

# Information om arbetsregler för unga arbetstagare i Torsby kommun



## Allmän information

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter gäller för alla som arbetar i Sverige, oavsett om den anställda är vuxen eller minderårig.

För anställda under 18 år finns dock särskilda regler när det gäller arbetstider och arbetsuppgifter.

Olika regler kan gälla beroende på hur gammal den som betraktas som minderårig är. I föreskrifterna om Minderårigas arbetsmiljö (AFS 2012:03) samt i vägledningen Minderårigas arbetsmiljö (H453) så används tre olika begrepp:

<b>Minderårig</b>	person som inte fyllt 18 år
<b>Yngre barn</b>	minderårig som inte fyllt 13 år
<b>Äldre barn</b>	minderårig som fyllt 13 år och som inte är ungdom
<b>Ungdom</b>	minderårig som fullgjort skolplikt och som fyller minst 16 år under pågående kalenderår

## Innehåll

Arbetsuppgifter.....	4
Riskbedömning .....	5
Introduktion och handledning .....	6
Ungdomar.....	6
Förbjudet arbete .....	7
Arbetstider och ledighet .....	8
Arbetstider, övertidsarbete, placering av arbetstid, paus och vilotider.....	9
Vad händer om inte reglerna följs?.....	10
Mer information.....	11

## Arbetsuppgifter

Barn och ungdomar har inte samma fysiska och psykiska förutsättningar som vuxna, därför löper de också större risk för att få skador i och med att de inte är färdigutvecklade.

Arbetsuppgifter för minderåriga måste därför väljas med stor omsorg. Exempel på arbetsuppgifter som kan vara fysiskt påfrestande för växande människor är till exempel tunga lyft, ensidigt upprepade arbetsuppgifter och arbete i miljöer som har höga ljudnivåer, extrema klimatförhållanden eller som har mycket vibrationer.

Det kan också vara extra känsligt med arbetsuppgifter som är psykiskt påfrestande som till exempel arbetsuppgifter där det ingår att ta hand om personer i kris eller att behöva utföra arbetsuppgifter som är för omfattande och för svåra i förhållande till personens förmåga.



## Riskbedömning

En arbetsuppgift som är lämplig för en minderårig behöver inte vara lämplig före en annan person i samma ålder, eftersom den individuella skillnaden är stor mellan ungdomar när det gäller mognad och utveckling.

Enligt 4 § i AFS 2012:3 (Minderårigas arbetsmiljö) ska arbetsgivare göra en riskbedömning och se till att det finns klara riktlinjer och rutiner för arbetet och arbetsplatsen. Detta eftersom unga arbetstagare kan ha svårare att bedöma risker och konsekvenser än en vuxen. Finns det skyddsombud ska ombuden få möjlighet att delta i undersökningar/riskbedömningar och yttra sig i valet av arbetsuppgifterna.

Skulle det vid en riskbedömning visa sig att det kan finnas särskilda risker i arbetet för minderåriga ska medicinska kontroller genomföras av den minderåriga när det gäller säkerhet, fysisk eller psykisk hälsa och utveckling. Tiderna mellan kontrollerna ska anpassas efter riskens karaktär och den undersöktes hälsotillstånd och mognad.

### Enkel checklista för riskbedömning:

- Bedöm vilka arbetsuppgifter den minderåriga ska utföra
- Undersök vilka riskkällor som kan finnas kopplat till arbetsuppgiften
- Fundera över om bristande mognad eller fysisk utveckling kan bli ett problem
- Uppskatta hur allvarliga riskerna kan vara (utifrån sannolikhet och konsekvens)
- Vidta åtgärder som behövs för att ta bort eller förebygga riskerna

## Introduktion och handledning

Arbetsgivaren är ansvarig för att den minderårige får en introduktion till arbetsplatsen. Introduktionen ska ge information om arbetsuppgifterna och vilka risker som är förknippade med dem.

Som arbetsgivare är du även skyldig att försäkra dig om att den minderårige har förstått informationen. Informationen är ännu viktigare för minderåriga som inte tidigare varit ute i arbetslivet och som saknar yrkeserfarenhet.

