora även ekonomi, medicin och hälsa samt är ämnesövergripande. EBSCO Business Premiere är mer inriktad på ekonomi men täcker även samhällsvetenskap. Slutligen PubMed är mer inriktad på medicin och hälsa och psykologi men innehåller även naturvetenskap och samhällsvetenskap allmänt. Den svenska databasen Libris användes som ett komplement. Libris är de svenska forskningsbibliotekens gemensamma katalog. För närvarande finns 7 miljoner titlar i databasen.

3.2.1 Sökord

Sökorden har byggts upp dels kring ord som ska fånga upp bemanningsbranschen och bemanningsanställda, dels fånga upp arbetsmiljö och hälsoaspekter. Sökorden prövades i ett par omgångar för att erhålla träffar inom både arbetsskador, fysisk arbetsmiljö och psykosocial arbetsmiljö. Alla söktermer framgår nedan. Sökord som står inom citattecken (") innebär att endast den följden av ord söks. En asterisk (*) innebär att ord som börjar på detta viset kommer med i sökningen. Se Tabell 1 till höger.

Tabell 1. Sökord använda i de internationella databaserna.

Bemanningsbranschen och bemanningsanställda	Hälsoeffekter och arbetsmiljö	fort. Hälsoeffekter och arbetsmiljö
"Help industry"	illness	"work environment"
"Staffing industry"	"occupational disease"	accident
"Temporary service industry"	"chemical risks"	accidents
"Work agency"	"chemical risk factors"	injury
"Temp agency"	"chemical hazards"	injuries
	"physical risks"	Musculoskeletal
	"physical risk factors"	MSD
"Agency work"	"physical hazards"	wellbeing
"Agency worker"	"physiological risks"	"well being"
"Agency workers"	"physiological risk factors"	Stress
"Agency work*"	"physiological hazards"	"sick leave"
	"psychological risks"	Sickleave
	"psychological risk factors"	absenteeism
	"psychological hazards"	"Job satisfaction"
	"biological risks"	"development possibilities"
	"biological risk factors"	"development possibility"
	"biological hazards"	"development opportunities"
	noise	"competence development"
	vibration	"social relations"
	lighting	"relationships at work"
	"electro-magnetic fields"	"social support"
	radiation	"social interaction"
	"Health & safety"	Bully*
	"safety & health"	Bullying
	"health and safety"	Mobbing
	"safety and health"	Harassment
	"occupational health"	

När det gäller sökord om bemanningsbranschen och bemanningsanställda söktes dessa ord med OR emellan, vilket innebär att det räckte att ett av dessa ord fanns med. Det samma gäller sökorden kring hälsoeffekter. För att komma med i vår databas med artiklar om arbetsmiljö för inhyrda måste minst ett av orden i första kolumnen i tabellen ovan vara med i artikelns titel, abstract eller keywords, det vill säga inbegripa bemanningsbranschen eller bemanningsanställda samt minst ett av orden i de två följande kolumnerna om hälsoeffekter och arbetsmiljö.

3.3 Arbetsgång

Det kan nämnas att i databasen Web of Science gav sökorden kring hälsoeffekter totalt 2 913 718 träffar, och sökorden om bemanningsbranschen och bemanningsanställda 398 träffar. När dessa två sökkriterier kombinerades sjönk antalet artiklar till 85 träffar. SCOPUS gav på motsvarande sätt 89 träffar, EBSCO 37 och PubMed 67 träffar.

I nästa steg gick alla titlar och abstracts igenom och de som direkt kunde avfärdas som irrelevanta togs bort. Även dubletter som kommit upp i två eller flera sökningar ströks. Totalt hade vi därvidlag 86 artiklar som utifrån abstract såg ut att behandla arbetsmiljöfrågor för bemanningsanställda.

En sökning av den svenska biblioteksdaten Libris genomfördes också. Sökkriterierna var inte möjliga att precisera på samma sätt som i sökningarna i tidsskriftsdatabaserna. Vi använde motsvarande sökord för branschen för att fånga in allt som har skrivits om branschen och kombinerade detta med "arbetsmiljö" respektive "hälsa", vilket gav 104 träffar varav några dubletter, i såväl elektronisk som vanlig publikation.¹ Sökningarna gjordes i två omgångar och slogs sedan samman. I Libris-sökningen kommer alla publikationstyper med. Mest rör det sig om böcker men även rapporter och tidskriftsartiklar är med. I allmänhet är det inget traditionellt peer review-förfarande med.

De 104 träffarna gick igenom. Totalt gav det fem intressanta träffar, en IVL-rapport om arbetsmiljö, en svensk artikel som senare publicerades i en internationell tidskrift och därför redan fanns med i vår sammanställning, en C/D-uppsats i sociologi, en D-uppsats i psykologi och en vetenskaplig artikel publicerad i den vetenskapliga skriftserien Arbetsliv i omvandling. Efter en första granskning behölls endast den senare som relevant publikation (Allvin, Jacobson & Isaksson 2003). Tilläggas kan att vi själva har forskat kring olika aspekter av inhyrning och uthyrning det senaste decenniet och därför har en god bild över den svenska forskningen på området.

Slutligen lästes alla artiklar igenom. Flera artiklar föll sedan bort vid själva genomläsningen av artikeln. Mestadels berodde detta på att det i resultaten inte gick att särskilja bemanningsanställda från andra typer av tillfälliga, tidsbegränsade eller atypiska anställningsförhållanden. Vid denna genomläsning fann vi även referenser till några andra relevanta studier som vi beslöt att ta med i vår kunskapssammanställning. Detta gäller framförallt artiklar om fysisk arbetsmiljö för bemanningsanställda, vilket gav lägst antal träffar i de fyra ursprungliga artikelsökningarna. Databasen finns samlad som en tablå i denna kunskapssammanställning som Bilaga 1 och innehåller totalt 45 stycken relevanta artiklar. Nämnas kan att vi i de allmänna resonemangen och jämförelserna med annan forskning även anknyter till andra artiklar och annan litteratur. Om denna litteratur inte explicit behandlar bemanningsanställda och deras arbetsmiljö finns den inte med i tablå, väl dock i referenslistan.

Resultaten av genomgången av artiklar presenteras i de följande tre kapitlen om psykosocial arbetsmiljö, fysisk arbetsmiljö och arbetsskador för inhyrd arbetskraft. Vi menar att denna uppdelning är relevant. Uppdelningen innebär dock samtidigt att flera av artiklarna förekommer i mer än ett av de tre resultatkapitlen då artiklarna inte sällan behandlar flera typer av arbetsmiljöproblem. De tre resultatkapitlen är strukturerade efter teman som bäst passade respektive kapitel. Före de tre kapitlen om psykosocial arbetsmiljö, fysisk arbetsmiljö och arbetsskador presenteras en kort sammanställning av de studier som explicit tar upp bemanningsanställdas arbetsmiljö.

¹ Sökningarna gjordes med TIT: "bemanningsbransch" OR "bemanningsföretag" OR "uthyrningsföretag" OR "uthyrningspersonal" OR "uthyrd" AND "arbetsmiljö" och sedan med "hälsa"

4. Sammanställning av studier som behandlar bemanningsanställdas arbetsmiljö

Totalt har vi i vår kunskapssammanställning endast hittat 45 relevanta vetenskapligt granskade artiklar som behandlar arbetsmiljö för bemanningsanställda. Svårast var att hitta information kring arbetsskador och fysisk arbetsmiljö. När det gäller forskning kring bemanningsanställda och arbetsmiljö finns en del forskning från främst Australien med 7 relevanta studier. Det finns även en del studier från USA och Nederländerna, 6 stycken vardera, och från Storbritannien finns 5 studier där de specifikt särskiljer bemanningsanställdas arbetsmiljöförhållanden. Resterande kommer från en bred skara länder, inklusive Sverige, med 3 eller färre studier.

Artiklarna baseras på såväl kvalitativa metoder som kvantitativa metoder. Merparten av studierna är kvantitativa (31 stycken) i någon mening, främst genom enkätdata och registerdata, och 10 är rent kvalitativa med främst intervjuundersökningar, men ett par av studierna bygger på dokument såsom lagstiftningstexter. En handfull av studierna är kombinationer av kvalitativ och kvantitativ metod. 4 av studierna är forskningslägesöversikter eller metastudier. Några av artiklarna behandlar enbart bemanningsanställda medan vissa av dem gör jämförelser mellan bemanningsanställda och andra typer av anställningsförhållanden, såsom traditionella tillsvidareanställningar eller olika typer av tidsbegränsade anställda, vilket gör det lättare att särskilja det specifika för bemanningsanställda. När det gäller yrkesgrupper är det i allmänhet studier som spänner över ett vitt spektrum av yrkesgrupper (26 stycken) och inte specificerat. Ett fåtal (5 studier) behandlar enstaka yrkesgrupper såsom ekonomer, administratörer eller sjuksköterskor och socialarbetare. Ett fåtal artiklar fokuserar på vissa branscher, såsom tillverkning (4 stycken) och bygg (1 studie).

När det gäller fokus på hälsoeffekter tas psykosocial arbetsmiljö upp i 22 av artiklarna, varav 7 i kombination med fysisk arbetsmiljö och/eller arbetsskador. För arbetsskador fann vi 20 artiklar varav 7 var i kombination med enbart fysisk arbetsmiljö och 2 studier tog upp alla tre aspekterna. För fysisk arbetsmiljö fann vi totalt 14 studier, de flesta i kombination med arbetsskador. Det måste dock framhållas att genomgången visar att forskning kring fysisk arbetsmiljö för just bemanningsanställda är det område där det finns minst stabil vetenskaplig kunskap att förhålla sig till. Flertalet av dessa behandlade fysiologiska risker och några få behandlade fysiska risker, kemiska risker eller en kombination av flera risker. En handfull av studierna tar sin utgångspunkt i lagstiftningen (5 stycken), varav 1 tar sin utgångspunkt i arbetsinspektörers arbete med bemanningsbranschen. För en utförligare information kring artiklarna se, Tablå 1 i Bilaga 1.

5. Psykosocial arbetsmiljö med koppling till bemanningsbranschen

5.1 Generellt om psykosocial arbetsmiljö

Av arbetsmiljölagen framgår att även "mjuka" delar av arbetet ingår i arbetsmiljön. Lagen innebär att arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för psykisk belastning som kan medföra ohälsa och att variation, social kontakt och samarbete ska eftersträvas vid arbetets utformning. Arbetsmiljölagen preciseras ytterligare i Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS. En av dessa är AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, ofta förkortad till SAM. I denna framkommer att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön (AFS 2001:1, 3 §). I Arbetsmiljöverkets kommentarer till tredje paragrafen exemplifieras psykosociala förhållanden med bland annat arbetsbelastning, sociala kontakter och variation. En utförligare diskussion av psykologiska och sociala aspekter görs i AFS (1980:14) Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljö. Här preciseras de psykiska och sociala aspekterna av arbetsmiljöbegreppet till att ge den enskilde möjlighet att utnyttja sina kunskaper och sin skicklighet och ge möjlighet att fortlöpande utveckla sina kunskaper och få nya erfarenheter (AFS 1980:14, s 5). Hur detta exakt ska åstadkommas är mindre preciserat. Däremot framhålls det att det är beroende av hur arbetet är utformat fysiskt, tekniskt och organisatoriskt (AFS 1980:14, s 7). Sammantaget kan vi konstatera att vare sig arbetsmiljölagen eller de två AFS:arna ovan ger någon exakt vägledning till vad som explicit ska ses som psykosocial arbetsmiljö.

Forskaren Hörte (2009: 15) diskuterar arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete och även han kommer fram till att psykosocial arbetsmiljö måste förstås i samverkan med fysiska, organisatoriska och sociala miljöförhållanden. Inte heller Eurofound menar att internationell forskning visar på någon entydig definition av psykosocial arbetsmiljö (Eurofound: 2012). I The Fifth European Working Conditions Survey (Eurofound 2012: 52 ff) har psykosociala risker delats in i sex områden: höga krav och arbetsintensitet, emotionella krav, brist på inflytande, etiska konflikter, svaga sociala relationer och otrygghet. International Labour Organization och World Health Organization (ILO & WHO) diskuterar i en skrift från en gemensam kommitté just psykosociala faktorer vid arbete. De definierar psykosociala faktorer som samspelet mellan arbetsmiljön, arbetsinnehåll, organisatoriska förhållanden, arbetstagarens förutsättningar, behov och kultur som påverkar hälsa, arbetsprestation och arbetstillfredsställelse (ILO & WHO 1986: 3-5). Återkommande i ILO & WHOs framställning är möjligheten för anställda att möta arbetskraven som ställs på henne men också det sociala förhållandet mellan arbetstagaren, dennes arbetskamrater och ledningen. Anställningsförhållandena, då snarast trygghet, räknas också in som en faktor med betydelse för den psykosociala arbetsmiljön. Även förhållanden utanför arbetsplatsen kan ha återverkan på det psykosociala välbefinnandet på arbetsplatsen – vad man idag skulle kunna kalla "work-life balance". ILO och WHO pekar explicit på negativa hälsosfaktorer som lyfts fram i omliggande rapporter som underutnyttjande av individens förmågor, arbets(över)belastning, brist på egenkontroll, rollkonflikter, orättvis lönesättning, brist på anställningstrygghet, relationsproblem på arbetsplatsen, skiftarbete samt även fysiska risker i jobbet. Svenska stressforskningsinstitutet utgår i sin pågående longitudinella studie om arbetsmiljö och hälsa från en ofta använd teoretisk modell kallad krav- och kontrollmodellen. Modellen introducerades av Karasek för ett trettioårigt sedan och utvecklades av Theorell och Johnson (Karasek & Theorell 1990: 5, 71; Widmark 2005: 25-9). Modellen utgår i grunden från två olika dimensioner i arbetet: (arbets)krav och (egen)kontroll. Senare

har Johnson bidragit till att även tillföra en stödfunktion som innefattar socialt stöd från medarbetare och chefer. Krav-, kontroll- och stödmodellen har sedan den introducerades använts i ett otal studier. Enkätinstrument har utvecklats med standardiserade frågor kring krav, kontroll och stöd i arbetssituationen. Psykologiska krav handlar om arbetsbelastning, det vill säga hur hårt, fort och mycket man jobbar, och inkluderar sådant som deadlines, hur många enheter du producerar per timme och hur många rapporter du måste lämna in under veckan (Karasek & Theorell 1990: 63). Egenkontrollen eller beslutsutrymmet handlar om vilket utrymme den anställda har att fatta egna beslut om sitt eget arbete, det vill säga hur arbetet ska utföras eller hurdan autonomi är i arbetet. Kort sagt skulle man kunna sammanfatta att psykosociala risker kan ha sitt ursprung i arbetsuppgiftens utformning, arbetets organisering samt individens och organisationens förhållande till det omgivande samhället.

Internationell forskning kring psykosociala arbetsmiljöfaktorer sammanfattas i en omfattande forskningslägesgenomgång om arbetsrelaterad stress av Cox med flera (2000: 67-81). Forskarna utvecklar kategoriseringen av psykosocial arbetsmiljö ytterligare med totalt tio olika kategorier som i stora drag överensstämmer med ILO:s och WHO:s framställning. Hälften av Cox med fleras kategorier behandlar arbetets kontext och den andra hälften arbetets innehåll. Kategorierna är generella i den bemärkelsen att de gäller all typ av arbete och inte specifikt bemanningsanställdas arbetssituation. Det går dock att konstatera att vissa av kategorierna torde vara särskilt aktuella för uthyrd personal. För de olika kategorierna lyfter de fram olika riskfaktorer. I kategorin *Organisationskultur och organisationens funktion* utgör till exempel lågt socialt stöd en psykosocial arbetsmiljörisk. I *Uppgift i organisationen* innefattas osäkerhet kring ens uppgift eller funktion i organisationen som en psykosocial arbetsmiljörisk. När det gäller *Karriärutveckling* utgör bland annat anställningsotrygghet en riskfaktor för psykosocial ohälsa. *Beslutsmöjligheter och egenkontroll* avser individens möjlighet att delta i beslut som gäller det egna arbetet. *Interpersonella relationer* såsom social och fysisk isolering på jobbet, eller dåliga relationer med andra personer och brist på socialt stöd från chefer och medarbetare, är förhållanden som påverkar den psykosociala arbetsmiljön negativt. Risker när det gäller kategorin *Home-work interface* (ung. Work-life balance) kan ha sin grund i olika och motstridiga eller oförenliga krav i arbetet och i privatlivet. När det gäller arbetets innehåll menar Cox med flera (2000) att *Arbetsmiljö och utrustning*, *Arbetsutformning*, *Arbetsbelastning* och *Arbetschema* via upplevd stress indirekt kan leda till psykosociala arbetsmiljöproblem. Cox med flera menar, när det gäller *Arbetsutformning*, att till exempel bristande utnyttjande av individens kunskaper, enformighet i arbetsuppgifter, kortcykligt arbete och avsaknad av lärande i arbetet kan leda till psykosocial ohälsa. I kategorin *Arbetschema* torde riskfaktorn oförutsägbara arbetstider vara en risk för psykosocial ohälsa för vissa typer av bemanningsanställda.