Skyddsombudet på arbetsplatsen ska informeras om vilka arbetsuppgifter den minderårige ska utföra på arbetsplatsen och en handledare ska utses.

Handledaren måste ha fyllt 18 år och bör ha minst ett års erfarenhet av arbetet och arbetsuppgifterna. Handledaren ska dessutom vara väl insatt i de risker som finns och vilka skydd och skyddsanordningar som finns på arbetsplatsen.

Arbetsuppgifterna ska grundligt gås igenom av handledaren samt riskerna ska påtalas. Det är sedan upp till handledaren att se till och följa upp så att den minderårige utför arbetet rätt. Till en början bör därför handledaren stå bredvid och följa arbetet.

## Ungdomar

Minderåriga som fyller minst 16 år under pågående kalenderår, får inte arbeta med arbetsuppgifter som innebär särskilda risker. Exempel på sådana arbetsuppgifter anges i föreskrifternas bilaga 1 – under förutsättning att undantagen är uppfyllda.

För att de arbetsuppgifter som anges i bilaga 1 (AFS 2012:3) ska få utföras **ska följande undantag vara uppfyllda:**

- Arbetsuppgiften ingår i undervisning och sker i skola eller annan plats som är avsedd för undervisning
- Arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar
- Arbetsuppgiften utförs av ungdomar som slutfört gymnasieutbildning eller liknande för arbetsuppgiften

## Förbjudet arbete

Det finns arbetsuppgifter som ALDIG får utföras av någon under 18 år. Det gäller bland annat:

- Arbete med asbest
- Arbete som innebär arbete under vatten, dvs. dykning
- Arbete som innebär bevakningsuppdrag enligt lagen om bevakningsföretag
- Arbete som innebär transport av pengar och värdehandlingar, till eller från penninginrättningar eller annat ställe som är beläget utanför arbetsstället.

Mer information och fler exempel finns i föreskrifterna om minderårigas arbetsmiljö (AFS 2012:3).

Grundregeln är dock att minderåriga aldrig får genomföra de riskfyllda arbetsuppgifter som omnämns i bilagan om inte undantagen är uppfyllda. I bilagan är det markerat med kryss i rutor där undantagen anges. Ett exempel är arbete med avloppsvatten, avloppsslam eller latrin i öppen hantering. Grundregeln är att detta är förbjudet – om inte uppgiften ingår i undervisning, då är det tillåtet att utföra arbetsuppgiften.

Dock får minderårig ALDRIG ensam utföra någon av de riskfyllda arbetsuppgifterna som anges i bilaga 1 till ovan nämnda föreskrift.



## Arbetstider och ledighet

I föreskrifterna finns det särskilda regler om arbetstider för unga arbetare. Finns det inga särskilda regler angivna så gäller arbetstidslagen även för minderåriga.

Vanligtvis är det möjligt att göra undantag från regler i arbetstidslagen genom att teckna lokala kollektivavtal. Det går dock inte att ersätta reglerna i föreskrifter för minderårigas arbetsmiljö genom kollektivavtal.

Det totala antalet timmar som en minderårig får arbeta gäller det samlade antalet timmar för samtliga av den minderåriges arbetsgivare. En arbetsgivare som anlitar en minderårig måste därför undersöka om han/hon arbetar för flera arbetsgivare, praktiserar eller går någon lärlingsutbildning. Arbetsgivaren måste även förvissa sig om när och hur mycket den minderåriga i så fall arbetar eller praktiserar.

Om det finns särskilda skäl kan Arbetsmiljöverket göra vissa undantag från arbetstidsregler när det gäller uppträdanden och repetitioner inom kulturell och konstnärlig verksamhet samt vid sport- och reklamevenemang.