5.2 Inhyrdas psykosociala arbetsmiljö

I genomgången nedan använder vi Cox med fleras (2000: 68) kategorisering för att strukturera forskningen kring psykosocial arbetsmiljö för bemanningsanställda som vi har funnit i våra litteratursökningar.

5.2.1 Karriärutveckling

Cox med fleras (2000) kategori "Karriärutveckling" innefattar brist på befordran och dålig lön men även anställningsotrygghet och bristande rollöverensstämmelse. Anställningsotrygghet och rädsla för uppsägningar menar författarna, baserat på den omfattande litteraturgenomgången, är en källa till oro och därmed en risk för psykosocial ohälsa. Tidigare erfarenheter av eller rädsla för uppsägningar är ett återkommande tema i många av artiklarna som behandlar psykosocial arbetsmiljö.

De Cuyper, Notelaers och De Witte (2009) studerar upplevelser av anställningstrygghet och gör en jämförelse mellan tillsvidareanställda, tidsbegränsat anställda och anställda i bemanningsföretag. Ett av deras huvudsakliga bidrag är att understryka vikten av att skilja på olika typer av anställningsförhållanden bland dem som ofta klumpas ihop i gruppen atypiska anställningsförhållanden. En slutsats de drar om såväl bemanningsanställda som vanliga anställda är att de som upplever anställningstrygghet också visar på lägre grad av arbetstillfredsställelse (De Cuyper et al. 2009). En amerikansk kvalitativ studie visar också att inhyrda upplever låg anställningstrygghet (Morris 1999).

I en brittisk studie analyserar Forde och Slater data från tre stora enkätundersökningar, bland annat motsvarigheten till svenska Arbetskraftsundersökning (AKU). Ett av flera syften är att jämföra arbetstillfredsställelsen för bemanningsanställda med anställda som har andra former av anställningsförhållande. Av sex olika variabler, bland annat karriärmöjligheter, anställningstrygghet, möjlighet att ta egna initiativ och arbetsuppgifterna i sig, uppvisar bemanningsanställda signifikant lägre arbetstillfredsställelse än andra grupper av anställda (Forde & Slater 2006). I analyserna kontrollerade forskarna för bland annat ålder, kön, utbildningsnivå och yrkeskategori. Den av de sex variablerna där forskarna inte fann någon signifikant skillnad mellan bemanningsanställda och andra grupper gällde arbetstid.

Aletraris (2010, se särskilt s 1144) undersöker i en australiensisk studie hur ett tiotal variabler påverkar arbetstillfredsställelsen för anställda i bemanningsföretag och för vanlig personal. Arbetstillfredsställelsen visade sig vara signifikant lägre för bemanningsanställda än för traditionella anställda även efter det att hänsyn tagits till kontrollvariabler såsom ålder och utbildning. De viktigaste förklaringarna till att bemanningsanställda upplever lägre arbetstillfredsställelse är att de har, eller upplever, sämre anställningstrygghet. Det kan i sammanhanget nämnas att lönen inte bidrog till att förklara skillnader i arbetstillfredsställelse mellan bemanningsanställda och traditionellt anställda.

I en annan australiensisk undersökning baserad på paneldata¹ jämförs bemanningsanställda med traditionellt anställda (Hall 2006). På frågor om de anställdas anställningstrygghet skiljer sig svaren betydligt mellan de två grupperna. Störst var skillnaden mellan de två grupperna på frågan om man såg att man hade en trygg framtid på sitt jobb, där 34 procent av de bemanningsanställda ansåg detta mot 64 procent av dem med traditionella anställningar. 42 procent av de bemanningsanställda oroade sig för framtiden mot 25 procent av dem med traditionell anställning.

I en kvantitativ studie av de Graaf-Zijl (2012) jämförs bemanningsanställda och personer med tillsvidareanställningar, tidsbegränsade anställningar (fixed term) och behovsanställda (on-call workers) med avseende på olika typer av arbetstillfredsställelse. Bemanningsanställda är den enda grupp av anställda som i förhållande till tillsvidareanställda visar lägre värden på sju olika aspekter av arbetstillfredsställelse. En viktig förklaring till skillnaden i arbetstillfredsställelse är anställningstrygghet. I analysen tar de Graaf-Zijl hänsyn till såväl arbetsrelaterade faktorer som arbetsinnehåll, arbetsförhållanden, arbetstid och lön samt även individuella faktorer såsom kön, ålder, utbildningsnivå, sammanboende och antal barn.

Även i de två nederländska studierna Kompier med flera (2009: 198) respektive Wagenaar med flera (2012: 770) studeras arbetstillfredsställelsen för bemanningsanställda och då i jämförelse med fyra andra typer av anställningar. Bemanningsanställda har signifikant lägre arbetstillfredsställelse än tillsvidareanställda, provanställda² och tidsbegränsat anställda i båda studierna. I en nederländsk studie från 2012 genomför Wagenaar, Kompier, Houtman, van den Bossche, Smulders och Taris en analys av arbetsförhållanden och hälsa för fem olika typer av anställningsförhållanden där de

¹ Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) är en paneldataenkät som omfattar 20 000 individer.

² Den engelska termen var "temporary contract with the chance of receiving a permanent contract".

bland annat särskiljer bemanningsanställda. Deras data hämtades från Netherlands Working Conditions Survey 2008. Wagenaar med flera (2012: 770) undersöker de till anställningstrygghet närbesläktade företeelserna anställningsbarhet och intention att byta arbete för fyra olika typer av anställningsformer: 1) tillsvidareanställda, 2) provanställda¹ och tidsbegränsat anställda, 3) bemanningsanställda och 4) behovsanställda. Även i denna studie uppvisar bemanningsanställda de lägsta värdena när det gäller upplevd anställningsbarhet och de högsta värdena när det gäller intention och aktivitet att byta arbete under den senaste tolv månaders perioden.

Inledningsvis beskrev vi att internationellt sett innebär en anställning i ett bemanningsföretag en tidsbegränsad anställning. I ett fåtal länder, däribland Sverige, är det möjligt för anställda i bemanningsbranschen att erhålla en tillsvidareanställning. En svensk kvantitativ studie visar att även med en tillsvidareanställning är upplevelsen av otrygghet vanligare bland anställda i bemanningsbranschen jämfört med arbetsmarknaden i sin helhet (Håkansson, Isidorsson & Kantelius 2012). Studien, som omfattade inhyrda tjänstemän, visade att majoriteten av de inhyrda upplevde otrygghet i alla dimensioner som brukar ingå i forskningen kring flexicurity: anställningstrygghet, anställningsbarhet, inkomstrygghet och kombinationstrygghet.

De ovan refererade artiklarna visar klart att bemanningsanställda upplever låg anställningstrygghet och anställningsbarhet. Till det motsatta resultatet kan man föra en svensk studie av sjuksköterskor som sökt sig till ett bemanningsföretag för sköterskor (Allvin et al. 2003). Gruppen jämförs inte med andra typer av anställda men sköterskorna instämde nästan helt och hållet i att de kunde få en ny anställning, mellan 4,1 och 4,4 på en 5-gradig skala beroende på åldersgrupp, och när det gäller anställningsotrygghet hamnade svaren på mellan 1,5 och 1,8. Väl att notera är att en bidragande orsak till att de sökt sig till bemanningsföretaget var ett missnöje med landstinget som arbetsgivare. I samma undersökning jämför man sjuksköterskegruppen med statliga tjänstemän, fast anställda journalister och frilansjournalister. På de flesta av de hälso-relaterade frågorna har sjuksköterskorna de ur hälsosynpunkt bästa värdena eller lika bra, till exempel uppgav 19 procent av dem att de ganska eller mycket ofta var psykiskt trötta efter arbetsdagens slut jämfört med 38-43 procent för de andra grupperna (Allvin et al. 2003).

5.2.2 Uppgift i organisationen

Kategorin "Uppgift i organisationen" i Cox med fleras kategorisering av psykosociala arbetsmiljörisker innefattar osäkerhet kring den anställdes uppgift, roll eller funktion i organisationen. Oklarhet kring en individs roll uppstår när det är oklart vad individen ska göra i organisationen eller om det är en rollkonflikt i den bemärkelsen att individen inte kan använda hela sin förmåga i arbetet. I den av oss genomförda litteratursökning som inbegriper sökord om såväl inhyrd arbetskraft som arbetsmiljö återfinner vi endast en studie som anknyter till Cox med fleras kategori osäkerhet kring den anställdes roll i organisationen och psykosocial ohälsa. Studiens syfte handlar om nya gränslösa organisationsformer och studerar svenska sjuksköterskor som tagit anställning i ett bemanningsföretag (Allvin et al. 2003). På frågan om rolltydlighet instämmer sjuksköterskorna nästan helt och fullt, drygt 4 på en 5-gradig skala.

5.2.3 Beslutsmöjligheter och egenkontroll

Beslutsmöjligheter och egenkontroll avser individens möjlighet att delta i beslut som gäller det egna arbetet. Med egenkontroll menar Cox med flera (2000: 72) det som Karasek och Theorell avser med egenkontroll i sin krav- och kontrollmodell. Avsaknad

¹ Den engelska termen var "temporary contract with the chance of receiving a permanent contract".

av deltagande i beslut leder till stress och otillfredsställelse med arbetet och utgör därvid en risk för psykosocial ohälsa.

Aletraris (2010) kvantitativa australiensiska tidigare refererade studie om arbetstillfredsställelse undersöker även hur beslutsmöjligheter och egenkontroll, eller olika grader av autonomi, påverkar arbetstillfredsställelsen. Deras analyser visar signifikant lägre arbetstillfredsställelse för bemanningsanställda än för traditionellt anställda och att det bland annat förklaras av skillnader i autonomi mellan de två grupperna. Denna skillnad kvarstår även efter det att forskarna har tagit hänsyn till kontrollvariabler såsom ålder och utbildning. Lägre grad av autonomi är en av flera förklaringar till att bemanningsanställda upplever lägre arbetstillfredsställelse.

I en nederländsk kvantitativ studie baserad på såväl tvärsnittsdata som longitudinell data gör fyra nederländska forskare (Kompier, Ybema, Janssen & Taris 2009) en jämförelse av fem olika anställningsformer och deras betydelse för hälsa och välbefinnande på arbetet¹. Psykosocial arbetskaraktistika mätte de bland annat med fyra frågor om autonomi. I analyserna har forskarna kontrollerat för ålder, kön och utbildningsnivå. När det gäller autonomi visar det sig att bemanningsanställda har lägre autonomi än såväl tillsvidareanställda, provanställda², tidsbegränsat anställda som behovsanställda. Forskarna testade även om välbefinnandet skilde sig mellan de olika grupperna. Välbefinnande mättes bland annat med frågor hur ofta respondenten kände sig deprimerad.³ På depressionsvariabeln erhöll bemanningsanställda de högsta värdena och dessa var signifikant högre än för fast anställda och behovsanställda. Totalt sett visade sig bemanningsanställda ha lägre grad av arbetstillfredsställelse.

I en nederländsk studie från 2012 genomför Wagenaar, Kompier, Houtman, van den Bossche, Smulders och Taris en mer omfattande kvantitativ analys av arbetsförhållanden och hälsa för fem olika typer av anställningsförhållanden, där de bland annat särskiljer bemanningsanställda. Forskarna tar i denna studie ett tydligt avstamp i Karaseks och Thorells modell över krav och egenkontroll i arbetet. Deras analyser visar inte bara att bemanningsanställda har den lägsta egenkontrollen av de fem grupperna tillsvidareanställda, provanställda⁴, tidsbegränsat anställda samt behovsanställda, utan bemanningsanställda är också överrepresenterade i de passiva och de spända jobben. Passiva jobb innebär låg egenkontroll och låga krav; spända jobb innebär låg egenkontroll i kombination med höga krav. Det senare är den sämsta kombinationen när det gäller psykosociala risker (Wagenaar et al. 2012).

5.2.4 Organisationskultur och organisationens funktion

I Cox med fleras (2000) kategori "Organisationskultur och organisationens funktion" utgör dålig kommunikation, dåligt stöd för problemlösning och personlig utveckling, samt avsaknad av organisatoriska mål risker för den psykosociala hälsan. Ingen artikel i den av oss genomförda forskningslitteraturgenomgången anknyter direkt till Cox med fleras kategori organisationskultur. Indirekt skulle man dock kunna hävda att Torka och Schyns (2007: 453) resultat anknyter till organisationskultur. Utifrån deras kvalitativa studie byggd på intervjuer drar de slutsatsen att om kundföretag vill värna om de inhyrdas hälsa, det vill säga inte riskera de inhyrdas psykosociala hälsa genom låg arbetstillfredsställelse, måste de inhyrda behandlas på samma sätt som den ordinarie personalen. När det gäller socialt stöd, som Cox med flera nämner under denna kategori, återkommer det även under Interpersonella relationer, se nedan

¹ Quality of Working Life, ofta förkortat QWL.

² Den engelska termen var "temporary contract with the chance of receiving a permanent contract".

³ För att mäta detta använde forskarna ett tidigare utprovat frågebatteri på 10 frågor, den s.k. CESD10-skalan, se Kompier, Ybema, Janssen & Taris 2009, s. 196.

⁴ Den engelska termen var "temporary contract with the chance of receiving a permanent contract".

5.2.5 Interpersonella relationer

Interpersonella relationer, såsom social och fysisk isolering på jobbet eller dåliga relationer med andra personer och brist på socialt stöd från chefer och medarbetare, är riskfaktorer som påverkar den psykosociala arbetsmiljön negativt (Cox et al. 2000: 72).

De svenska forskarna Isaksson och Bellaagh (2002: 35-9) analyserar i en enkät till bemanningsanställda kvinnor bland annat hur upplevelsen av ansträngningar och belöningar påverkar psykosocial hälsa. Deras analys visar att upplevt socialt stöd har en signifikant effekt på psykosocial ohälsa. Det betyder att socialt stöd minskar risken för psykosocial ohälsa hos bemanningsanställda kvinnor. Socialt stöd mättes med ett enkätinstrument utvecklat av Hovmarrkt och Thomsson med frågor som till exempel handlar om att kunna vända sig till någon då man har problem.

En kvalitativ studie av användningen av bemanningsanställda på vårdhem visade på bristande stöd från bemanningsföretaget och brist på stöd från ordinarie personal och isolering (Charnley & Arnold 2006). Resultaten i denna studie bygger dock enbart på en handfull intervjuer.

Den av Kompier med fleras (2009: 196f) tidigare refererade nederländska studien undersöker skillnader mellan fem olika typer av anställningskontraktsfaktorer och stöd från chefer och kollegor men finner inga signifikanta skillnader mellan grupperna. Inte heller när det gäller emotionell arbetsbelastning som skulle kunna hänföras till det som Cox med flera kallat interpersonella relationer visar studien på några skillnader mellan de fyra grupperna.

I en artikel som fokuserar på "commitment", på svenska ungefär engagemang gentemot arbetsgivare, studerar Galais och Moser (2009) i en longitudinell kvantitativ studie hur commitment påverkar välbefinnande, vilket i deras studie inkluderade såväl mental som fysisk hälsa. Även om commitment endast gränsar mot vad som kan sägas vara relevant när det gäller psykosocial arbetsmiljö visar ett av deras resultat att commitment gentemot bemanningsföretaget bidrog till att vara en buffert mot ohälsa när bemanningsanställda bytte kundföretag. I förlängningen skulle detta enligt Galais och Moser, med stöd från annan forskning, peka på vikten av ett organisatoriskt stöd från bemanningsföretaget gentemot de bemanningsanställda då de är ute på uppdrag. Även Torka (2011: 1582) har utifrån intervjuer med uthyrda bemanningsanställda visat att det var vanligt att de nämnde vikten av att bemanningsföretaget höll kontakt med dem. Resultaten anknyter därmed till vad Cox med flera ovan benämner socialt stöd från chefen. Studier av den svenska bemanningsbranschen visar att det organisatoriska stödet från bemanningsföretag och konsultchefer gentemot uthyrda konsulter har mycket att vinna på att utvecklas (Håkansson & Isidorsson 2012A; Kantelius 2010).