### **OBS!**

**En minderårig ska ha en sammanhängande rast på minst 30 minuter senast efter fyra och en halv timmes arbete. Dessutom finns det enligt lagen krav på pauser i arbetet, till exempel för fika.**

**Minderåriga får aldrig arbeta mellan midnatt och klockan fem på morgonen.**



## Arbetstider, övertidsarbete, placering av arbetstid, paus och vilotider

	13-14 år	15-17 år	OBS!!!!
<b>Ordinarie arbetstid</b>	7 h/dygn, 35 h/vecka	8 h/dygn, 40 h/vecka	Dispens kan beviljas om yrkesutbildningen förutsätter det
<b>Arbetstid för läropliktiga under pågående skolarbete</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lediga dagar 7 h/dygn</li> <li>• Skoldagar 2 h/dygn</li> <li>• Den totala arbetstiden 12 h/vecka</li> <li>• Den sammanlagda tiden för skoldag och arbete får uppgå till högst 8 h/dygn</li> </ul>		
<b>Övertidsarbete</b>	Förbjudet	Högst 80 h/år, med dispens ytterligare 40 h/år	Arbetstid för 15-17 år högst 9 h/dygn och 48 h/vecka
<b>Placering av arbetstid</b>	Kl. 08.00-20.00 (av vägande skäl kl. 06.00-20.00 och i hushållsarbete till kl. 23.00)	Kl. 06.00-22.00 (i hushållsarbete till kl. 23.00)	Person som fyllt 15 år i tvåskiftesarbete p.g.a yrkesutbildning högst till kl. 24.00
<b>Lunch</b>	30 min om arbetstiden överstiger 4 h 30 min/dygn	30 min om arbetstiden överstiger 4 h 30 min/dygn	
<b>Dygnsvila utan avbrott</b>	14 h/dygn	12 h/dygn	
<b>Veckovila</b>	36 h/vecka, två sammanhängande dagar	36 h/vecka, två sammanhängande dagar	

Dygnsvilan får förkortas för ungdomar (fyllda 16 år) om ordinarie pass slutar mellan klockan 22.00 och 24.00 eller börjar mellan klockan 05.00 och 07.00.

Om den minderåriga har flera arbetspass under ett dygn och inget arbetspass är längre än 4 timmar får dygnsvilan också förkortas till 11 timmar. Dock bör flera arbetspass under ett dygn användas restriktivt. Förutsättningen för att förkorta dygnsvilan är dessutom att en kompenserande viloperiod direkt följer efter arbetet slut.

## Vad händer om inte reglerna följs?

Flera av reglerna i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderårigas arbetsmiljö är straffbara. Arbetsmiljöverket kan också förbjuda visst arbete om inte särskilda villkor är uppfyllda eller besluta att en arbetsgivare måste ordna med vissa saker.

Som arbetsgivare har man ett skyddsansvar och ett straffansvar. Skyddsansvaret innebär skyldighet att utföra förebyggande arbetsmiljöåtgärder medan straffansvaret innebär att en domstol går in och bestämmer vem som är ansvarig om det sker en skada.

Det straffrättsliga ansvaret går alltså ut på att i efterhand fastställa vem som skall hållas ansvarig för en olycka/tillbud. Straffansvar enligt svensk rätt måste alltid riktas mot en fysisk person och kan inte riktas mot en juridisk person. En juridisk person kan visserligen utsättas för andra rättsverkningar av brott t.ex. företagsbot, sanktionsavgift eller förverkande men detta utgör inte straff i juridisk mening.

Det är domstolen som bestämmer var straffansvaret skall placeras. Det är inte möjligt att slutgiltigt bestämma straffansvarets placering genom interna beslut eller avtal inom företaget/myndigheten. Den interna arbets- och ansvarsfördelningen är således inte avgörande för placeringen av det straffrättsliga ansvaret men får normalt ändå stor betydelse vid domstolsbehandlingen.

Vid prövningen beaktas om de skyldigheter en fysisk person fått motsvaras av tillräckliga befogenheter och ekonomiska resurser samt om personen haft tillräcklig kompetens för den. Vidare skall det visas att personen handlat uppsåtligt eller oaktsamt.



## Mer information

Arbetsmiljöverket

<http://www.av.se/teman/ung/>

- Broschyr: "Så får barn och ungdomar arbeta"
- AFS 2012:3 "Minderårigas arbetsmiljö"
- Broschyr: "Om minderårigas arbetsmiljö – vägledning till arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2013:3"