I en kvantitativ kanadensisk studie av Lapalme, Stamper, Simrad och Tremblay (2009) visar resultaten på betydelsen av stöd från medarbetare och överordnade. Undersökningen visar att stöd från medarbetare och överordnade bidrog till att inhyrd personal upplevde "insider-status". Författarna till artikeln reserverar sig för att bemanningsanställda i denna studie var välutbildad hyrespersonal i den finansiella sektorn där författarna tror att kundföretaget är mycket intresserade av deras kunnande. Håkansson och Isidorsson (2012B) visar i en artikel baserad på svenska förhållanden att inhyrd personal kan bli fullt integrerade i arbetsorganisationen. Även i denna artikel var den integrerade gruppen högutbildad personal, i detta fall IT-tekniker. Samma artikel visar dock att inhyrning också kan leda till en uppdelning i en kärna av ordinarie personal och en periferi av inhyrd personal. Uppdelningen i en kärna och periferi har påvisats i en rad tidigare publikationer även om dessa inte varit fokuserade på psykosociala risker (Atkinson 1984; Houseman 2001; Kalleberg 2001; Kalleberg Reynolds & Marsden 2003: 532; Kauhanen 2001).

5.2.6 Home-work interface

Det som Cox med flera avser med "Home-work interface" (ungefär Work-life balance eller förhållandet mellan arbete och privatliv) kan ha sin grund i olika och motstridiga eller oförenliga krav i arbetet och i privatlivet, vilket i sin tur kan påverka den psykosociala hälsan. Home-work interface-aspekten har behandlats i de Ruyter, Kirkpatrick, Hoque, Lonsdale och Malans (2008) kvalitativa studie av motiv för sjuksköterskor och socialarbetare att övergå från traditionella anställningar till anställning via bemanningsföretag. Studien baseras på intervjuerna med 32 bemanningsanställda sjuksköterskor och socialarbetare och 3 före detta bemanningsanställda. I tillägg till detta intervjuades även en handfull chefer på bemanningsföretag och kundarbetsplatser. Forskarna sätter upp en "push & pull"-modell med motiv som dels trycker ut sköterskor och socialarbetare från deras vanliga arbetsgivare, och dels bidrar till att bemanningsföretag drar till sig dessa kategorier av anställda. I intervjuvaren framkommer att det avgörande motivet till att lämna de traditionella jobben var försämrade arbetsvillkor och att ett av flera motiv som nämndes till att söka sig till bemanningsföretag var att det var lättare att erhålla familjevänliga arbetstider. I en studie av svenska sjuksköterskor som tagit anställning på ett bemanningsföretag för sköterskor framkommer samma resultat, det vill säga att förhållandena inom landstinget var dåliga och att de i bemanningsföretaget har bättre kontroll över sina arbetstider (Allvin et al. 2003). Kontroll över arbetstiderna är något som kan minska risken för psykosocial ohälsa. Väl att notera i den senare studien är att endast en tredjedel av de anställda i bemanningsföretaget hade heltidsanställningar.

5.2.7 Arbetsschema

I Cox med fleras (2000: 77) kategorisering av psykosocial arbetsmiljö nämner de explicit skiftarbete och långa arbetsdagar som riskfaktorer för psykosocial ohälsa. Forskarna diskuterar även flexitidsarrangemang och hänvisar till en studie av Landy¹ som visar att kontroll över arbetstid är viktigt. Denna kategori överlappar därmed något med kategorin Home-work interface ovan.

Arbetstidsaspekter har inte utgjort något större område i forskningen kring arbetsmiljö för bemanningsanställda. I några av de artiklar som är med i den av oss genomförda litteraturgenomgången finns några studier som berör arbetstid. Ingen av dem behandlar explicit skiftarbete eller långa arbetsdagar. Några av artiklarna tar dock upp hur bemanningsanställda uppfattar sina arbetstider och vilken betydelse detta har för arbetstillfredsställelsen och som därmed indirekt har påverkat de psykosociala arbetsmiljöriskerna. Resultaten är dock inte entydiga.

Forde och Slaters (2006) kvantitativa studie om arbetstillfredsställelse visade att arbetstid inte hade något signifikant samband med arbetstillfredsställelse, vare sig positivt eller negativt. Detta är en skillnad mot de fem andra undersökta variablerna i deras studie (se avsnittet *Karriärutveckling*) som var negativt korrelerade med arbetstillfredsställelse och därmed utgjorde en risk för den psykosociala hälsan.

de Graaf-Zijls (2012: 209-12) nederländska studie visar att anställda i bemanningsföretag är mer nöjda med arbetstid än såväl tillsvidareanställda som tidsbegränsat anställda och behovsanställda. I en kvalitativ studie av de Ruyter med flera (2008) finner forskarna att ett motiv för sjuksköterskor och socialarbetare att övergå från traditionella anställningar till anställning via bemanningsföretag är just möjligheten att påverka arbetstiderna. I intervjuvaren framkommer att ett avgörande motiv till att lämna de traditionella anställningarna var försämrade arbetsvillkor.

Det motsatta resultatet får Aletraris (2010) som i en australiensisk studie visar hur

¹ Cow refererar till Landy, F. J. (1989) *The Psychology of Work Behaviour*. Brooks/Cole, Monterey, CA.

ett tiotal variabler påverkar arbetstillfredsställelse för anställda i bemanningsföretag och för vanlig personal. Forskaren finner att arbetstiderna bidrog till lägre grad av arbetstillfredsställelse för bemanningsanställda, det vill säga att bristande kontroll över arbetstiden leder till lägre grad av arbetstillfredsställelse och därmed ökad risk för psykosocial ohälsa. Detta resultat skiljer sig däremot från de i föregående avsnitt redovisade studierna om sjuksköterskor (de Ruyter, Kirkpatrick, Hoque, Lonsdale och Malans 2008; Allvin et al. 2003).

5.2.8 Arbetsutformning

I kategorin *Arbetsutformning* är risker för psykosocial ohälsa till exempel bristande utnyttjande av individens kunskaper, enformighet i arbetsuppgifter, kortcykligt arbete och avsaknad av lärande i arbetet. Till den kategorin kan man även föra dålig matchning mellan individens kompetens och de arbetsuppgifter som hon eller han är satt att utföra, det vill säga för låtta men även för svåra arbetsuppgifter i förhållande till individens kompetenser (Cox et al. 2000: 67, 75f).

I den tidigare refererade kvantitativa studien av de Graaf-Zijl (2012) där bemanningsanställda jämförs med personer med tillsvidareanställningar, tidsbegränsade anställningar och behovsanställda, visas att bemanningsanställda har signifikant lägre arbetstillfredsställelse. En del av detta förklaras av individuella skillnader i sammansättningen av de olika grupperna av anställningskontrakt. Den viktigaste förklaringen till lägre grad av arbetstillfredsställelse är dock att hänföra till arbetsinnehållet (job content) bland bemanningsanställda. Den låga tillfredsställelsen med arbetsinnehållet menar författaren kan förklaras av överutbildning bland gruppen bemanningsanställda, det vill säga en form av "mismatch" mellan arbetskrav och individens färdigheter. I analysen tar de Graaf-Zijl hänsyn till såväl arbetsrelaterade faktorer som arbetsinnehåll, arbetsförhållanden, arbetstid och lön samt även individuella faktorer såsom kön, ålder, utbildning, sammanboende och antal barn.

Den tidigare refererade kvantitativa studien av Kompier med flera (2009: 196f) undersöker hur repetitivt arbetet är för de fem olika grupperna av anställda. Här urskiljer sig bemanningsanställda som uppvisar signifikant högre grad av repetitivitet i sitt arbete än både tillsvidareanställda, provanställda¹, tidsbegränsat anställda och behovsanställda. Som tidigare nämnts visar forskning att bemanningsanställda har en lägre grad av autonomi i sitt arbete. Även den kvalitativa studien från ett vårdhem visade på bristande utnyttjande av individens kunskaper och avsaknad av lärande i arbetet (Charnley & Arnold 2006).

Studierna ovan visar att de bemanningsanställda inte har möjlighet att utnyttja sina kunskaper eller saknar möjligheter till lärande. I en kvalitativ studie om motiv till inhyrning av socialarbetare rapporterar Cornes med flera (2013) att inhyrda sattes på de mest komplexa fallen, de som de ordinarie socialarbetarna inte ville ha, och detta i kombination med bristande introduktion, träning och stöd för de inhyrda.

5.2.9 Arbetsbelastning

Nära besläktad med arbetsutformning är arbetsbelastning. Cox med flera (2000: 76) framhåller i sin generella litteraturgenomgång av psykosociala arbetsmiljörisker att såväl arbetsöverbelastning som arbetsunderbelastning är riskfaktorer för psykosocial ohälsa.

Isaksson och Bellaagh (2002: 35-9) analyserar i en enkätstudie riktad enbart till bemanningsanställda bland annat hur upplevelsen av ansträngningar och belöningar påverkar psykosocial hälsa. I en regressionsanalys uppvisade arbetsbelastning en signifi-

¹ Den engelska termen var "temporary contract with the chance of receiving a permanent contract".

kant effekt på psykosocial hälsa mätt med den så kallade General Health Questionnaire (GHC-12), det vill säga: hög arbetsbelastning leder till ökade negativa hälsoeffekter.

I Kompier med fleras (2009: 196f) tidigare refererade nederländska studie av fem olika typer av anställningskontraktsfaktorer och med vilket tempo (pace of work) som arbetet behöver utföras var värdena för bemanningsanställda signifikant lägre än för tillsvidareanställda. Wagenaar med flera (2012: 770) bekräftar detta då bemanningsanställda är överrepresenterade i gruppen med passiva jobb, det vill med säga låga krav och låg egenkontroll i arbetet. Notera dock att bemanningsanställda även är överrepresenterade i gruppen spända jobb, en kombination av höga krav och låg egenkontroll.

5.3 Sammanfattande diskussion om bemanningsanställdas psykosociala arbetsmiljö

Genomgången av litteratur om psykosocial arbetsmiljö som inbegriper bemanningsanställda visar att denna grupp i flera aspekter uppvisar högre risker för att utsättas för psykosocial ohälsa. Vi har också funnit att en studie som visar att arbetstillfredsställelsen bland ordinarie personal är lägre på arbetsplatser som använder inhyrd personal jämfört med arbetsplatser som inte gör det (Bryson 2013); detta är dock utanför denna rapports egentliga fokus. För den psykosociala arbetsmiljön framgår i flera av Cox med fleras kategorisering att otillfredsställelse, vilket är en vedertagen stressfaktor, ökar risken för psykosocial ohälsa. De av oss genomgångna studierna har i allmänhet varit intresserade av att mäta arbetstillfredsställelsen. Denna visar sig vara lägre för bemanningsanställda i jämförelse med andra grupper. I Wilkin (2013: 57) metastudie av arbetstillfredsställelse särskiljer hon fast anställda, löst anknutna och inhyrd arbetskraft. Studien bygger på 72 kvantitativa studier och hennes analyser av de 72 studierna visar att inhyrd arbetskraft har signifikant lägre arbetstillfredsställelse än fast anställda.

Cox med flera hävdar, baserat på sin forskningslägesgenomgång, att osäkerhet kring framtida anställning är en betydelsefull riskfaktor för psykosocial ohälsa. Vi kan i de av oss refererade studierna som behandlas under detta avsnitt se att osäkerheten kring anställningstryggheten är utbredd för kategorin bemanningsanställda. I de studier där man även har mätt de till anställningstrygghet gränsande begreppen anställningsbarheten och jobbytarintentioner visar resultaten att bemanningsanställda upplever lägre anställningsbarhet än andra grupper och högre jobbytarintentioner. Ett undantag utgjorde sjuksköterskor som i en svensk studie inte upplevde anställningstrygghet och också ansåg att de vara anställningsbara. Det ska dock noteras att sjuksköterskor i Sverige har en mycket god arbetsmarknad. I Cox med fleras kategori Karriärutveckling ingick även dålig lön som en riskfaktor för psykosocial hälsa. Ingen av dessa studier har visat något samband mellan dålig lön och arbetstillfredsställelse eller att det har lett till psykosocial ohälsa för gruppen bemanningsanställda.

När det gäller kategorin "Beslutsmöjligheter och egenkontroll" behandlar tre av artiklarna i vår databas ämnet autonomi. Alla tre visar att autonomi för bemanningsanställda är klart lägre än för traditionellt anställda. Alla tre studierna är generella i den bemärkelsen att de omfattar hela arbetsmarknaden. I två av studierna särskiljer forskarna dessutom olika typer av anställningskontrakt: tillsvidareanställda, provanställda, tidsbegränsat anställda, behovsanställda och bemanningsanställda. Av andra variabler som baserat på tidigare forskning kan förväntas ha betydelse för psykosocial hälsa, såsom repetitivt arbete och allmän arbetstillfredsställelse, är bemanningsanställda den mest utsatta gruppen. Wagenaar med flera sträcker sig till och med så långt att de i sin slutsats skriver att "... bemanningsanställda, men inte behovsanställda, utgör en riskgrupp för ohälsa ..." (Wagenaar 2012: 771)

När det gäller oklarhet kring en individs roll i organisationen menar Cox med flera att detta utgör en risk för psykosocial ohälsa. Vi har enbart funnit en studie som

behandlat denna aspekt. Man skulle kunna förvänta sig att arbetstagare som hyrs ut skulle vara osäkra på sin uppgift i organisationen. Detta gäller dock inte svenska sjuksköterskor som behandlas i den enda studie som vi funnit på området. Avsaknad av denna aspekt i forskning kring bemanningsanställda skulle kunna indikera att oklarhet kring den inhyrdes roll i kundorganisationen inte utgör ett stort psykosocialt arbetsmiljöproblem, men avsaknaden av studier som behandlar denna aspekt för bemanningsanställda kan självklart ha andra orsaker.

Interpersonella relationer eller socialt stöd och dess betydelse för den psykosociala hälsan har visats i många tidigare studier. Detta gäller till exempel all den forskning som utgår från krav-, kontroll- och stödmodellen. I de av oss insamlade artiklarna är det endast ett fåtal som behandlar denna aspekt för bemanningsanställda. Isaksson och Bellaaghs (2002) svenska studie av bemanningsanställda kvinnor visade att socialt stöd minskade risken för psykosocial ohälsa även för denna grupp. En studie som mätte socialt stöd och inbegrep både bemanningsanställda och andra grupper visar på blandat resultat. Kompier med deras studie av fem olika typer av anställningsformer visade inga signifikanta skillnader mellan upplevt socialt stöd för de olika grupperna. Å andra sidan visade flera studier vikten av socialt stöd, särskilt från bemanningsföretaget gentemot de uthyrda konsulterna. Resultat från svensk forskning om bemanningsbranschen visar att bemanningsföretag har mycket att vinna på att utveckla stödet gentemot uthyrd personal (Kantelius 2012; Håkansson & Isidorsson 2012A).

I de två kategorierna "Home-work interface" och "Arbetschema" visar vår kunskapssammanställning att det inte går att dra några tydliga slutsatser kring inflytandet över arbetstider och dess betydelse för bemanningsanställdas psykosociala arbetsmiljö. En kvalitativ studie över motiv för bemanningsanställda brittiska sjuksköterskor och socialarbetare att söka sig till bemanningsbranschen visade att just större inflytande över arbetstiden var ett motiv till att söka sig till branschen. En nederländsk studie med ett representativt urval visar att bemanningsanställda är mer nöjda med arbetstiderna än andra grupper av anställda. En av de artiklar vi funnit visar dock att arbetstiderna bidrog till lägre grad av arbetstillfredsställelse för bemanningsanställda och därmed ökad risk för psykosocial ohälsa.

Vår genomgång av forskning kring kategorierna "Arbetsutformning" visar tydligt att arbetstillfredsställelsen är betydligt lägre för bemanningsanställda än för andra grupper. Alla utom en av de studier vi redovisat visar att bemanningsanställda inte får utnyttja sina kunskaper eller saknar möjligheter till lärande. Den lägre tillfredsställelsen med arbetsinnehållet bland bemanningsanställda kvarstår även efter det att hänsyn har tagits till egenskaper såsom ålder och utbildning.

När det gäller arbetsbelastning pekar de studier som jämför bemanningsanställda med andra grupper på det kanske oväntade resultatet att bemanningsanställda har lägre arbetsbelastningskrav. Detta baseras dock på enbart två nederländska studier.

Som nämnts inledningsvis i denna delsammanfattning visar denna genomgång att de flesta av studierna mäter arbets(o)tillfredsställelse. Få av undersökningarna studerar psykosocial ohälsa. Här utgör Kompier med fleras (2009: 195-8) ett undantag då de även har med depression som en av de variabler de mäter. För att mäta depression använder de tio olika frågor om hur ofta de har erfärut känslor av depression. Här hamnar bemanningsanställda på 1,7 på en 4-gradig skala, vilket är signifikant högre än för tillsvidareanställda (1,5), provanställda (1,5) och de med tidsbegränsade anställningar (1,6).

6. Fysisk arbetsmiljö med koppling till bemanningsbranschen

6.1 Fysisk arbetsmiljö generellt

European Working Conditions Survey undersöker vart femte år arbetsvillkor och arbetsmiljö bland den arbetande befolkningen över 15 år inom EU. Undersökningen bygger på ett urval om minst 1 000 personer i varje land, men svarsfrekvensen är i några länder så låg som 30 procent. Även om man bör vara försiktig med att dra slutsatser av materialet ger det ändå en indikation på trender, likheter och skillnader mellan länder inom EU. I den femte upplagan av European Working Conditions Survey (Eurofound 2012: 45) konstateras att utsattheten för vissa fysiska risker, särskilt repetitiva hand- och armrörelser, snarare har ökat under det senaste decenniet. Knappt två tredjedelar (63 procent) av de arbetande inom EU27 rapporterar att de är utsatta för sådant arbete minst 25 procent av arbetstiden. När samtliga fysiska arbetsmiljörisker vägs samman har Sverige samma värden som genomsnittet för EU27 när det gäller risker relaterade till arbetsställning och fysisk omgivning (såsom buller och temperatur) och något högre än genomsnittet för biologiska och kemiska risker.

Även om inhyrning förekommer i de flesta branscher förefaller det vara mer utbrett inom verksamheter som har en mer riskfylld arbetsmiljö, såsom produktion (Smith et al. 2010; Storrie 202; Hintikka 2011, Fabiano et al. 2008). LaMontagne med flera (2012) analyserade sambandet mellan utsatthet för arbetsmiljörisker och anställningskontrakt i Victoria, Australien. De fann att tillfälliga anställningar, inklusive bemanningsanställda, i större utsträckning utsattes för olika riskfaktorer såsom farliga arbetsmetoder, farliga maskiner, kemikalier, buller och elektricitet. Amuedo-Dorantes (2002) studerade sambandet mellan arbetsrelaterad ohälsa och anställningsform i Spanien och fann att tillfällig personal främst användes på arbetsplatser där det fanns ett svagt utvecklat säkerhetsarbete, riskfylld arbetsmiljö samt otillräcklig utbildning. Även om hennes studie inte särskiljde inhyrda från övriga tidsbegränsat anställda ger studien en indikation på förklaringar till den högre arbetsskadefrekvensen inom bemanningsbranschen.

Flera studier visar också att det sker en uppdelning av arbetsuppgifter inom arbetsplatser. Inhyrda tilldelas de riskfyllda och enkla arbetsuppgifter som den ordinarie personalen inte vill utföra (Morris 1999; Cornes et al. 2013; Torka & Schyns 2007; Metha 6 Theodore 2006). Detta stöds också av resultat i den europeiska undersökningen av arbetsvillkor (Paoli och Merilä 2001). Undersökningen visar att inhyrda upplever sämre arbetsvillkor jämfört med andra anställda. Intressant att notera är också att de inhyrda var mindre bekymrade om hälsa och säkerhet på arbetet jämfört med andra anställda (Paoli och Merilä 2001).

Den fysiska arbetsmiljön är viktig för bemanningsanställdas hälsa, men det är viktigt att påpeka att tidigare arbetslivserfarenhet har stor betydelse för utvecklingen av arbetssjukdomar. Även om kriterierna för att diagnostisera en sjukdom som arbetsrelaterad skiljer sig mellan olika länder, orsakas den alltid av att individen har varit utsatt för någon riskfaktor. Effekten av att vara utsatt för en riskfylld miljö kan ibland komma långt senare. För migranter, som är överrepresenterade bland bemanningsanställda (Arrowsmith 2008), är tidigare utsatthet för arbetsmiljörisker ofta svåra att följa bakåt och det kan därför vara svårt att fastställa orsakerna till arbetsrelaterade sjukdomar för denna grupp. Med hög rörlighet mellan arbeten blir det svårare att fastställa vilken arbetsmiljö som orsakar en viss skada eller sjukdom. Detta problem blir särskilt accentuerat för inhyrd arbetskraft (Quinlan et al. 2001). Deras studie visar också att tradi-

tionellt arbetsmiljöarbete på bemanningsföretaget försvåras av otillräcklig information och dokumentation av vilka arbetsuppgifter de uthyrda ska utföra på kundföretaget.

De australiensiska forskarna Quinlan och Mayhew (1999) har undersökt hur arbetsmiljöarbetet fungerar för inhyrd personal. De fann flera missförhållanden, till exempel kringgående av arbetsmiljöansvaret, lagbrott och rättstvister. Detta kunde ta sig uttryck i att bemanningsföretag kunde felklassificera sina anställda, ange felaktigt antal anställda på lönelistan, underlåta att rapportera arbetsolyckor, betala de anställda svarta löner och i extrema fall använda firmor som "tvättar" svarta löner till vita. De anställdas sårbarhet är stor, särskilt med tanke på att de ofta saknar fackligt stöd i förhandlingar om arbetsförhållanden och vid arbetsolyckor och arbetssjukdomar. De bemanningsanställdas låga fackliga organisationsgrad (se Arrowmith 2008) sammanhänger också med deras upplevelse av att fackligt anslutna riskerar att inte få fortsatta uppdrag (Underhill & Quinlan 2011B; Peck & Theodore 1998).

6.2 Bemanningsanställdas fysiska arbetsmiljörisker

Till skillnad från forskning om inhyrdas psykosociala arbetsmiljö är forskningen om inhyrdas fysiska, kemiska, biologiska och fysiologiska risker samt deras långsiktiga effekter på individernas hälsa mycket begränsad. I vår litteratursökning har vi främst funnit artiklar om inhyrdas utsatthet för fysiologiska risker, följt av ett mindre antal om fysiska risker såsom farliga maskiner, kemiska risker eller en kombination av olika riskfaktorer. Vi fann ingen artikel om utsatthet för biologiska risker för inhyrda. Denna brist på forskning är anmärkningsvärd eftersom inhyrda också används inom sjukvård. I förlängningen kan det innebära en risk för smittspridning i samhället.

6.2.1 Forskning kring bemanningsanställdas fysiska arbetsmiljö

Morris (1999) lät i en kvalitativ studie inhyrda och chefer på bemanningsföretag lista erfarenheter av arbetsmiljörisker i industrimiljö. Han fann att den vanliga risken var fysiska risker i samband med maskinövervakning, otillräcklig kunskap eller brister i säkerhetsutrustning, vilket innebar att risker inte uppmärksammades. Bemanningsföretagen menade att det största arbetsmiljöhindret var svårigheterna att kontrollera arbetsmiljön på kundföretagen.

Metha och Theodore (2006) studerade arbetsvillkoren för inhyrda inom byggnadsindustri i Atlanta, USA. Deras enkätundersökning som omfattande byggföretag, bemanningsföretag och inhyrda visade att det fanns en uppdelning i arbetsuppgifter där de inhyrda tilldelades de sämsta arbetsvillkoren och bristfällig säkerhetsutrustning. Arbete på hög höjd och utsatthet för damm rapporterades som de största riskerna av hälften av de inhyrda, och knappt 25 procent uppgav också farliga maskiner och kemiska risker på arbetsplatsen. Andra risker som nämndes var felaktiga byggnadsställningar, elfel, brist på upplärning och information, bristande säkerhet i arbetsrutiner med andra medarbetare samt fallande objekt. Metha och Theodores studie fokuserar de inhyrdas villkor och de gör ingen jämförelse med byggföretagets egna anställda. Författarna menar att detta är ett institutionellt misslyckande; de inhyrdas riskfyllda arbetsmiljö kan förklaras av det gemensamt delade arbetsmiljöansvaret mellan kundföretaget och bemanningsföretaget, vilket minskar företagets incitament att arbeta med arbetsmiljörisker. En bidragande förklaring är också otillräcklig styrning av statsmakterna (Metha och Theodore 2006).

Vikten av att särskilja inhyrda från andra typer av tillfällig arbetskraft illustreras tydligt i en kvantitativ studie av Kompier med flera (2009). Från ett representativt urval av arbetskraften i Nederländerna kunde författarna konstatera att inhyrda var mer utsatta för "dåliga jobb" och belastningsrisker. Inhyrda rapporterade de högsta nivåerna av dynamisk och statisk arbetstyngd, repetitiva arbetsuppgifter och arbete vid dator jämfört med anställda med andra typer av anställningskontrakt inklusive behovsan-

ställda och tidsbegränsat anställda (Kompier et al. 2009). Dock visade det sig att förekomsten av klagomål kring belastningsbesvär och hälsobesvär inte skiljde sig mellan de olika grupperna. När forskarna jämförde riskbeteende mellan inhyrda och övriga anställda fann de att rökning var mer förekommande bland inhyrda men att alkoholkonsumtionen inte skiljde sig mellan grupperna.

Smith med flera (2010: 141) fann i en studie av skadeståndskrav i delstaten Washington att medicinska skador relaterade till giftiga ämnen var 1,5 gånger mer förekommande bland inhyrda jämfört med anställda med tillsvidareanställning. Skillnaden var särskilt tydlig inom byggnadsindustri där skadeståndskrav för arbetssjukdom relaterade till kemiska gifter var 400 procent högre för inhyrda. Även inom branscherna lager och transport rapporterades högre andel skadeståndskrav från inhyrda. Dessutom fann forskarna skillnader i skadeståndskrav relaterade till besvär i nacke, rygg och armar, där inhyrda stod för en större andel. Studiens resultat ska dock tolkas med viss försiktighet då den bygger på data som har rapporterats i syfte att få ersättning från försäkringsbolag.

Andra amerikanska studier av skadeståndskrav stödjer tesen att inhyrda blir tilldelade mer riskfyllda arbeten än de ordinarie anställda (Silverstein et al. 1998 och Silverstein et al. 2002). I dessa studier undersöktes skadeståndskrav kring arbetsrelaterade icke-traumatiska belastningsskador i delstaten Washington. Forskarna fann en ökande andel inhyrda i riskfyllda branscher, liksom en ökande andel icke-traumatiska belastningsskador. Inhyrda inom fordonsindustri och arbeten vid löpande band visade sig ha störst risk för skador i nacke, rygg och ben, medan inhyrda inom administrativt arbete främst var utsatta för icke-traumatiska handledsskador. Typen av skador indikerar att de inhyrda är mycket exponerade för manuellt hanterande arbetsuppgifter (Silverstein et al. 2002). Författarna menar att skadorna bland de inhyrda inom administrativt arbete var något oväntade, men kan förklaras av att statistiken omfattar flera olika yrkesgrupper, bland annat personal som är uthyrd till arbeten inom montering, arbete vid maskin eller inom andra branscher.

En finsk studie visade att inhyrning främst förekommer i branscher som kräver manuellt arbete, såsom tillverkning, processarbete, lagerarbete, schaktning/grävning, byggnadsindustri, rivning och reparationsarbete (Hintikka 2011). Författaren visar att det finns en generellt högre risk för arbetsskador för inhyrda, men hon fann inga signifikanta skillnader mellan bemanningsbranschen och andra branscher när det gäller arbetsskador relaterade till riskfaktorer såsom buller, vibration och kemiska ämnen.

Gugliemi med flera (2009) genomförde en enkätundersökning om arbetsmiljö och hälsa bland anställda i bemanningsföretag i Italien. Knappt hälften av de bemanningsanställda (48 procent) ansåg att det inte fanns några faktorer som inverkar negativt på deras hälsa, en tredjedel nämnde en riskfaktor och 12 procent två riskfaktorer. De främsta riskfaktorer som de bemanningsanställda uppgav var fysisk utmattning, stress, mental arbetsbörda samt buller. I artikeln redovisas dock inte omfattningen av de nämnda riskfaktorerna. Studien har också några metodiska svagheter. Urvalet av anställda som deltog i studien gjordes av bemanningsföretag, vilket kan ha påverkat svaren. Vidare omfattar studien inte någon kontrollgrupp, varför det är svårt att dra några slutsatser från studien.

Torka och Schyns (2007) undersökte arbetsvillkoren för inhyrda och ordinarie personal i två företag inom metallindustri i Nederländerna. Både inhyrda och ordinarie upplevde att de inhyrdas fysiska arbetsvillkor var sämre än de ordinaries. Båda grupperna upplevde också att de ordinarie hade bättre arbetsställningar, arbetskläder och personlig skyddsutrustning. Författarna menar att skillnaderna kan förklaras av att kundföretagets arbetsmiljöansvar skiljde sig mellan grupperna, till exempel stod kundföretaget för den egna personalens arbetskläder medan den inhyrda personalen själva fick köpa detta. Vidare hade den egna personalen lång anställningstid, vilket bidrog till att uppdelningen av arbetsuppgifter utföll till den egna personalens fördel.

6.3 Diskussion om faktorer som påverkar fysisk arbetsmiljö för bemanningsanställda

Även om studierna av bemanningsanställdas fysiska arbetsmiljö är ganska få till antalet ger de vid handen att inhyrda är mer utsatta för fysiska arbetsmiljörisker. I nedanstående avsnitt diskuterar vi de bidragande orsaker som forskningen har identifierat.

6.3.1 Bemanningsbranschens triangulära förhållande

I de flesta länder i världen, oavsett hur rättssystemet ser ut, är arbetsmiljöansvaret för inhyrda i olika grad delat mellan kundföretaget och bemanningsföretaget (Underhill 2010; Morris 1999; Arrowsmith 2006). Bemanningsföretaget är oftast arbetsgivare i arbetsrättslig mening, medan kundföretaget står för arbetsledningen av den inhyrde (Arrowsmith 2006). Forskare i Australien, där arbetsmiljöansvaret är delat mellan bemanningsföretaget och kundföretaget, menar att även om det gemensamma ansvaret för arbetsmiljön är klarlagt i laglig mening visar praktiken att det ofta brister. Arbetsgivaren (det vill säga bemanningsföretaget) saknar ofta information och kontroll över de inhyrdas arbetssituation på kundföretagen medan kundföretagen ofta inte beaktar sina lagliga skyldigheter (Quinlan et al. 2009; Underhill 2010; Underhill & Quinlan 2011; Vaes & Vandenbrande 2009). Detta illustreras i deras kvalitativa studie av inhyrda arbetare och fackliga företrädare i Australien. Såväl bemanningsföretag som kundföretag visade bristande ansvar för de inhyrdas säkerhet och de inhyrda vågade inte påtala bristerna av rädsla för att bli av med jobbet (Underhill & Quinlan 2011).

Det finns en inneboende konflikt i det gemensamma arbetsmiljöansvaret – om bemanningsföretaget pressar kundföretaget till arbetsmiljöarbete för inhyrda riskerar de att förlora uppdraget. Om kundföretagets motiv till att använda inhyrda var just att slippa ansvaret för arbetsmiljö har kundföretaget inte heller för avsikt att arbeta med dessa frågor. Denna överföring av risk innebär att en organisation medvetet "outsourcar" ansvaret för arbetsskador och ohälsosamma arbetsförhållanden (European Agency for Safety and health at Work 2002; Underhill & Quinlan 2011A). Fenomenet har kallats *employment risk management* (Hall 2006). Möjligheten att göra detta är naturligtvis beroende av den nationella lagstiftningen. I Australien fann forskarna exempel på kundföretag som använt formuleringar i kontraktet med bemanningsföretaget där de frikänner sig från ansvar för brott mot arbetsmiljölagstiftning (Underhill & Quinlan 2011A).

Metha och Theodore (2006) diskuterar detta fenomen i den amerikanska kontexten där bemanningsföretag förutom den hårda konkurrensen bemanningsföretagen emellan också möter konkurrens från inofficiella arbetsförmedlare för dagarbetare (labour-pools) med risk för lönedumpning. Forskarna menar att möjligheten att hyra in personal minskar kundföretagens incitament att förbättra arbetsmiljön och arbetsvillkoren för personal på traditionella anställningskontrakt.

6.3.2 Arbetsplatsintroduktion och säkerhetsintroduktion

Ett flertal studier visar att inhyrda får otillräcklig eller ingen upplärning på kundföretaget (Morris 1999; Cornes et al. 2013; Metha och Theodore 2006; Storrie 2002). Studier har visat att brister i upplärning har samband med arbetsskador och arbetssjukdomar för tillfälligt anlitad personal generellt (Amuedo-Dorantes 2002) och för inhyrda i synnerhet (Fabiano et al. 2008). En studie av arbetsvillkor bland alla grupper av anställda i Europa visar att inhyrda och anställda på tidsbegränsade kontrakt är de grupper som i minst utsträckning får information om arbetsmiljörisker. Dessa grupper får också i minst utsträckning kompetensutveckling på betald arbetstid (Eurofound 2012). Metha och Theodore (2006) visar i sin amerikanska studie att nästan 40 procent av inhyrda inom byggnadsindustrin inte hade fått adekvat upplärning innan de påbörjade ett riskfyllt arbete.

Två förhållanden bidrar till bristen på säkerhetsintroduktion. För det första handlar det om en osäkerhet om vem – bemanningsföretaget eller kundföretaget – som är ansvarig för vilken del av introduktionen. För det andra handlar det om en inhyrningslogik där kundföretaget har ett direkt behov av den inhyrde. Kundföretaget anser sig då inte ha tid till säkerhetsintroduktion. Metha och Theodore (2006) illustrerar denna brist på introduktion med ett fall där varken bemanningsföretaget eller kundföretaget informerade de inhyrda om de kemiska riskerna som fanns på arbetsplatsen och inte heller tillhandahöll säkerhetsutrustning. Effekten blev att hudirritationer var vanligt förekommande bland de inhyrda.

Saha med flera (2004) menar att formell upplärning och kompetensutveckling är särskilt viktig för inhyrda. Deras studie, som bygger på inhyrning i Indien, visar att inhyrdas sociala kapital är lägre jämfört med ordinarie personal. Det innebär att de har svårare att få hjälp och stöd från kundföretagets personal, vilket gör att de har svårare att uppnå "on-the-job-training". Formell träning blir då viktigare.

6.3.3 Riskhantering och förebyggande åtgärder

Riskbedömning för varje arbetsuppgift och för varje individ är en hörnsten i allt förebyggande arbetsmiljöarbete. Det triangulära förhållandet mellan den inhyrde, kundföretaget och bemanningsföretaget i kombination med frekventa arbetsplatsbyten för den inhyrde gör det svårt att använda traditionella metoder för riskbedömning (Park & Butler 200; Papadopoulos et al. 2010; Underhill 2010) samtidigt som det råder brist på metoder som är särskilt anpassade till inhyrning. Vid inhyrning kan riskbedömningen undergrävas av bristande uppmärksamhet, tid och vilja, men också av bemanningsföretagets bristande information om vilka arbetsuppgifter som utförs av vem (Papadopoulos et al. 2010; Underhill & Quinlan 2011A). Det sistnämnda problemet tydliggörs när kundföretaget flyttar den inhyrde till en annan arbetsuppgift inom företaget utan att meddela bemanningsföretaget (Underhill & Quinlan 2011A).

En annan svårighet är de inhyrdas rörlighet över yrken. Arbetsskador och arbetsjukdomar som relateras till ett visst yrke beror på kumulativ exponering, i kombination med arbetsplatsens arbetsvillkor och individuella faktorer. För inhyrda med hög rörlighet, ibland med många korta uthyrningar på olika arbetsplatser, blir det svårare att fastställa yrkesskador. Många arbetsplatsskador utreds i relation till en begränsad exponeringstid, vilket kan vara svårt att mäta för inhyrda som rör sig över flera arbetsplatser. Papadopoulos med flera (2010) menar att effektiv riskhantering utmanas av förändringar i arbetslivet och efterfrågar särskilda verktyg för att hantera riskbedömning vid användandet av osäkra anställningar.

6.3.4 Hälsokontroller, arbetsskador samt försäkringar

Det finns väldigt lite forskning om hälsokontroller eller diagnostiserade yrkessjukdomar bland bemanningsanställda, men forskningen om arbetsolyckor och arbetsvillkor visar att det är angeläget att följa de långsiktiga hälsoeffekterna för bemanningsanställda.

I en tvärsnittsstudie av arbetskraften i Japan framkom att bemanningsanställda i mindre utsträckning fick genomgå hälsokontroller genom sin arbetsgivare, det vill säga bemanningsföretaget (Inoue et al. 2012). Däremot särskiljde sig bemanningsanställda inte från anställda med tillsvidareanställning i behovet eller intresset för hälsokontroller. Författarna menar bland annat att bemanningsanställda saknar kunskap om sin rätt till hälsokontroller.

När det gäller tillgång till hälso- och sjukvård i USA är anställda i bemanningsföretag i en särskilt prekär situation; mer än 90 procent var i en studie inte försäkrade genom sin arbetsgivare (Kalleberg et al. 2000). Studien bygger på uppgifter från Current

Population Survey 1995. Mehta och Theodore (2006) fann att 60 procent av de skadade bemanningsanställda som var uthyrda till byggnadsindustrin i USA inte fick någon medicinsk hjälp, antingen beroende på bristande försäkring eller av rädsla för att bli av med jobbet om skadan påtalades. De bemanningsanställdas försök att söka medicinsk hjälp motarbetades i många fall av både bemanningsföretaget och kundföretaget. Det innebar att ersättning till den bemanningsanställda nekades eller försvårades då båda företagen menade att ansvaret låg på det andra företaget.

Underhills (2010) analys av möjligheten att komma tillbaka till jobbet efter en arbetsskada eller arbetssjukdom visar att det är stora skillnader mellan anställda i bemanningsbranschen och övriga. Studien bygger på registerdata över skadeståndskrav i Australien. Hon fann att 35 procent av de inhyrda som råkat ut för en arbetsrelaterad skada återvände till samma arbetsgivare efter skadan. Motsvarande andel för en jämförbar grupp av tillsvidareanställda var 58 procent.

Flera studier visar att bemanningsanställda håller tillbaka sina anspråk på hälsa och säkerhet och att de avstår från att rapportera mindre olyckor eller incidenter av rädsla för att förlora uppdraget eller få ett nytt uppdrag (Morris 1999; Smith et al. 2010; Hintikka 2011). De bemanningsanställda är också mer utsatta för diskriminerande hantering av ersättningskrav – andelen ersättningskrav som ifrågasätts eller nekas av arbetsgivare och försäkringsbolag är högre för bemanningsanställda än för fast anställda (Morris 1999; Smith et al. 2010). Quinlan med flera (2009) menar att detta kan förklaras av oklarheter i ansvarsfrågan (den bemanningsanställda vet inte om de är berättigade till ersättning och vem som är ansvarig för klagomål), samt av begränsat stöd från arbetskamrater och facklig organisation. Även om de inhyrda kan nekas kostnadsersättning från företagen kan de få kostnadstäckning från samhället. I den industrialiserade världen uppskattar man att 30 procent av de totala kostnaderna för arbetssjukdomar betalas av arbetsgivare, 30 procent av den anställda och 40 procent av samhället (Quinlan & Mayhew 1999).

6.3.5 Statlig tillsyn

Vi har enbart funnit två artiklar som behandlar tillsynen av branschen kopplat till olika aspekter av arbetsmiljö. Quinlan med flera (2009) genomförde en enkätundersökning bland arbetsmiljöinspektörer i Australien för att få deras syn på lagstiftningens effektivitet och möjligheter till bevakning när det gäller användandet av atypiska anställningsvillkor. I deras studie framkommer att inhyrning är en av de mest problematiska formerna av arbete när det gäller kontroll och åtal knutna till arbetsmiljö, och det gäller särskilt de långsiktiga effekterna av inhyrning.

Mehta och Theodore (2006) illustrerar bristen på bevakning och kontroll av bemanningsbranschen i USA med uppgifter över arbetsmiljö- och yrkesinspektion: under 2002 gjordes 849 sådana inspektioner inom byggnadsindustrin, men inte någon i bemanningsbranschen.

6.4 Sammanfattande diskussion om fysisk arbetsmiljö för bemanningsanställda

Vi har enbart funnit 13 vetenskapliga artiklar som behandlar risker i den fysiska arbetsmiljön för inhyrda. Dock är det ibland svårt att särskilja inhyrda från tidsbegränsat anställda. Omfattningen av forskning inom detta fält är med andra ord anmärkningsvärt liten, särskilt med tanke på den växande volymen av bemanningsanställda.

Det ringa antalet vetenskapliga artiklar gör att det är svårt att dra några generella slutsatser; dels bygger artiklarna på data från olika länder med olika nationell reglering, dels är underlaget i artiklarna ofta begränsat till särskilda branscher eller

särskilda grupper av anställda. De kvantitativa studierna visar dock att bemanningsanställda i större utsträckning är utsatta för risker i arbetsmiljön samt löper risk för arbetsrelaterad ohälsa. Flera faktorer sammanhänger med branschen: inhyrda används i större utsträckning i branscher där arbetsmiljöriskerna är större. Även om både bemanningsföretaget och kundföretaget ansvarar för arbetsmiljön kan arbetsmiljöarbetet hamna mellan två stolar: Det finns en inneboende konflikt i det gemensamma arbetsmiljöansvaret – om bemanningsföretaget pressar kundföretaget till arbetsmiljöarbete för inhyrda riskerar de att förlora uppdraget. Om kundföretagets motiv till att använda inhyrda var just att slippa ansvaret för arbetsmiljö har kundföretaget inte heller för avsikt att arbeta med dessa frågor. Flera studier pekar på bristen på arbetsplats- och säkerhetsintroduktion som en viktig förklaring till den sämre fysiska arbetsmiljön för inhyrd personal. Dels kan det handla om en osäkerhet mellan bemanningsföretaget och kundföretaget om vem som ska ansvara för detta, dels framhåller forskningen att inhyrda ofta behövs genast vilket kan innebära att introduktionen brister. En annan typ av förklaring sammanhänger med de bemanningsanställda själva: de som arbetar i branschen kan ha en svag ställning på arbetsmarknaden på grund av tidigare hälso-problem. Det finns också faktorer som bidrar till att statistiken om risker och olyckor är underskattad: Inhyrda är mindre benägna att rapportera risker och skador på grund av rädsla att förlora uppdraget eller kommande uppdrag.

7. Arbetsskador med koppling till bemanningsbranschen

Definitionen av arbetsolycka och arbetsskada kan skilja sig mellan länder. I Sverige omfattar arbetsskador sådana skador eller sjukdomar som uppstår i samband med arbetet eller orsakas av arbetet eller arbetsförhållandena. Hit hör arbetsolycksfall, färdolycksfall till och från arbetet samt arbetssjukdom. I det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) fastställs att arbetsgivaren ska undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs (AFS 2001, 2 §). Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet ska arbetsgivaren utreda orsakerna för att förebygga framtida risker (AFS 2001, 5 §). Om en arbetstagare drabbas av arbetsskada ska detta underrättas den arbetsgivare som hon eller han var anställd av när skadan inträffade (Socialförsäkringsbalken kap 42, 8 §). En arbetsgivare eller arbetsföreståndare som får kännedom om en arbetsolycka är skyldig att omedelbart anmäla skadan till Försäkringskassan. Ett olycksfall eller sjukdom kan prövas som arbetsskada av Försäkringskassan om det är aktuellt att betala ut ersättning från den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen. AFA försäkring prövar alla inkomna anmälningar för att bedöma rätten till ersättning från den kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringen. Arbetsmiljöverkets nationella statistik över arbetsskador omfattar alla skador som har anmälts till Försäkringskassan, även om dessa ännu inte har prövats om de uppfyller kriterierna för arbetsskada.

Arbetsmiljöverkets uppskattning av arbetsskadestatistiken 2011 visar att antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro inom Arbetsförmedling, bemanning och andra personrelaterade tjänster ökat med 60 procent. Denna bransch domineras av Personaluthyrning med över 90 procent av anmälningarna. Sysselsättningen inom bemanningsbranschen ökade med cirka 20 procent mellan 2010 och 2011 (Arbetsmiljöverket 2011; 2012: 16). Den offentliga statistiken visar samtidigt att antal arbetsskador per sysselsatt är högre i andra branscher. (Arbetsmiljöverket 2012).

I vår litteraturgenomgång har vi hittat få studier där inhyrdas arbetsskador är särskiljda från tidsbegränsat anställdas. I detta kapitel kommer vi därför att också redovisa forskningsresultat där de inhyrda är explicit inkluderade i den vidare gruppen "tillfälligt anställda", ofta benämnd *temporary workers* eller *precarious workers*.

Internationell forskning visar att risken för arbetsskador är högre för tillfälligt anställda inklusive bemanningsanställda. Vaes och Vandenbrande (2009) redovisar statistik från Belgien som visar att bemanningsanställda är klart överrepresenterade när det gäller arbetsskador; de bemanningsanställda utgör cirka 3 procent av arbetskraften men står för 8,7 procent av arbetsskadorna. Smith med flera (2010) konstaterar från sin studie av arbetsskadeersättningar i delstaten Washington att inhyrda är överrepresenterade bland de skadedrabbade. Inom tillverkning och byggindustri är andelen dubbelt så stor som bland de ordinarie anställda. Ett fåtal metastudier har genomförts, men ingen av dessa särskiljer bemanningsanställda. I Quinlans med flera (2001) sammanställning av forskning visade 76 av 93 studier ett samband mellan "precarious employment" och hälsa, säkerhet och arbetsskador. Virtanen med flera (2005:615-616) visar i sin metastudie att arbetsskadefrekvensen är högre bland tillfälligt anställda, inklusive inhyrda, jämfört med övriga arbetsmarknaden i 5 av 10 studier. I 3 studier framkom blandade resultat och i 2 studier var det ingen skillnad. Författarna menar att det är svårt att dra några säkra slutsatser om förklaringar, då gruppen tidsbegränsat anställda och inhyrda är mycket heterogen. En högre arbetsskadefrekvens kan till exempel bero på yrke snarare än anställningsform.

I vår litteratursökning har vi funnit 18 vetenskapliga artiklar om arbetsskador för inhyrda eller tillfälligt anställda, se Bilaga 1. I detta kapitel redogör vi för forskningsre-

sultat kring olika förklaringar. Av tabellen framgår att forskare har prövat olika förklaringar till arbetsskador bland tillfälligt anställda och inhyrda: ålder, anställningsform, anställningstid, yrke/bransch samt bemanningsbranschens särdrag. Nedan redogörs för forskningsresultaten kring dessa förklaringar.

7.1 Ålder som förklaring till arbetsskador

European Agency for Safety och Health at Work (2007: 12) sammanställer statistik kring arbetsskador generellt på EU-nivå. Rapporten visar att ålder har viss betydelse. Unga löper större risk för arbetsskador, men arbetsskadorna är mindre allvarliga. Vidare visar statistiken att andelen arbetsolyckor med dödlig utgång är lägre för unga människor. Samma resultat framkommer i en litteraturoversikt av ungas arbetsskador av Salminen (2004). Laberge och Ledoux (2011) redovisar också i sin litteraturoversikt att det finns en könsdimension – unga män är mer utsatta för arbetsskador än unga kvinnor. Detta, menar Laberge och Ledoux, beror på att män och kvinnor jobbar i olika yrken, och att forskningen kring arbetsskador oftare fokuserar på riskfaktorer i manligt dominerade yrken, till exempel fysisk ansträngning. Rent generellt framstår alltså låg ålder som en tänkbar riskfaktor. Statistik visar att unga människor är överrepresenterade i bemanningsbranschen (Eurofound 2007: 6). En tänkbar förklaring till den högre arbetsskadefrekvensen i bemanningsbranschen skulle alltså kunna vara de anställdas låga genomsnittsålder. Vi har dock inte funnit någon artikel om unga inhyrdas arbetsskador. Forskning om arbetsskador generellt som kontrollerar för ålder visar dock att det inte är ålder i sig som förklarar detta, utan anställningstid (Breslin och Smith 2006). Att vara ny på jobbet är en riskfaktor för alla åldersgrupper.

7.2 Anställningsform som förklaring till arbetsskador

Flera studier prövar tesen att den högre arbetsskadefrekvensen bland tidsbegränsat anställda, inklusive inhyrda, beror på anställningsformen i sig. Saloniemi och Salminen (2010: 694) framför två teoretiska förklaringar:

1) Inhyrda utgör den perifera arbetskraften enligt Atkinsons (1984) modell över det flexibla företaget. Enligt modellen används inhyrda för "plug-in"-jobb, arbetsuppgifter med kort upplärningstid. Dessa arbeten är ofta förknippade med låga kvalifikationskrav och dåliga arbetsvillkor. Saloniemi och Salminen menar att olyckor och arbetsskador är generellt mer frekventa bland dessa jobb. Om det är dessa jobb som inhyrda utför innebär det också att de är mer skadedrabbade.

2) Olyckor handlar till viss del om bristande säkerhetskultur. Hög säkerhetskultur förutsätter kontinuitet och förutsägbarhet samt tillit mellan arbetsgivare och arbetstare. När relationerna är korta eller oförutsägbara är det svårare att skapa ett säkerhetsklimat.

Saloniemis och Salminens studie (2010) bygger på tre oberoende kvantitativa enkät- eller intervjuundersökningar om arbetsplatsrelaterade skador. Saloniemi och Salminen visar att tillfälligt anställda inte löper större risk för olyckor eller skador jämfört med fast anställda. Detta förklaras av att tillfälligt anställda i Finland främst arbetar inom offentlig sektor och att dessa jobb i större utsträckning innehas av välutbildade kvinnor. Denna grupp av tillfälligt anställda stämmer alltså inte alls med bilden av perifer eller "secondary" arbetskraft. Forskarna menar att bransch och yrke är viktigare förklaringar än anställningsform.

Tompa med flera (2008: 806) har undersökt vilken betydelse anställningsform och anställningstid har för arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Studien bygger på longitudinella data av cirka 4 700 anställda i åldern 25–54 år i Kanada. Studien särskiljer dock inte anställda i bemanningsföretag. Deras slutsats är att en tidsbegränsad anställning inte påverkar utfallet i arbetsrelaterad sjukfrånvaro när man kontrollerar för anställnings-

tid, fackligt medlemskap, arbetsrisker och tidigare hälsostatus. Anställningsformen i sig innebär enligt dessa studier alltså ingen förhöjd risk. Då annan forskning har visat på stora skillnader inom gruppen med tillfälliga jobb, på engelska "temporary job", är deras slutsats inte direkt applicerbar på bemanningsanställda

7.3 Anställningstid och yrke/bransch som förklaring till arbetsskador

Virtanen med flera (2005) har sammanställt forskning om tidsbegränsat anställdas, inklusive inhyrda, arbetsmiljö i en litteraturöversikt. De konstaterar att det är stor spridning i resultaten, vilket de bland annat menar beror på att gruppen tidsbegränsat anställda inte är en homogen grupp. De hänför bemanningsanställda till den mest utsatta gruppen av tidsbegränsat anställda, vilket speglar de villkor som bemanningsanställda har i flertalet länder. I Virtanen med fleras litteraturöversikt pekar flera ingående studier på de tidsbegränsat anställdas begränsade erfarenhet samt brist på upplärning och säkerhetsinstruktioner som förklaring till den högre skaderisken. Erfarenheten ökar med anställningstiden, och den som är ny på jobbet har sannolikt mindre erfarenhet än den som arbetat en tid.

Flera studier framhåller anställningstiden som en förklaring till arbetsskador, vilket innebär att kort erfarenhet av arbetsplatsen ökar risken för arbetsskador. Breslin och Smith (2006: 30) visar i sin kvantitativa studie av anställda i Ontario att den första månaden på jobbet innebär 4–6 gånger större risk för arbetsskada jämfört med dem som varit anställda ett år, oavsett ålder. Att vara ny på jobbet är med andra ord en riskfaktor för arbetsskador. Resultat i samma riktning visar även Benavides med flera (2006) som har studerat arbetsskadestatistiken i Spanien. Forskarna visar att sambandet mellan högre arbetsskadefrekvens och bemanningsanställda/tidsbegränsat anställd försvinner när man kontrollerar för bland annat anställningstid och yrke. Benavides med flera menar att den högre olycksfrekvensen bland inhyrda och tidsbegränsat anställda kan förklaras av två förhållanden: yrke och anställningstid. Inhyrda och tidsbegränsat anställda har i högre utsträckning okvalificerade arbeten och sämre arbetsvillkor med repetitiva rörelser, tröttnande arbetsställningar och sämre möjligheter till att påverka. Kort sagt, dessa jobb innebär i sig större utsatthet för skador (Benavides et al. 2006: 419).

Hintikka (2011) har studerat hur rapporterade arbetsskador i Finland skiljer sig mellan anställda i bemanningsföretag och andra företag under en tioårsperiod från 1998 till 2007. Hon konstaterar att arbetsskador inom bemanningsbranschen har ökat, samtidigt som arbetsskadorna har minskat inom de branscher där inhyrning är vanligast (Hintikka 2011: 478, 480). Generellt sett hade män och de yngsta åldersgrupperna den högsta frekvensen av arbetsskador som förorsakat minst fyra dagars oförmåga till arbete. Vidare var arbetsskadorna mer frekventa inom byggnadsindustri, verkstadsindustri och metallindustri. Samma mönster gällde för både anställda inom bemanningsbranschen och för anställda i andra branscher, men bemanningsbranschen uppvisar mer än dubbelt så höga frekvenser (Hintikka 2011: 477). Den ökande trenden med arbetsskador menar Hintikka kan hänföras till att de inhyrda i ökad utsträckning arbetar i branscher som traditionellt har haft en hög frekvens av arbetsskador. För elektriker, där det finns lagkrav på regelbunden utbildning om el och säkerhet, fann hon inga skillnader i arbetsskador bland inhyrda och anställda inom elbranschen. Hintikka menar därför att erforderlig introduktion och säkerhetsinstruktion för inhyrda skulle kunna minska skaderisken. Garcia-Serrano, Hernanz och Toharia (2010) drar utifrån arbetsskadestatistiken i Spanien samma slutsatser – branschen där arbetet utförs är en viktigare förklaring än inhyrningen. De visar att inhyrda som arbetar i branscher där det är hög arbetsskadefrekvens har högre andel arbetsskador jämfört med ordinarie anställda. Samtidigt visar deras statistik att arbetsskadorna för inhyrda är mindre allvarliga och leder till färre sjukdagar.

7.4 Bemanningsbranschens särdrag som förklaring till arbetsskador

Underhill och Quinlan (2011B) menar att förklaringar till den högre arbetsskadefrekvensen bland inhyrda kan sökas i flera förhållanden som handlar om branschens särdrag såsom att den inhyrde inte har fast anställning och ofta måste byta arbetsplats. Deras studie bygger på ett urval av personer inom både bemanningsbranschen och andra branscher som har utsatts för arbetsskador i en delstat i Australien. Urvalet gjordes från den myndighet som administrerar arbetsskador. Förutom den kvantitativa studien genomförde forskarna även fokusgruppsintervjuer med anställda i bemanningsbranschen. Av deltagarna i fokusgruppsintervjuerna hade majoriteten inte utsatts för arbetsskador. Resultaten från Underhills och Quinlans studie är inte statistiskt generaliserbara, men deras studie ger en ökad förståelse för betydelsen av organisatoriska och kontextuella förhållanden. Forskarna ger tre typer av förklaringar till inhyrdas högre skadefrekvens:

- Ekonomisk press på de anställda och otrygghet i anställningen. Det innebär att de inhyrda tar "genvägar" med risk för olyckor på grund av att de inte har en fast inkomst.
- Bristfällig organisering vid introduktion och upplärning av inhyrda. Otillräcklig upplärning och brister i kommunikation och arbetsledning ger risk för arbetsskador.
- Bristfällig reglering, med till exempel brister i regelverkets täckning eller svårigheter för de inhyrda att påpeka arbetsmiljöbrister.

7.4.1 Ekonomisk press – otrygghet i anställningen

I Underhill och Quinlans (2011B) studie jämförs anställda som har utsatts för arbetsskador i bemanningsbranschen med anställda i andra branscher. Inhyrda hade i betydligt större utsträckning timlön (hired on an hourly casual basis) samt saknade anställningsskydd, hade oregelbundna arbetstider och kortare anställningstid. Det framgår dock inte om forskarna kontrollerade för ålder i studien. Dessa förhållanden var vanligare bland inhyrda än andra grupper av tidsbegränsat anställda (Underhill & Quinlan 2011B: 404). I den kvalitativa undersökningen framkommer att inhyrda upplevde att de var utbytbara mot andra inhyrda. Denna otrygghet gjorde att de inte gärna rapporterade lättare arbetsskador. Otryggheten medförde också en acceptans för hög arbetsintensitet. Morris (1999) visar i en kvalitativ studie av inhyrda industriarbetare i USA att de inhyrda tvekar att anmäla en arbetsskada då de tror att det kan leda till att de mister uppdraget eller går miste om en tillsvidareanställning.

Saha, Rahmnanth, Chaudhuri och Nasrullah (2004) jämförde arbetsskadefrekvensen för fast anställd personal och inhyrda i en industri i Indien. De inhyrda hade ackordslön medan de fast anställdas lön baserades på deras arbetstid. Författarna fann att de inhyrda hade signifikant högre andel arbetsskador. Flera förklaringar framhölls, bland annat lönesystemet i sig som innebar en osäkerhet i inkomst, vilket troligen bidrog till att de inhyrda arbetade snabbare och tog genvägar för att öka inkomsten. Andra förklaringar som framhölls var att inhyrda inte hade samma kontinuitet i anställningen och därför inte blev lika erfarna, vilket också innebär mindre kunskap om arbetsmiljö, samt att de inhyrda tilldelades de arbetsuppgifter som innebar större risk för arbetsskador.

7.4.2 Bristfällig organisering vid introduktion och upplärning av inhyrda

Underhill och Quinlan (2011B) lyfter fram flera förhållanden som rör bristfällig organisation. Enligt författarna sker arbetsskador på grund av en "mismatch" mellan den inhyrde och det uppdrag den hyrs ut till. Inhyrda kan komma till uppdrag som kräver

kunskaper och erfarenheter som den inhyrda inte besitter, vilket ökar risken för arbetsskador. Denna risk är högre för inhyrda på grund av konkurrensen inom bemanningsbranschen. Ett uppdrag hos en kund måste snabbt kunna besättas med en inhyrd, annars riskerar bemanningsföretaget att mista uppdraget hos kundföretaget. Vidare menar Underhill och Quinlan att även bristfällig introduktion, upplärning och arbetsledning är riskfaktorer.

Flera studier ger stöd åt tesen att den högre arbetsskadefrekvensen förklaras av bristfällig organisation. Det handlar främst om brister i introduktionen och upplärningen av nya inhyrda, samt inte minst brister i säkerhetsintroduktion (Virtanen m fl 2005).

Benavides med flera (2006: 419) menar att en av förklaringarna till den högre arbetsskadefrekvensen bland tillfälligt anställda inklusive inhyrda är att fast anställd personal har mer kunskap och erfarenhet av till exempel hjälpmedel och verktyg än vad tillfällig personal har. Liknande resonemang förs av Fabiano med flera (2007) som menar att förklaringen ligger i att inhyrda har mindre erfarenhet eftersom de har kortare tid vid företaget, otillräcklig specifik kunskap och otillräcklig upplärning.

Underhill och Quinlan (2011B) framhåller också ledningssystemet för arbetsmiljöfrågor som en riskfaktor som inte bara berör de inhyrda utan också ordinarie personal på kundföretaget. Det finns, menar författarna, en okunskap och bristfällig hantering av rapporteringen av arbetsskador. Inhyrdas arbetsskador ska rapporteras till arbetsgivaren, det vill säga bemanningsföretaget. Det innebär att arbetsuppgifter som ofta utförs av inhyrda och där arbetsskador är frekventa inte kommer in i kundföretagets arbetsmiljöarbete. Detta, menar Underhill och Quinlan, innebär en arbetsmiljörisk också för den ordinarie personalen.

7.4.3 Bristfällig reglering

Underhill och Quinlan (2011A) undersöker vilken betydelse bristfällig reglering har för arbetsskador i Australien. Deras studie bygger på fokusgruppsintervjuer med arbetsgivare från både bemanningsföretag och kundföretag. De har alltså inte studerat arbetsmiljön eller arbetsskador i sig, utan företagets uppfattning om hur arbetsmiljöarbetet fungerar vid inhyrning. Underhill och Quinlan konstaterar att det inte brister i lagstiftningen om arbetsmiljö. I Australien framgår det delade ansvaret tydligt, det vill säga att både bemanningsföretaget och kundföretaget är ansvariga för inhyrdas arbetsmiljö, men studien visar att det finns stora problem med hur detta efterlevs. Bemanningsföretaget har ansvar för att den inhyrde har tillräckliga kunskaper för de uppgifter hon/han ska utföra på kundföretaget samt för att komma överens med kundföretaget om det delade ansvaret. I praktiken undergrävs detta ansvar av den hårda konkurrens som råder mellan bemanningsföretag. Ett bemanningsföretag som inte efterlever sitt arbetsmiljöansvar kan erbjuda ett billigare pris på sina uthyrda. I studien vittnar både bemanningsföretag och kundföretag om hur "cowboyföretag" inom bemanningsbranschen får uppdrag hos mindre nogräknade kundföretag. Underhill och Quinlan (2011A: 28) menar därför att *branschen som sådan* behöver starkare reglering, exempelvis någon form av licens för att få bedriva verksamhet. Samma slutsats drar Johnstone och Quinlan (2006).

Mentha och Theodore (2006) har studerat arbetsskador för bemanningsanställda inom byggsektorn i USA. De menar att det finns institutionella faktorer som förbättrar säkerheten för kundföretagets anställda samtidigt som säkerheten försämras för hyresarbetskraften. Bemanningsföretagen, som konkurrerar om lägsta pris, försöker inte förmå kundföretagen att öka säkerheten för inhyrda och regleringen av arbetsmiljö har inte anpassats till denna typ av verksamhet med triangulära relationer (se Figur 1). Som en konsekvens har inhyrda mindre tillgång till säkerhetsutrustning samt arbetar oftare utan tillräcklig upplärning och arbetsledning jämfört med anställda i andra branscher.

7.5 Sammanfattande diskussion om bemanningsanställda och arbetsskador

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att internationell forskning visar att arbetsskaderisken är högre för tillfälligt anställda och inhyrda. Även om de bemanningsanställda också är tidsbegränsat anställda i de flesta länder är det en stor brist att forskningen inte särskiljer de inhyrdas arbetsskador. Resultaten bör därmed tolkas med viss försiktighet. Statistik för inhyrda i Sverige, som kan ha tillsvidareanställning, visar dock att inhyrda har högre risk för arbetsskador. I vår litteraturgenomgång har vi därför lagt stor vikt vid studier som syftar till att förklara den högre skaderisken.

Det finns inga entydiga förklaringar till varför tillfälligt anställda och inhyrda löper större risk för arbetsskador. Det är svårt att dra några generella slutsatser, då de studier som gjorts bygger på data från olika yrkesgrupper eller branscher och från olika länder. Arbetsvillkor och uthyrningsmönster skiljer sig i olika länder, vilket torde ha betydelse för arbetsskadefrekvens. Ålder har framförts som en förklaring. Forskningsgenomgången visar att unga är mer utsatta för arbetsskador. Forskning om arbetsskador som kontrollerar för ålder visar dock att det inte är åldern i sig som förklarar detta utan anställningstiden (Breslin & Smith 2005). Att vara ny på jobbet är en riskfaktor för alla åldersgrupper.

Inte heller anställningsformen kan förklara den högre arbetsskadefrekvensen. Däremot tycks yrke och anställningstid vara viktiga orsaker. I de länder där inhyrning är vanligast i yrken som traditionellt sett har hög arbetsskaderisk blir också arbetsskadefrekvensen högre i bemanningsbranschen. En finsk studie visar att arbetsskadorna minskar för ordinarie personal men ökar för inhyrda i arbetsskadetyngda branscher (Hintikka 2011). Det kan tolkas som att de inhyrda har övertagit problemen, och en riskfylld arbetsmiljö blir än mer riskabel för inhyrda.

Kort anställningstid är förenat med kort erfarenhet och risk att göra fel på grund av okunskap. För inhyrda är denna risk högre eftersom de är nya på jobbet varje gång de byter uppdrag. Kombinationen att vara ny på jobbet samt få otillräcklig upplärning och bristande säkerhetsinstruktioner förefaller alltså vara en stark förklaring till arbetsskador i bemanningsbranschen. Det innebär att både bemanningsföretagen och kundföretagen har ett stort ansvar i att introducera och lära upp de inhyrda.

I Sverige dominerar som nämnts i inledningen långa inhyrningar på mer än tre månader. "Risken" med att alltid vara ny på jobbet torde därför vara lägre i Sverige jämfört med andra länder. Samtidigt visar svenska fallstudier att introduktion och upplärning av långtidsinhyrda är betydligt mindre omfattande än för kundföretagets anställda. En förklaring kan vara att kundföretaget planerar för en kort inhyrningstid, men behovet av de inhyrda förlängs i omgångar (Kantelius 2012).

8. Sammanfattande diskussion kring bemanningsbranschens arbetsmiljö och hälsoeffekter

Efter genomgång av de tre områdena arbetsskador, fysisk arbetsmiljö och psykosocial arbetsmiljö kan vi konstatera att forskningen är av relativt liten omfattning. Totalt har vi i vår kunskapssammanställning endast hittat 45 relevanta vetenskapligt granskade artiklar som behandlar arbetsmiljö där gruppen bemanningsanställda särskiljs, se i Bilaga 1. Svårast var att hitta information kring arbetsskador och fysisk arbetsmiljö och bemanningsanställda.

När det gäller psykosocial arbetsmiljö visar en rad av våra studier att anställningsotrygghet i bemanningsbranschen är en klar ohälofsfaktor som även leder till ohälsa bland bemanningsanställda. Värt att notera är att anställda i bemanningsbranschen i Sverige till skillnad från andra länder kan ha en fast anställning. Svenska studier visar dock att anställning i bemanningsbranschen upplevs som otrygg även om man har en tillsvidareanställning i sitt bemanningsföretag (Kantelius 2010; Kantelius 2012; Håkansson, Isidorsson & Kantelius 2012). Med tanke på de stora svängningarna som finns inom branschen med uppgångar och nedgångar i antalet anställda är detta en potentiell arbetsmiljörisk som är svår att komma runt. Flera studier har dock visat på vikten av socialt stöd från bemanningsföretaget gentemot de uthyrda konsulterna, och där finns en potential till bättre psykosocial arbetsmiljö som bemanningsföretag skulle kunna utnyttja. Forskning visar även att det skulle öka "commitment" bland de bemanningsanställda gentemot bemanningsföretaget (Håkansson & Isidorsson 2012A). Forskningsgenomgången visar också att otryggheten i anställningen även skapar problem för arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet i så motto att det leder till mindre benägenhet för bemanningsanställda att påtala arbetsmiljörisker jämfört med andra grupper av anställda.

Tidigare forskning har visat vikten av att särskilja olika typer av tillfälliga anställningar, och det har också som vi sett ovan varit framgångsrikt när det gäller denna studie. Vår studie visar också att det kan vara idé att skilja mellan olika yrkesgruppers arbetsmiljöproblem. När det gäller sjuksköterskor särskiljer dessa sig när det gäller flera av de undersökta hälsovariablerna. En väsentlig riskfaktor som denna grupp inte upplever är anställningsotrygghet, i vart fall inte i en nationell svensk kontext. Förklaringar till sjuksköterskornas i förhållande till övriga studiers skiljaktiga resultat kan dels vara att denna grupp såväl i Sverige som i Storbritannien har stora möjligheter att erhålla en anställning, dels att de utgörs av anställda som valt bemanningsbranschen på grund av ett utbrett missnöje med sina tidigare arbetsgivare.

Vår forskningsgenomgång kring fysisk arbetsmiljö visar att inhyrd personal är överrepresenterade i yrken och branscher med riskfyllda arbetsförhållanden (Breslin & Smith 2005; Quinlan & Bohle 2009). Vidare tilldelas de inhyrda oftare arbetsuppgifter där den fysiska arbetsmiljön är sämre jämfört med ordinarie anställda. Även om både bemanningsföretaget och kundföretaget har ansvar för de bemanningsanställdas arbetsmiljö, finns det en inneboende konflikt i detta – om bemanningsföretaget pressar kundföretaget till arbetsmiljöarbete för inhyrda riskerar de att förlora uppdraget. Om kundföretagets motiv till att använda inhyrda var just att slippa ansvaret för arbetsmiljö har kundföretaget inte heller för avsikt att arbeta med dessa frågor. Vi kan också konstatera att både svensk och internationell forskning visar att arbetsskadefrekvensen är högre bland bemanningsanställda än på arbetsmarknaden som helhet. Det finns däremot inga entydiga förklaringar till varför det är så. Det är svårt att dra några generella slutsatser då de studier som gjorts bygger på data från olika yrkesgrupper eller

branscher och från olika länder. Arbetsvillkor och uthyrningsmönster skiljer sig åt mellan olika länder, vilket torde ha betydelse för arbetsskadefrekvensen. Den ekonomiska pressen som sammanhänger med att vara tidsbegränsat anställd framhålls av flera studier. I Sverige torde denna förklaring inte vara lika framträdande då bemanningsanställda kan ha fast anställning. Andra förhållanden för just inhyrda är mer generella såsom att ofta vara ny på jobbet. En slutsats man kan dra av dessa två resultat, det vill säga att arbeta i de mest skadeutsatta yrkena och att ofta vara ny på jobbet, är att en adekvat introduktion och säkerhetsinstruktion för bemanningsanställda torde vara av största vikt när de kommer till nya arbetsplatser.

En omständighet som skulle kunna vara en fördel för den svenska bemanningsbranschen är att, enligt uppgifter från branschen själv, Sverige karaktäriseras av långa uppdrag, det vill säga att de inhyrda har färre nya arbetsplatser jämfört med till exempel bemanningsanställda i Frankrike. Svenska studier visar dock att introduktionen av långtidsinhyrda är betydligt mindre omfattande än för kundföretagets personal. När det gäller säkerhetskultur och säkerhetsinformation gränsande arbetsmiljölagstiftningsområdet visar flera studier att det gemensamma arbetsmiljöansvaret inte innebär dubbel arbetsmiljökontroll utan snarare innebär en försvårande omständighet i arbetsmiljöarbetet. Det gemensamma arbetsmiljöansvaret finns i en rad länder. En australiensisk studie (Underhill & Quinlan 2011A) menar dock att det inte är brister i själva den australiensiska lagstiftningen utan det är istället problem i hur lagstiftningen efterlevs, orsakat av hård konkurrens mellan bemanningsföretag. Slutsatsen forskarna drar av sin studie är att branschen behöver en starkare reglering, till exempel licens för att bedriva bemanningsverksamhet.

Tre australiensiska forskare gör en kombinerad intervju- och observationsstudie av hur arbetsmiljöinspektörer uppfattar och möter förändrade arbetsarrangemang eller anställningsförhållanden, till exempel inhyrning, användning av underleverantörer, tidsbegränsade anställningar och hemarbete (Quinlan, Johnstone & McNamara 2009). De två arbetsarrangemangen som inspektörerna tyckte var mest problematiska ur ett arbetsmiljöperspektiv och som konfirmerades vid forskarnas observationer var inhyrning och användning av underleverantörer. Även om inspektörerna anpassade sin erfarenhet och kompetens till de nya arbetsarrangemangen som inhyrning var det svårt att upprätthålla acceptabla nivåer i efterföljandet av arbetsmiljöregleringen. Förklaringen till arbetsmiljöinspektörernas svårigheter att tillvarata de inhyrdas arbetsmiljöintressen var en kombination av okunskap hos dem som anlidade inhyrd arbetskraft, kundföretagets avsiktliga förflyttning av risker från den egna personalen till inhyrd personal, samt begränsade resurser hos inspektörerna. I vår forskningsgenomgång framförs behov av att inkorporera grupper med utsatta anställningsförhållanden inom riskhantering. Idag saknas det forskning inom detta område efter vad vi har kunnat finna.

Värt att nämna i denna sammanfattande diskussion är också resultaten från en japansk studie som visar att det är tre gånger vanligare att bemanningsanställda inte erhåller årliga hälsokontroller jämfört med dem med tillsvidareanställning (Inoue et al. 2012). Detta gällde efter det att man tagit hänsyn till ålder, arbetstidsomfattning och hushållsinkomst. Dessa forskares slutsats är, även om effekterna av årliga hälsokontroller inte är helt klar, att bemanningsanställda är mindre skyddade än andra grupper i detta avseende. Det är också värt att notera att av dem som råkar ut för olycksfall eller arbetsskador och som återkommer i arbete hos samma arbetsgivare, är det färre som har haft en anställning hos bemanningsföretag: 35 procent bland bemanningsanställda jämfört med 58 procent bland jämförbara grupper med traditionella anställningar. Förbättrade möjligheter att återkomma i arbete för dem som har råkat ut för arbetsskador skulle kunna vara ett sätt att förbättra den som vi sett svaga anställningstryggheten anställda inom bemanningsbranschen upplever. Därigenom skulle man kunna motverka en väsentlig psykosocial riskfaktor.

Man kan inte säga att den svenska arbetsmiljölagstiftningen är bristande eller direkt otydlig men erfarenheterna från studier i andra länder visar en tendens till att de mindre och inte lika väletablerade bemanningsföretagen av bland annat konkurrensskäl inte efterlever lagstiftningen lika väl som de stora väletablerade bemanningsföretagen. Flera studier pekar på att bemanningsbranschen behöver mer uppmärksamhet från myndigheter och arbetsmarknadens parter (Underhill 2010; Morris 1999; Arrowsmith 2006; Quinlan et al. 2009; Underhill 2010; Underhill & Quinlan 2011; Mehta & Theodore 2006; Hall 2006).

8.1.1 Framtida forskningsbehov

Slutligen kan vi konstatera att det vore önskvärt med fler studier av inhyrdas arbetsmiljö. Vi har gått igenom ett stort antal artiklar och så småningom vaskat fram ett fyrtiototal studier som behandlar arbetsmiljöproblematik. För att kunna dra mer vittgående slutsatser vore det önskvärt att olika typer av anställningsformer jämförs i en och samma studie. Här är ett par nederländska studier föredömliga (Kompier et al. 2009; Wagenaar et al. 2012). När det gäller trygghetsaspekterna och den inverkan de har på bemanningsanställdas psykosociala hälsa skulle det vara önskvärt med longitudinella studier som följer individer som tar anställning i bemanningsbranschen för att se om den upplevda anställningsotryggheten är berättigad eller om man kan se att en arbetskarriär som tar sitt avstamp i bemanningsbranschen är en långsiktigt språngbräda till anställningstrygghet och anställningsbarhet.

Referenser

Lagtexter, förordningar och avtal

AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljö. Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling.

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpning av föreskrifterna. Arbetsmiljöverkets författningssamling. Stockholm: Arbetsmiljöverket Stockholm

SFS 1993:440 Lag om privat arbetsförmedling. Svensk författningssamling. Sveriges riksdag: Stockholm

SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen. Svensk författningssamling. Sveriges riksdag: Stockholm

SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalken. Svensk författningssamling. Sveriges riksdag: Stockholm

SFS 2012:854 Lag om uthyrning av arbetstagare. Svensk författningssamling. Sveriges riksdag: Stockholm

Bemanningsavtalet 2012A Arbetare. Avtal för bemanningsföretag 2012-05-01 – 2015-04-30 mellan Bemanningsföretagen och Fastighetsanställdas Förbund, GS – Facket för skogs, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell och Restaurang Facket, IF Metall, SEKO – Facket för Service och Kommunikation, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Musikerförbundet, Svenska Målareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Svenska Transportarbetareförbundet

Bemanningsavtalet 2012B Allmänna anställningsvillkor. Avtal för tjänstemän i Bemanningsföretag 1 maj 2012 -30 april 2013 Bemanningsföretagen, Unionen, Akademikerförbunden.

Litteratur

AUDHOE, S, HOVING, J, NIEUWENHUIJSEN, K, FRIPERSON, R, DE JONG, P, SLUITER, J & FRINGS-DRESEN M. 2012 Prognostic factors for the work participation of sick-listed unemployed and temporary agency workers with psychological problems. *Journal of occupational rehabilitation*, Volym 22, Nummer 4, 437 - 446

ALETRARIS 2010. How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, 63, 1129-1155.

ALLVIN, M., JACOBSSON, A. & ISAKSSON, K. 2003. *Att avgränsa det gränslösa sjuksköterskearbetet*. En intervjustudie om sjuksköterskors villkor och valmöjligheter i bemanningsbranschen. Solna Arbetslivsinstitutet.

- AMUEDO-DORANTES, C. 2002. Work Safety in the Context of Temporary Employment: The Spanish Experience. *Industrial & Labor Relations Review*, 55, 262-287.
- ANDERSSON JOONA, P. & WADENSJÖ, E. 2010. *Bemanningsbranschen 1998-2005: En bransch i förändring?* Swedish Institute for Social Research. Stockholm University. Working paper 6/2010
- ARBETSMILJÖVERKET 2010. *Arbetsmiljöansvar för personal som är inhyrd*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- ARBETSMILJÖVERKET 2011. *En första uppskattning av arbetsskadestatistiken 2011*. Diarie-nummer 2012/100408.
- ARBETSMILJÖVERKET 2012 *Arbetsskador 2011, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2012:2*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- ARONSSON, G. 1999. Contingent workers and health and safety at work. *Work Employment and Society*, 13, 439-459.
- ARROWSMITH, J. 2006. *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions.
- ARROWSMITH, J. & FORDE, C. 2008. *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- ATKINSON, J. 1984. Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel management*.
- BEMANNINGSFÖRETAGEN 2005. *Bemanningsföretagens utveckling 4:e kvartalet 2005*. Stockholm: Bemanningsföretagen, ALMEGA.
- BEMANNINGSFÖRETAGEN 2013. *Bemanningsindikatorn Q1 2013*. Stockholm: Bemanningsföretagen, ALMEGA.
- BENAVIDES, F. G., BENACH, J., MUNTANER, C., DELCLOS, G. L., CATOT, N. & AMABLE, M. 2006. Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms? *Occupational and Environmental Medicine*, 63, 416-421.
- BERG, A. 2008. *Bemanningsarbete, flexibilitet och likalbehandling. En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. (Temporary Agency Work, Flexibility and Equal Treatment. A Study of Swedish Law and Collective Agreements with Comparative Elements.). Lund: Juristförlaget i Lund.
- BERGSTRÖM, O., HÅKANSSON, K., ISIDORSSON, T. & WALTER, L. 2007. *Den nya arbetsmarknaden. Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Lund: Academica Adacta.
- BERGSTRÖM, O. & STORRIE, D. 2003. *Contingent Employment in Europe and the United States*, Cheltenham, Edward Elgar.
- BJÖRKEMARKEN, M. 2012. *Bemanningsbranschen i Västsverige – Fackliga erfarenheter*. LO.

- BRESLIN, F. C. & SMITH, P. 2006. Trial by fire: a multivariate examination of the relation between job tenure and work injuries. *Occupational and Environmental Medicine*, 63, 27-32.
- BRYSON, A. 2013. Do temporary agency workers affect workplace performance? *Journal of Productivity Analysis*, 39, 131-138.
- CHARNLEY, D. & ARNOLD, J. 2006. Work relationships between agency and permanent staff. *Nursing Times*, 102, 34-8.
- CIETT 2013. *Economic Report 2013 Edition. The Agency Work Industry Around the World*. International Confederation of Private Employment Agencies. Brussels: Ciett.
- CORNES, M., MANTHORPE, J., MORIARTY, J., BLENDI-MAHOTA, S. & HUSSEIN, S. 2013. Assessing the effectiveness of policy interventions to reduce the use of agency or temporary social workers in England. *Health Soc Care Community*, 21, 236-44.
- COX, T., GRIFFITHS, A. & RIAL-GONZALEZ, E. 2000. *Research on Work-Related Stress*. European Agency for Safety and Health at Work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- DE CUYPER, N., DE JONG, J., DE WITTE, H., ISAKSSON, K., RIGOTTI, T. & SCHALK, R. 2008. Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10, 25-51.
- DE CUYPER, N., NOTELAERS, G. & DE WITTE, H. 2009. Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 193-205.
- DE GRAAF-ZIJL, M. 2012. Job Satisfaction and Contingent Employment. *Economist-Netherlands*, 160, 197-218.
- DE RUYTER, A., KIRKPATRICK, I., HOQUE, K., LONSDALE, C. & MALAN, J. 2008. Agency working and the degradation of public service employment: The case of nurses and social workers. *International Journal of Human Resource Management*, 19, 432-445.
- EUROFOUND 2007 *Temporary agency work in the European Union* European Agency for Safety and Health at Work European risk observatory report.
- EUROFOUND 2012. *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK 2007. KOMPLETTERA MED TITEL.
- FABIANO, B., CURRÒ, F., REVERBERI, A. P. & PASTORINO, R. 2008. A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risk factors and risk management strategies. *Safety Science*, 46, 535-544.

- FORDE, C., SLATER, G. & GREEN, F. 2008. *Agency working in the UK: What do we know?* Leeds: Leeds University Business School/Centre for Employment Relations Innovation & Change.
- GALAIS, N. & MOSER, K. 2009. Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations*, 62, 589-620.
- GARCÍA-SERRANO, C., HERNANZ, V. & TOHARIA, L. 2010. Mind the gap, please! The effect of temporary help agencies on the consequences of work accidents. *Journal of Labor Research*, 31, 162-182.
- HALL, R. 2006. Temporary agency work and HRM in Australia. *Personnel Review*, 35, 158-174.
- HINTIKKA, N. 2011. Accidents at work during temporary agency work in Finland - Comparisons between certain major industries and other industries. *Safety Science*, 49, 473-483.
- HOUSEMAN, S. N. 2001. Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 55, 149-170.
- HÅKANSSON, K. & ISIDORSSON, T. 2004. Hyresarbetskraft. Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- HÅKANSSON, K. & ISIDORSSON, T. 2007. Flexibility, Stability and Agency Work: A Comparison of the use of Agency Work in Sweden and the UK. In: FURÅKER, B., HÅKANSSON, K. & KARLSSON, J. (eds.) *Flexibility and Stability in Working Life*. Palgrave Macmillan.
- HÅKANSSON, K. & ISIDORSSON, T. 2012A. Temporary agency work and organizational commitment. In: FURÅKER, B., HÅKANSSON, K. & KARLSSON, J. C. (eds.) *Commitment to Work and Job Satisfaction. Studies of Work Orientations*. London: Routledge.
- HÅKANSSON, K. & ISIDORSSON, T. 2012B. Work Organizational Outcomes of the Use of Temporary Agency Workers. *Organization Studies*, 33, 487-505.
- HÅKANSSON, K., ISIDORSSON, T. & KANTELIUS, H. 2012. Temporary Agency Work as a Means of Achieving Flexicurity? *Nordic journal of working life studies*, 2.
- HÅKANSSON, K., ISIDORSSON, T., POND, R., SOL, E., TEISSIER, C., UNTERSCHÜTZ, J. & WARNECK, F. 2009. *Representation of Agency Workers. The representation of agency work-ers in Europe at national and local level in France, Netherlands, Sweden, Poland and the UK*. Department for Work Science, University of Gothenburg, Sweden.
- HÖRTE, S.-Å. 2009. Arbete, arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete. In: HÖRTE, S.-Å. & CHRISTMANSSON, M. (eds.) *Perspektiv på arbetsmiljöarbete*. Forskning i Halmstad, rapport 20. (SMARTA-projektet) Halmstad: Högskolan i Halmstad.

- ILO & WHO 1986. *Organization. Psychosocial Factors at Work. Recognition and Control*. Occupational Safety and Health Series no: 56. International Labour Organization & World Health Geneva: International Labour Office.
- INOUE, M., TSURUGANO, S., NISHIKITANI, M. & YANO, E. 2012. Full-time workers with precarious employment face lower protection for receiving annual health check-ups. *American Journal of Industrial Medicine*, 55, 884-892.
- ISAKSSON, KERSTIN & BELLAAGH, KATALIN 1999 Anställda i uthyrningsföretag: Vilka trivs och vilka vill sluta? *Arbete och Hälsa*. 1999;7.
- ISAKSSON, K. & BELLAGH, K. 2002. Health problems and quitting among female "temps". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 27-45.
- JOHNSTONE, R. & QUINLAN, M. 2006. The OHS regulatory challenges posed by agency workers: Evidence from Australia. *Employee Relations*, 28, 273-289.
- KALLEBERG, A. L. 2001. Organizing flexibility: The flexible firm in a new century. *British Journal of Industrial Relations*, 39, 479-504.
- KALLEBERG, A. L., REYNOLDS, J. & MARSDEN, P. V. 2003. Externalizing employment: Flexible staffing arrangements in US organizations. *Social Science Research*, 32, 525-552.
- KANTELIUS, H. 2010. Den outhyrbara periferin – långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. *Arbete och Arbetsliv*, 16, 27-41.
- KANTELIUS, H. 2012. *Inhyrningens logik. Konsekvenser för individ och organisation*, Diss. Göteborgs universitet.
- KARASEK, R. & THEORELL, T. 1990. *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*, New York, Basic Books.
- KAUHANEN, M. 2001. *Temporary agency work in Finland*. Helsinki: Labour Institute for Economic Research.
- KOMPIER, M., YBEMA, J. F., JANSSEN, J. & TARIS, T. 2009. Employment contracts: cross-sectional and longitudinal relations with quality of working life, health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51, 193-203.
- KNOX, A. 2010. Lost in translation: an analysis of temporary work agency employment in hotels. *Work, Employment and Society*. Volume 24 (3): 449-467
- LABERGE, M. & LEDOUX, E. 2011. Occupational health and safety issues affecting young workers: A literature review. *Work*, 39, 215-232.
- LAPALME, M. E., STAMPER, C. L., SIMARD, G. & TREMBLAY, M. 2009. Bringing the outside in: Can "external" workers experience insider status? *Journal of Organizational Behavior*, 30, 919-940.
- MAYHEW, C. & QUINLAN, M. 2002. Fordism in the fast food industry: pervasive management control and occupational health and safety risks for young temporary workers. *Sociology of Health & Illness*, 24, 261-284.

- MEHTA, C. & THEODORE, N. 2006. WORKPLACE SAFETY IN ATLANTA'S CONSTRUCTION INDUSTRY: INSTITUTIONAL FAILURE IN TEMPORARY STAFFING ARRANGEMENTS. *Working USA*, 9, 59-77.
- MORRIS, J. A. 1999. Injury experience of temporary workers in a manufacturing setting. Factors that increase vulnerability. *AAOHN J*, 47, 470-478.
- NESHEIM, T., OLSEN, K. M. & KALLEBERG, A. L. 2007. Externalizing the core: Firms' use of employment intermediaries in the information and communication technology industries. *Human Resource Management*, 46, 247-264.
- PAOLI, P. & MERILLIE, D. 2001. *Third European Survey on Working Conditions 2000*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities.
- PAPADOPOULOS, G., GEORGIADOU, P., PAPAZOGLU, C. & MICHALIOU, K. 2010. Occupational and public health and safety in a changing work environment: An integrated approach for risk assessment and prevention. *Safety Science*, 48, 943-949.
- PARK, Y. S. & BUTLER, R. J. 2001. The safety costs of contingent work: Evidence from Minnesota. *Journal of Labor Research*, 22, 831-849.
- PECK, J. & THEODORE, N. 1998. The Business of Contingent Work: Growth and Restructuring in Chicago's Temporary Employment Industry. *Work, Employment & Society*, 12, 655-674.
- PECK, J. & THEODORE, N. 2002. Temped Out? Industry Rhetoric, Labor Regulation and Economic Restructuring in the Temporary Staffing Business. *Economic and Industrial Democracy*, 23, 143-175.
- QUINLAN, M. & BOHLE, P. 2009. Over-stretched and Unreciprocated Commitment: Re-viewing research on the OHS effects of downsizing and job insecurity. *International Journal of Health Services*, 39, 1-44.
- QUINLAN, M., JOHNSTONE, R. & MCNAMARA, M. 2009. Australian Health and Safety Inspectors' Perceptions and Actions in Relation to Changed Work Arrangements. *Journal of Industrial Relations*, 51, 557-573.
- QUINLAN, M., MAYHEEW, C. & BOHLE, P. 2001. The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. *Int J Health Serv*, 31, 335-414.
- QUINLAN, M. & MAYHEW, C. 1999. Precarious Employment and Workers' Compensation. *International Journal of Law and Psychiatry*, 22, 491-520.
- SAHA, A., RAMNATH, T., CHAUDHURI, R. N. & SAIYED, H. N. 2004. An Accident-Risk Assessment Study of Temporary Piece Rated Workers. *Industrial Health* 42, 240-245.
- SALMINEN, S. 2004. Have young workers more injuries than older ones? An international literature review. *Journal of Safety Research* 2004 35 513-521.

- SALONIEMI, A. & SALMINEN, S. 2010. Do fixed-term workers have a higher injury rate? *Safety Science*, 48, 693-697.
- SCB 2012A. *Sysselsättning i komuner och län 2010, korrigerad version 2012-04-12, Statistiska meddelanden, AM32SM1101*. Stockholm: Statistiska centralbyrån [Statistics Sweden].
- SCB 2012B. *Källa: Företag. Tips och information från Statistiska centralbyrån 2012*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- SILVERSTEIN, B., VIIKARI-JUNTURA, E. & KALAT, J. 2002. Use of a prevention index to identify industries at high risk for work-related musculoskeletal disorders of the neck, back, and upper extremity in Washington state, 1990-1998. *American Journal of Industrial Medicine*, 41, 149-169.
- SILVERSTEIN, B., WELP, E., NELSON, N. & KALAT, J. 1998. Claims Incidence of Work-Related Disorders of the Upper Extremities: Washington State, 1987 Through 1995. *American Journal of Public Health*, 88, 1827-1833.
- SMITH, C. K., SILVERSTEIN, B. A., BONAUTO, D. K., ADAMS, D. & FAN, Z. J. 2010. Temporary workers in Washington state. *Am J Ind Med*, 53, 135-45.
- STORRIE, D. 2002. *Temporary Agency Work in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- STORRIE, D 2007. Temporary agency work in the European Union – Economic rationale and equal treatment, in Furåker, B., K. Håkansson & J. Karlsson(eds.) *Flexibility and stability in working life*. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- TEKNIKFÖRETAGEN 2011. *Teknikföretags inhyrning av personal 2011- en kartläggning av inhyrningen från bemannings- och konsultföretag*. Stockholm: Teknikföretagen.
- TOMPA, E., SCOTT-MARSHALL , H. & FAN, M. 2008. The impact of temporary employment and job tenure on work-related sickness absence. *Occupational and Environmental Medicine*, 65, 801-807.
- TORKA, N. & SCHYNS, B. 2007. On the transferability of “traditional” satisfaction theory to non-traditional employment relationships: temp agency work satisfaction. *Employee Relations*, 29, 440-457.
- UNDERHILL, E. 2010. Should host employers have greater responsibility for temporary agency workers’ employment rights? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 48, 338-355.
- UNDERHILL, E. & QUINLAN, M. 2011A. Beyond statutory enforcement – alternative approaches to improving OHS in the Temporary Agency Sector. *Policy and Practice in Safety and Health*, 9, 109-131.
- UNDERHILL, E. & QUINLAN, M. 2011B. *How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers*. Como el empleo precario afecta la seguridad y salud ocupacional: evidencia a partir de un estudio sobre los trabajadores temporarios de agencia., *Relations Industrielles / Industrial Relations*. Summer2011, Vol. 66 Issue 3, p397-421.

- VAES, T. & VANDENBRANDE, T. 2009. *Implementing the new temporary agency work Directive*. Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid.
- VIRTANEN, M., KIVIMÄKI, M., JOENSUU, M., VIRTANEN, P., ELOVAINIO, M. & VAHTERA, J. 2005. Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34, 610-622.
- WALTER, L. 2012. Matchningsfabriken. *Arbetsliv & Arbetsmarknad* årgång 18, nr 3 2012
- WAGENAAR, A. F., KOMPIER, M. A., HOUTMAN, I. L., VAN DEN BOSSCHE, S., SMULDERS, P. & TARIS, T. W. 2012. Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? *Int Arch Occup Environ Health*, 85, 763-73.
- WIDMARK, M. 2005. *Det nya arbetslivet. En explorativ studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik och organisationsförhållanden*. Stressforskningsrapporter 315-2005. Stockholm: Institutet för psykosocial medicin.
- WILKIN, C. L. 2013. I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 47-64.
- WYNN, M. & LEIGHTON, P. 2006. Will the Real Employer Please Stand Up? Agencies, Client Companies and the Employment Status of the Temporary Agency Worker. *Industrial Law Journal*, 35, 301-320. Vänsterpartiet 2012 Kongress 2012, Motioner och beslut på kongressen 2012
- VÄNSTERPARTIET 2012 Kongress 2012, Motioner och beslut på kongressen 2012. <http://www.vansterpartiet.se/resursbank/motioner-och-beslut-pa-kongressen-2012>. Hämtad 2013-10-10.

Bilaga 1. Tablå över forskning och bemanningsanställdas arbetsmiljö

Artiklarna sorterade efter arbetsmiljöfokus och författare

Arbetsmiljö-fokus	Förf./År	Land	Bransch/yrke	Metod
Psykosocial	Aletraris (2010)	Aus	Generell	Kvant, paneldata
Psykosocial	Allvin et al (2003)	Sve.	Sjuksköterskor	Kvant & Kval Enkät och intervju
Psykosocial	Audhoe et al. (2012)	Nl.	Generell	Kvant
Psykosocial	Bryson (2013)	GB	Privat sektor	Kvant
Psykosocial	Charnley & Arnold (2006)	GB	Sjukskötersor	Kval, intervjuer
Psykosocial	De Cuyper et al (2009)	Belg.	Generell	Kvant, enkät
Psykosocial	de Graaf-Zijl (2012)	Nl.	Generell	Kvant, paneldata
Psykosocial	de Ruyter et al. (2008)	GB	Sjuksköterskor och socialarbetare	Kval, intervjuer
Psykosocial	Forde & Slater (2006)	GB	Generell	Kvant
Psykosocial	Galais and Moser (2009)	Tyskl.	Tjänstemän	Kvant, longitudinell
Psykosocial	Håkansson et al. 2012	Sve.	Uthyrda tjänstemän	Kvant, enkät
Psykosocial	Isaksson & Bellagh 2002	Sve.	Kvinnor i bemannings-företag	Kvant, enkät
Psykosocial	Lapalme et al. (2009)	Can.	Tjänstemän i finans-sektorn	Kvant
Psykosocial	Torka (2011)	Nl.	Tränare, hälsokonsulter och sekreterare	Kval
Psykosocial	Wilkin (2013)		Generell	Kvant, metaanalys
Fysisk, Psykosocial	Cornes et al. (2013)	GB	Social-arbetare	Kval
Fysisk, Psykosocial	Kompier et al. (2009b)	Nl.	Generell	Kvant, tvärsnitt och longitudinell
Fysisk, Psykosocial	Torka & Schyns (2007)	Nl.	Verkstadsindustri	Kval
Fysisk, Psykosocial	Wagenaar et al. (2012)	Nl.	Generell	Kvant
Fysisk, Arbetsskador, Psykosocial	Hall (2006)	Aus	Generell	Kvant
Fysisk, Arbetsskador, Psykosocial	Morris (1999)	USA	Tillverkning	Kval
Fysisk, Arbetsskador	Hintikka (2011)	Finl.	Generell	Kvant
Fysisk, Arbetsskador	Mehta & Theodore (2006)	USA, Atlanta	Byggbranschen	Kvant, enkät

Arbetsmiljö-fokus	Förf./År	Land	Bransch/yrke	Metod
Fysisk, Arbetsskador	Quinlan et al 2001		Generell	Forskningsöversikt
Fysisk, Arbetsskador	Saha et al. (2004)	Indi		Kvant, Kval
Fysisk, Arbetsskador	Silverstein et al. (1998)	USA, Wash.	Generell	Kvant
Fysisk, Arbetsskador	Silverstein et al. (2002)	USA	Generell	Kvant
Fysisk, Arbetsskador	Smith et al. (2010)	USA, Wash.	Generell	Kvant, arbetsska-destatistik
Fysisk, Psykosocial	Guglielmi et al. (2009)	Ital		kvant
Arbetsskador	Benavides et al. (2006)	Span.	Generell	Kvant, arbetsska-destat
Arbetsskador	Breslin & Smith 2006	Can.		Kvant
Arbetsskador	Fabiano et al. (2008)	Ital	Generell	Kvant, arbetsska-destat
Arbetsskador	García-Serrano et al. (2010)	Span.	Generell	Kvant, arbetsska-destat
Arbetsskador	Laberge & Ledoux (2011)		Generell	Forskningsöversikt
Arbetsskador	Neonen (2011)	Finl.	Tillverkning	Kval
Arbetsskador	Park & Butler (2001)	USA	Generell	Kvant
Arbetsskador	Salminen (2004)		Generell	Forskningsöversikt
Arbetsskador	Saloniemi & Salm-ninen (2010)	Finl.	alla	Kvant
Arbetsskador	Underhill & Quin-lan 2011A	Aus		Kvant
Arbetsskador	Virtanen et al (2005)		Generell	Forskningsöversikt
Allmänt, lagstiftning	Johnstone & Quin-lan (2006)	Aus	Generell	Kval, intervjuer och dokument
Allmänt, lagstiftning	Underhill & Quin-lan (2011B)	Aus	Generell	Kval, Kvant
Allmänt, lagstiftning	Underhill (2010)A	Aus		Kval
Allmänt, hälsokontroller	Inoue et al. (2012)	Japan	Generell	Kvant
Allmänt, arbetsmiljö-inspektion	Quinlan et al. (2009)	Aus	Generell	Kval



ARBETSMILJÖ
VERKET

Arbetsmiljöverket
112 79 Stockholm
Besöksadress Lindhagensgatan 133
Telefon 010-730 90 00
Fax 08-730 19 67
E-post: arbetsmiljoverket@av.se
www.av.se

ISSN 1650-3171

Rapport 2013:10

Den här publikationen kan laddas ner på
www.av.se/publikationer/rapporter/

Vår vision: *Alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö*