

Grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar – planering och organisering

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar – planering och organisering

Innehållsförteckning

[1 kap. Allmänna bestämmelser 5](#_Toc85024252)

[Varför föreskrifterna finns 5](#_Toc85024253)

[Systematiskt arbetsmiljöarbete 5](#_Toc85024254)

[2 kap. Organisatorisk och social arbetsmiljö 6](#_Toc85024255)

[Då gäller föreskrifterna 6](#_Toc85024256)

[Vem föreskrifterna riktar sig till 6](#_Toc85024257)

[Definitioner 6](#_Toc85024258)

[Kunskaper 8](#_Toc85024259)

[Mål 9](#_Toc85024260)

[Arbetsbelastning 9](#_Toc85024261)

[Arbetstid 12](#_Toc85024262)

[Kränkande särbehandling 13](#_Toc85024263)

[3 kap. Arbetsanpassning 16](#_Toc85024264)

[Då gäller föreskrifterna 16](#_Toc85024265)

[Vem föreskrifterna riktar sig till 16](#_Toc85024266)

[Definitioner 16](#_Toc85024267)

[Organisation av arbetsanpassning 17](#_Toc85024268)

[Tillvägagångssätt vid arbetsanpassning 17](#_Toc85024269)

[4 kap. Första hjälpen och krisstöd 19](#_Toc85024270)

[Då gäller föreskrifterna 19](#_Toc85024271)

[Vem föreskrifterna riktar sig till 19](#_Toc85024272)

[Definitioner 19](#_Toc85024273)

[Beredskap för första hjälpen och krisstöd 20](#_Toc85024274)

[Kunskaper i första hjälpen 20](#_Toc85024275)

[Kunskaper om krisstöd 21](#_Toc85024276)

[5 kap. Våld och hot om våld 22](#_Toc85024277)

[Då gäller föreskrifterna 22](#_Toc85024278)

[Vem föreskrifterna riktar sig till 22](#_Toc85024279)

[Åtgärder 22](#_Toc85024280)

[6 kap. Ensamarbete 25](#_Toc85024281)

[Då gäller föreskrifterna 25](#_Toc85024282)

[Vem föreskrifterna riktar sig till 25](#_Toc85024283)

[Planera och förebygga risker med psykisk och fysisk påfrestning 25](#_Toc85024284)

[Påtaglig risk för kroppsskada 26](#_Toc85024285)

[7 kap. Gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare 28](#_Toc85024286)

[Då gäller föreskrifterna 28](#_Toc85024287)

[Vem föreskrifterna riktar sig till 28](#_Toc85024288)

[Definitioner 28](#_Toc85024289)

[Undersökning och riskbedömning 30](#_Toc85024290)

[Information till arbetstagaren 30](#_Toc85024291)

[Åtgärder 30](#_Toc85024292)

[Förbud mot att arbeta vid särskilda förhållanden 31](#_Toc85024293)

[8 kap. Minderårigas arbetsmiljö 34](#_Toc85024294)

[Då gäller föreskrifterna 34](#_Toc85024295)

[Vem föreskrifterna riktar sig till 34](#_Toc85024296)

[Definitioner 34](#_Toc85024297)

[Undersökning och riskbedömning 36](#_Toc85024298)

[Medicinsk kontroll 37](#_Toc85024299)

[Åtgärder 39](#_Toc85024300)

[Information till vårdnadshavare och skyddsombud (arbetsmiljöombud), samt vårdnadshavares medgivande 39](#_Toc85024301)

[Rutiner för introduktion och information 40](#_Toc85024302)

[Förbjudna arbetsuppgifter 40](#_Toc85024303)

[Ensamarbete 41](#_Toc85024304)

[Arbetstider 42](#_Toc85024305)

[9 kap. Anteckningar om jourtid, övertid och mertid 49](#_Toc85024306)

[Då gäller föreskrifterna 49](#_Toc85024307)

[Vem föreskrifterna riktar sig till 49](#_Toc85024308)

[Allmänna bestämmelser 49](#_Toc85024309)

[Särskilda bestämmelser för vissa slag av arbetstid 50](#_Toc85024310)

[Undantag 51](#_Toc85024311)

[Särskilda bestämmelser 51](#_Toc85024312)

[10 kap. Bestämmelser om sanktionsavgifter och straff 52](#_Toc85024313)

[Övergångsbestämmelser 53](#_Toc85024314)

[Bilaga 1 Arbetsmiljöfaktorer och arbetsförhållanden som avses i 7 kap. Gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare 54](#_Toc85024315)

[Bilaga 2 Förbjudna arbetsuppgifter för minderåriga, till 9 kapitlet om minderårigas arbetsmiljö 57](#_Toc85024316)

[Bilaga 3 Genomförda direktiv 82](#_Toc85024317)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Arbetsmiljöverkets författningssamling | | Arbetsmiljöverkets logotyp |
|  | |  |
| **Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar – planering och organisering;** |  | **AFS 202X:X** Utkom från trycket den xx xxxx 202X. |
| beslutade den XX XXXXX 202X. |  |  |

Arbetsmiljöverket föreskriver[[1]](#footnote-2) följande med stöd av 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) och beslutar följande allmänna råd. Arbetsmiljöverket föreskriver följande med stöd av 1 § arbetstidsförordningen (1982:901).

1 kap. Allmänna bestämmelser

Kapitel 1

Varför föreskrifterna finns

**1 §**Syftet med dessa föreskrifter är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

**2 §** I arbetsmiljölagen (1977:1160) och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20XX:XX) om grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar – systematiskt arbetsmiljöarbete finns grundläggande bestämmelser om hur arbetsgivaren ska organisera, genomföra och följa upp sitt arbetsmiljöarbete för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall i arbetet och uppnå en tillfredställande arbetsmiljö.

Arbetsgivaren ska, i sitt systematiska arbetsmiljöarbete, beakta och hantera de arbetsmiljöförhållanden som regleras genom dessa föreskrifter. I dessa föreskrifter finns bestämmelser med preciserade krav för det systematiska arbetsmiljöarbetet som kan gälla undersökningar av arbetsmiljön, bedömningar av risker och åtgärder som ska vidtas. Det finns också preciseringar som kan gälla särskilda krav på kunskaper eller hur vissa arbetsmiljöuppgifter ska fördelas.

2 kap. Organisatorisk och social arbetsmiljö

Kapitel 2

Då gäller föreskrifterna

**1 §**Kraven i detta kapitel gäller i samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning.

Vem föreskrifterna riktar sig till

**2 §**Arbetsgivaren ansvarar för att föreskrifterna i detta kapitel följs. Den som hyr in arbetskraft likställs med arbetsgivare i detta kapitel.

Vid tillämpning av kraven i detta kapitel ska med arbetstagare inte likställas den som

1. genomgår utbildning,
2. utför anvisat arbete under vård i anstalt, eller
3. tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och annan som fullgör i lag föreskriven tjänstgöring eller som deltar i frivillig utbildning för verksamhet inom totalförsvaret.

Definitioner

**3 §**I detta kapitel har följande begrepp dessa betydelser.

| **Begrepp** | **Betydelse** |
| --- | --- |
| Krav i arbetet | De delar av arbetet som fordrar upprepade ansträngningar. Kraven kan exempelvis omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska och sociala förhållanden. Kraven kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk natur. |
| Kränkande särbehandling | Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att arbetstagare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. |
| Ohälsosam arbetsbelastning | När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga. |
| Organisatorisk arbetsmiljö | Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar   1. ledning och styrning, 2. kommunikation, 3. delaktighet, 4. handlingsutrymme, 5. fördelning av arbetsuppgifter, och 6. krav, resurser och ansvar. |
| Resurser för arbetet | Det i arbetet som bidrar till att   1. uppnå mål för arbetet, eller 2. hantera krav i arbetet.   Resurser kan vara arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor, samt möjligheter till återhämtning. |
| Social arbetsmiljö | Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor. |

Kunskaper

**4 §**Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om

1. hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning, och
2. hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.

Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

Allmänna råd

Ett sätt för arbetsgivaren att tillföra kunskaper är att ge utbildning, gärna för chefer, arbetsledare och skyddsombud (arbetsmiljöombud) tillsammans. Det underlättar för chefer och arbetsledare när även skyddsombuden (arbetsmiljöombuden) har motsvarande kunskaper. Utbildning kan ges av företagshälsovård eller annan resurs med kompetens inom området.

Med förutsättningar avses bland annat tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chef eller arbetsledare.

Mål

**5 §**Utöver det som gäller enligt 4 och 6–11 §§ i detta kapitel ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Arbetsgivaren ska

* ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen, och
* se till att arbetstagarna känner till målen.

Målen ska vara skriftliga om det finns 10 eller fler arbetstagare i verksamheten.

Allmänna råd

Arbetsgivaren bör ha en tydlig strategi för arbetet med att uppnå målen. Grundläggande för ett framgångsrikt arbete mot målen är att de är förankrade i den högsta ledningen och i övriga delar av organisationen. Målen kan syfta till att exempelvis stärka och förbättra kommunikation, lärande, ledarskap, samarbete, inflytande och delaktighet.

En arbetsmiljöpolicy ska finnas enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 20XX:XX) om grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar – systematiskt arbetsmiljöarbete. Målen bör ta sin grund i och vara förenliga med denna.

Arbetsbelastning

**6 §**Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.

Allmänna råd

Tilldelning av arbetsuppgifter innebär krav, i form av en viss arbetsmängd och svårighetsgrad, som behöver vägas upp med resurser. Arbetsgivarenbör ta hänsyn till tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning vid tilldelningen.

Att minska arbetsmängd, ändra prioriteringsordning, variera arbetsuppgifterna, ge möjligheter till återhämtning, tillämpa andra arbetssätt, öka bemanning eller tillföra kunskaper är exempel på åtgärder för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Arbetsgivaren bör även försäkra sig om att den teknik som används är utformad för och anpassad till det arbete som ska utföras.

Arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsosam arbetsbelastning omfattar såväl chefer och arbetsledare som andra arbetstagare.

Det är viktigt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på höga krav och bristande resurser. Genom att bedriva ett ledarskap som möjliggör regelbunden dialog med arbetstagarna kan tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning uppmärksammas och obalanser rättas till.

Det är viktigt att arbetsgivaren inom ramen för sitt arbetsmiljöarbete undersöker och åtgärdar risker kopplade till arbetsbelastning. Arbetsgivaren bör motverka att arbetsbelastning leder till sjukdomar och olyckor. Det är viktigt att identifiera orsakerna bakom arbetsbelastningen för att åtgärderna ska ha effekt. Frågor som rör åtgärder kan även behöva hanteras på en annan nivå eller i en annan del av organisationen. Utöver den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan fysiska, kognitiva och ergonomiska förhållanden bidra till arbetsbelastningen.

**7 §**Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till

1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra,
2. vilket resultat som ska uppnås med arbetet,
3. om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på, och i så fall vilka,
4. vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras, och
5. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd att utföra arbetet.

Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkterna 1–5.

Allmänna råd

Genom att fortlöpande gå igenom punkterna 1–5 blir det möjligt att förebygga onödiga krav och belastningar på arbetstagarna. Det kan vara lämpligt att kommunicera punkterna gemensamt till arbetstagare som delar ansvar och arbetsuppgifter, för att på så vis underlätta samarbete. Arbetsgivaren bör skapa möjligheter för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på eventuella oklarheter som rör punkterna. Det är viktigt att arbetsgivaren tar hänsyn till arbetstagarnas olika förutsättningar när det gäller att kommunicera.

I arbeten där stöd och hjälp från kollegor inte går att ordna bör arbetsgivaren se till att chefer, arbetsledare eller annan utsedd person är tillgängliga för hjälp och stöd.

**8 §**Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Allmänna råd

Exempel på arbetsuppgifter och arbetssituationer som kan vara starkt psykiskt påfrestande är att bemöta människor i svåra och traumatiska situationer, lösa konflikter, och fatta svåra beslut under press där också etiska dilemman ingår.

Exempel på åtgärder som bör övervägas vid starkt psykiskt påfrestande arbete, utöver de som framgår av råden till 7 § är

1. regelbundet stöd av handledare eller tillgång till annan expert inom området,
2. särskilda informationsinsatser och utbildningsinsatser,
3. hjälp och stöd från andra arbetstagare, och
4. rutiner för att hantera krävande situationer i kontakter med kunder, klienter med flera.

Det är viktigt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på särskilt påfrestande arbetsförhållanden.

Vilka åtgärder som bör väljas beror på vilka förhållanden som gör arbetet starkt psykiskt påfrestande.

Arbetstid

**9 §**Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Allmänna råd

Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa är

1. skiftarbete,
2. arbete nattetid,
3. delade arbetspass,
4. stor omfattning av övertidsarbete,
5. långa arbetspass, och
6. långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.

Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning. Arbetsgivaren bör även ta hänsyn till att arbetstidens förläggning påverkar risken för olyckor.

I arbetstidslagen (1982:673) anges gränser för hur många timmar arbetstagare får arbeta som mest, och vilka viloperioder de minst ska ha. Arbetstidslagen anger därmed de yttersta gränserna för arbetstiden, men innehåller inte bestämmelser om hur arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstidens förläggning i arbetsmiljöarbetet.

Kränkande särbehandling

**10 §**Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Allmänna råd

Klargörandet kan lämpligen göras skriftligen i en policy.

Chefer och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar för att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling. Därför behöver de uppfylla kunskapskraven enligt 4 §.

Ett gemensamt arbete kring bemötande och uppträdande kan bidra till att motverka kränkande särbehandling.

Exempel på förhållanden i verksamheten som är viktiga att vara uppmärksam på är konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete, och konsekvenser av förändringar.

**11 §**Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Det ska framgå av rutinerna

1. vem som ska ta emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
2. vad som ska hända med informationen, vad mottagaren ska göra, och
3. hur och var de som är utsatta, snabbt kan få hjälp.

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

Allmänna råd

Vanligtvis rapporteras kränkande särbehandling till en chef när de berörda inte lyckats reda upp situationen på egen hand. Om arbetstagaren inte kan vända sig till sin närmaste chef kan arbetstagaren vända sig till en högre chef. Arbetstagare kan dessutom vända sig till ett skyddsombud (arbetsmiljöombud).

Man kan behöva ingripa snabbt och bedöma situationen för att förhindra att den förvärras och se till att utsatta har fått hjälp enligt punkt 3. Arbetsgivaren kan ge företagshälsovård eller annan sakkunnig uppdraget att ge stöd och hjälp.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 20XX:XX) om grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar – systematiskt arbetsmiljöarbete finns bestämmelser om att om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om ett allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa eller olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.

Ett undermåligt utredningsförfarande när det gäller kränkande särbehandling kan vara skadligt både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt. Därför bör den som utreder ha tillräcklig kompetens, kunna agera opartiskt och ha de berördas förtroende.

Arbetsmiljölagstiftningens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall och reglerar inte frågor om kompensation och skuld.

3 kap. Arbetsanpassning

Kapitel 3

Då gäller föreskrifterna

**1 §**Föreskrifterna avser arbetsgivares organisation av arbetsanpassning och tillvägagångssätt, för att vid behov anpassa arbetsmiljön för enskilda arbetstagare.

Föreskrifterna gäller i alla verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning, när det finns behov av arbetsanpassning, trots de åtgärder som vidtagits i det generella arbetsmiljöarbetet.

Vem föreskrifterna riktar sig till

**2 §**Arbetsgivaren har ansvaret för att föreskrifterna följs.

Av 1 och 3 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) följer att föreskrifterna i detta kapitel under vissa omständigheter kan medföra skyldigheter för andra än arbetsgivare. Det som sägs i detta kapitel gäller då även dem.

Bestämmelser om arbetsgivares ansvar vid arbetstagares rehabilitering finns i 30 kap. socialförsäkringsbalken (2010:110).

Definitioner

**3 §**I detta kapitel har följande begrepp denna betydelse.

|  |  |
| --- | --- |
| **Begrepp** | **Betydelse** |
| Arbetsanpassning | Individuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att en arbetstagare med nedsatt förmåga att utföra sitt vanliga arbete, kan fortsätta arbeta eller återgå i arbetet. Arbetsanpassning används som en förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro, samt vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro. Arbetsanpassning kan vara tidsbegränsad eller varaktig. |

Organisation av arbetsanpassning

**4 §**Arbetsgivaren ska fortlöpande ta reda på om någon av arbetstagarna behöver arbetsanpassning.

Allmänna råd

Arbetsgivaren bör ta reda på om någon arbetstagare behöver arbetsanpassning genom dialog med arbetstagaren. Det kan äga rum i samband med möten som redan sker i verksamheten, eller vid särskilda möten.

**5 §**Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för att ta emot information om behov av arbetsanpassning.

Av rutinerna ska det framgå

1. vem som tar emot informationen,
2. vad som händer med informationen, och
3. vad mottagaren ska göra.

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare. Arbetsgivare som har 10 eller fler arbetstagare ska ha skriftliga rutiner.

Tillvägagångssätt vid arbetsanpassning

**6 §**När ett behov av arbetsanpassning har konstaterats ska arbetsgivaren

1. så snart det är möjligt utreda och ta ställning till hur arbetsanpassningen ska utformas,
2. därefter så snart det är möjligt genomföra arbetsanpassningen,
3. fortlöpande följa upp och kontrollera om arbetsanpassningen fungerar, och
4. vid behov justera arbetsanpassningen.

Allmänna råd

Arbetsanpassning kan genomföras på många olika sätt. Det kan till exempel innebära särskild arbetsutrustning, anpassade arbetsuppgifter, anpassade arbetstider, eller förändrad arbetsfördelning.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 20XX:XX) om grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar – systematiskt arbetsmiljöarbete finns bestämmelser om att anlita företagshälsovård eller annan sakkunnig hjälp utifrån, när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för arbetet med arbetsanpassning.

**7 §**Arbetsgivaren ska ge den berörda arbetstagaren möjlighet att medverka i utredningen, utformningen och uppföljningen av arbetsanpassningen.

Allmänna råd

Skyddsombudets (arbetsmiljöombudets) uppgifter i samband med arbetsanpassning, regleras i 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

4 kap. Första hjälpen och krisstöd

Kapitel 4

Då gäller föreskrifterna

**1 §**Kraven i detta kapitel gäller all verksamhet som omfattas av arbetsmiljölagen (1977:1160).

Vem föreskrifterna riktar sig till

**2 §**Arbetsgivaren ansvarar för att föreskrifterna i detta kapitel följs.

Av 1 och 3 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) följer att föreskrifterna i detta kapitel under vissa omständigheter kan medföra skyldigheter även för andra än arbetsgivare. Det som sägs i detta kapitel gäller då även dem.

Definitioner

**3 §**I detta kapitel har följande begrepp dessa betydelser.

|  |  |
| --- | --- |
| **Begrepp** | **Betydelse** |
| Första hjälpen | 1. De hjälpåtgärder som vid olycksfall och akut sjukdom omedelbart måste vidtas på plats för att återställa och upprätthålla livsviktiga kroppsfunktioner eller hindra vidare skadeutveckling. 2. De åtgärder som behöver vidtas för att så snabbt som möjligt få den skadade eller sjuka personen under medicinsk vård. |
| Krisstöd | Det psykiska och sociala omhändertagande som behöver vidtas i samband med olyckor, akuta krissituationer och liknande allvarliga händelser, som kan utlösa krisreaktioner. |

Beredskap för första hjälpen och krisstöd

**4 §**Arbetsgivaren ska se till att det på varje arbetsställe finns den beredskap och de rutiner för första hjälpen och krisstöd som behövs med hänsyn till verksamhetens art, omfattning och särskilda risker. Arbetsgivaren ska kontinuerligt följa upp att rutinerna fungerar. När rutinerna för första hjälpen och krisstöd planeras, ska de lokala samhällsorgan som kan behövas i arbetet med första hjälpen och krisstöd kontaktas. Exempel på lokala organ som kan behöva kontaktas är akutsjukvård, räddningstjänst och socialtjänst.

Arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagarna känner till hur första hjälpen och krisstöd är organiserat på arbetsstället. De ska fortlöpande hållas väl förtrogna med de rutiner som gäller.

Kunskaper i första hjälpen

**5 §**Arbetsgivaren ska se till att det finns tillräckligt många personer tillgängliga som kan ge första hjälpen på arbetsstället, med hänsyn till verksamhetens art, omfattning och särskilda risker. Dessa personers kunskaper och färdigheter i första hjälpen ska hållas aktuella.

Allmänna råd

När man bedömer hur många arbetstagare som behöver kunskap i första hjälpen, utgår man från förutsättningarna på platsen, till exempel särskilda risker på arbetsstället, arbetsställets storlek, eventuellt skiftarbete och vilket avståndet är från arbetsstället till sjukvård.

Bestämmelser om ögonspolning och nödduschning, som krävs för att hindra att skadan blir värre, efter att någon fått stänk på sig, blivit översköljd eller liknande, finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20QQ:Q) om utformning av arbetsplatser i kapitlet om säkerhet.

Kunskaper om krisstöd

**6 §**Arbetsgivare ska se till att chefer och arbetsledare har tillräckliga kunskaper om krisstöd för att de ska kunna planera och organisera krisstödet på ett lämpligt sätt.

5 kap. Våld och hot om våld

Kapitel 5

Då gäller föreskrifterna

**1 §**Kraven i detta kapitel gäller vid arbete där det kan finnas risk för

1. våld, eller
2. hot om våld, oavsett hur hoten förmedlas.

Allmänna råd

Föreskrifterna gäller för alla hot om våld som kan förekomma i arbetet. De gäller även de hot som förmedlas till exempel via internet eller telefon.

Vem föreskrifterna riktar sig till

**2 §** Arbetsgivaren ansvarar för att föreskrifterna i detta kapitel följs.

Av 1 och 3 kap. arbetsmiljölagen följer att föreskrifterna i detta kapitel under vissa omständigheter kan medföra skyldigheter för andra än arbetsgivaren. Det som sägs i detta kapitel gäller då även dem.

Åtgärder

**3 §**Arbetsgivaren ska

1. ordna arbetet så att risken för våld, eller hot om våld, förebyggs så långt som möjligt,
2. ha särskilda säkerhetsrutiner för det arbete som kan medföra risk för våld, eller hot om våld, och
3. följa upp säkerhetsrutinerna, och uppdatera dem om något ändras, så att de alltid är aktuella.

Arbetsgivaren ska se till att de arbetstagare som kan bli berörda av riskerna känner till säkerhetsrutinerna.

Allmänna råd

Säkerhetsrutiner kan vara att man anger när arbetstagarna ska använda larmutrustning eller i vilka situationer arbetstagarna inte ska arbeta ensamma.

**4 §**Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna får särskilt stöd och handledning vid arbete där det finns risk för återkommande våld, eller återkommande hot om våld.

**5 §**Bestämmelser omhur arbetsgivaren ska utforma arbetsplatser för att förebygga risker för våld eller hot om våld finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20qq:q) om utformning av arbetsplatser i kapitlet om säkerhet.

Larm

**6 §**Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna har möjlighet att snabbt få hjälp, om det uppstår en situation med våld eller hot om våld. Arbetsgivaren ska se till att

1. det finns larm för att tillkalla hjälp, om det behövs för säkerheten,
2. det finns fastställda rutiner för vem som ska ta emot larm, och för vad som ska göras när det kommer ett larm,
3. arbetstagarna regelbundet övar säkerhetsrutiner och åtgärder vid larm,
4. sköta om och kontrollera larmutrustningen, och
5. det finns andra tekniska hjälpmedel, om det behövs.

Ensamarbete

**7 §**Arbetsgivaren får inte låta en arbetstagare utföra en arbetsuppgift som ensamarbete om arbetsuppgiften innebär en påtaglig risk för våld eller hot om våld.

Allmänna råd

Vad som är en påtaglig risk får arbetsgivaren bedöma i varje enskilt fall, i en riskbedömning med en helhetssyn på den aktuella situationen.

Det behöver inte finnas ett direkt uttalat hot för att risken ska bedömas som påtaglig. Det är tillräckligt att det finns något som indikerar, enskilt eller tillsammans med andra omständigheter, att det finns en påtaglig risk och inte bara en teoretisk risk, för att arbetstagaren kan utsättas för våld eller hot om våld. Exempel på saker att ha med i bedömningen:

1. Om någon har uppfattat hot – uttalade eller inlindade.
2. Statistik om till exempel vissa arbeten eller tider på dygnet där våld förekommit.
3. Erfarenheter av liknande situationer, eller tidigare kontakter med personer man ska träffa, där det förekommit våld, eller hot om våld.
4. De fysiska förutsättningarna på och nära arbetsplatsen.
5. Vilken kunskap och kompetens arbetstagaren har om liknande situationer.

Uppföljande åtgärder

**8 §**Arbetsgivaren ska utreda och dokumentera tillbud och händelser med våld eller hot om våld.

6 kap. Ensamarbete

Kapitel 6

Då gäller föreskrifterna

**1 §**Kraven i detta kapitel gäller när en arbetstagare arbetar

1. fysiskt isolerad och det krävs kommunikationsutrustning för att få kontakt med andra människor, och
2. där det finns människor i närheten, men där arbetstagaren inte kan vara säker på att få hjälp i en kritisk situation.

Vem föreskrifterna riktar sig till

**2 §**Arbetsgivaren ansvarar för att föreskrifterna i detta kapitel följs.

Av 1 och 3 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) följer att föreskrifterna i detta kapitel under vissa omständigheter kan medföra skyldigheter även för andra än arbetsgivare. Det som sägs i detta kapitel gäller då även dem.

Planera och förebygga risker med psykisk och fysisk påfrestning

**3 §**Arbetsgivaren ska se till att den som planerar och anordnar ensamarbete beaktar arbetstagarnas möjlighet till kontakter med andra människor. Arbetsgivaren ska också ta särskild hänsyn till arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar för arbetet.

**4 §**Arbetsgivaren ska, så långt som möjligt, ordna ensamarbete så att den som utför arbetet inte är utsatt för större risk för skada, än om flera gemensamt hade utfört arbetet.

**5 §**Om ett ensamarbete innebär stark psykisk påfrestning, ska arbetsgivaren eftersträva att arbetstagaren kan få direktkontakt med arbetskamrater eller andra människor.

Allmänna råd

Vid ensamarbete som pågår under längre tid kan den psykiska påfrestningen bli stark. Sådant arbete bör avbrytas med lämpliga mellanrum så att arbetstagaren kan träffa andra människor. Till exempel kan man göra det genom att arbetstagaren

* växlar till annat arbete som ger tillfälle till kontakt, eller
* får tillräckliga raster och pauser som ger tillfälle till kontakt.

Påtaglig risk för kroppsskada

**6 §**Om ensamarbete innebär en påtaglig risk för kroppsskada genom olycksfall, ska arbetsgivaren ordna så att arbetstagaren kan få snabb hjälp i en nödsituation.

Allmänna råd

För att arbetstagaren ska kunna få snabb hjälp kan man utöver kommunikationsutrustning behöva ordna till exempel

* återkommande besök av en annan person på en arbetsplats där ensamarbete pågår,
* komna överens om tidpunkter då arbetstagaren kontaktar en viss person, eller
* kameraövervakning vid riskzoner.

**7 §**Om arbetsgivaren inte kan ordna godtagbar säkerhet i ett arbete där det finns en påtaglig risk för kroppsskada genom olycksfall, får arbetet inte utföras som ensamarbete.

**8 §**Arbetsgivare får inte anlita minderåriga till sådant ensamarbete som anges i 5–6 §§.

**9 §**När arbetsgivaren anordnar sådant ensamarbete som avses i 5–6 §§, ska arbetsgivaren underrätta ett skyddsombud (arbetsmiljöombud).

Allmänna råd

Arbetsgivaren kan underrätta ett regionalt skyddsombud (arbetsmiljöombud) där det inte finns något annat skyddsombud.

**10 §**Bestämmelser om ensamarbete i situationer där det finns risk för våld eller hot om våld, finns i kapitlet om våld och hot om våld.

7 kap. Gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare

Kapitel 7

Då gäller föreskrifterna

**1 §**Kraven i detta kapitel gäller all verksamhet där arbete utförs av en arbetstagare som är gravid, ammar eller har fött barn högst 14 veckor innan arbetet ska utföras, och som har meddelat det till arbetsgivaren.

Vem föreskrifterna riktar sig till

**2 §**Arbetsgivaren ansvarar för att föreskrifterna i detta kapitel följs. Den som hyr in arbetskraft likställs med arbetsgivare i detta kapitel.

Den som ensam eller gemensamt med familjemedlem driver yrkesmässig verksamhet utan anställda, ska följa bestämmelserna i detta kapitel. Detta följer av 3 kap. 5 § andra stycket arbetsmiljölagen (1977:1160). Det innebär att den som driver sådan verksamhet ska följa det som sägs i detta kapitel om arbetsgivare och om arbetstagare. Den som driver sådan verksamhet behöver dock inte följa bestämmelserna i 4, 6, 11 och 14 §§. Den omfattas inte heller av bilaga 1 del A, punkterna 2, 5 och 6.

Av 1 och 3 kap. arbetsmiljölagen följer att föreskrifterna i detta kapitel under vissa omständigheter kan medföra skyldigheter även för andra än arbetsgivare. Det som sägs i detta kapitel gäller då även dem.

Definitioner

**3 §**I detta kapitel har följande begrepp dessa betydelser.

| **Begrepp** | **Betydelse** |
| --- | --- |
| Antal sysselsatta | Med antal sysselsatta avses, oavsett om de arbetar heltid eller deltid:   * Anställda arbetstagare. * Inhyrd arbetskraft (jämför 3 kap. 12 § andra stycket arbetsmiljölagen).   I fråga om verksamhet utan anställda arbetstagare (jämför 3 kap. 5 § arbetsmiljölagen) avses med antal sysselsatta, oavsett om de arbetar heltid eller deltid:   * De personer som driver verksamheten. * Inhyrd arbetskraft.   Den aktuella fysiska eller juridiska personens organisationsnummer avgör vilka personer som ska anses ingå i verksamheten. I antalet sysselsatta inräknas personer på verksamhetens samtliga arbetsställen.  Antalet sysselsatta ska beräknas utifrån information avseende den dag som överträdelsen av sanktionsbestämmelsen konstaterades. |

Undersökning och riskbedömning

**4 §**Arbetsgivaren ska samverka med arbetstagaren enligt 1 §, i de undersökningar och riskbedömningar som görs för att uppfylla kraven i detta kapitel.

**5 §**En arbetsgivare som fått meddelande om en arbetstagares tillstånd enligt 1 §, ska genast

1. undersöka om arbetstagaren i sitt arbete exponeras för några faktorer eller förhållanden som anges i bilaga 2, eller för något jämförbart, och
2. bedöma risken för att en exponering har en skadlig inverkan på graviditet eller amning eller leder till annan ohälsa, och då ta hänsyn till exponeringens art, grad och varaktighet.

Information till arbetstagaren

**6 §**Arbetsgivaren ska snarast möjligt informera arbetstagaren om

1. resultatet av riskbedömningen enligt 4 §, och
2. de eventuella åtgärder som ska vidtas.

Åtgärder

**7 §**Om bedömningen enligt 4 § visar att det finns risker för skadlig inverkan på graviditet eller amning, eller att exponeringen leder till annan ohälsa eller olycksfall, ska arbetsgivaren snarast vidta de åtgärder som behövs för att undanröja riskerna.

Arbetstagaren får inte sysselsättas i arbetet så länge riskerna finns kvar, och arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som är praktiskt möjliga och rimliga för att ge arbetstagaren andra arbetsuppgifter.

Kraven i första och andra stycket gäller även för arbetstagare som sysselsätts i arbete som är förbjudet för gravida, nyförlösta eller ammande, enligt 8–13 §§.

Förbud mot att arbeta vid särskilda förhållanden

Gruvarbete under jord

**8 §** En arbetsgivare får inte sysselsätta en arbetstagare som är gravid eller ammar i gruvarbete under jord, om en bedömning har visat att arbetet kan innebära risk för skadlig inverkan på graviditeten, amningen eller medföra annan ohälsa.

Blyarbete

**9 §**En arbetsgivare får inte sysselsätta en arbetstagare som är gravid eller ammar i blyarbete som innebär att bly eller blyföreningar kan tas upp i kroppen.

Rök- eller kemdykning

**10 §**En arbetsgivare får inte sysselsätta en arbetstagare som är gravid eller ammar i arbete med rök- eller kemdykning.

Den arbetsgivare som bryter mot ett förbud enligt första stycket, ska betala en sanktionsavgift.

Den lägsta avgiften är 100000kronor. Den högsta avgiften är 1000000kronor. För den som har 500 eller fler sysselsatta, är avgiften 1000000kronor. För den som har färre än 500 sysselsatta beräknas avgiften enligt följande:

Avgift = 100000kronor + (antalet sysselsatta – 1) x 1 804kronor.

Summan ska avrundas nedåt till närmaste hundratal.

Nattarbete

**11 §**En arbetsgivare får inte sysselsätta en arbetstagare som är gravid eller har fött barn högst 14 veckor tidigare i nattarbete, om ett läkarintyg anger att det skulle vara skadligt för arbetstagarens hälsa eller säkerhet.

Arbetstagaren ska erbjudas arbete under dagtid, om det är praktiskt möjligt och rimligt.

Den arbetsgivare som bryter mot ett förbud enligt första stycket, ska betala en sanktionsavgift.

Den lägsta avgiften är 40000kronor. Den högsta avgiften är 400000kronor. För den som har 500 eller fler sysselsatta, är avgiften 400000kronor. För den som har färre än 500 sysselsatta beräknas avgiften enligt följande:

Avgift = 40000kronor + (antal sysselsatta – 1) × 721kronor.

Summan ska avrundas nedåt till närmaste hundratal.

Rubella eller toxoplasma

**12 §**En arbetsgivare får inte sysselsätta en arbetstagare som är gravid i arbete där denna riskerar att exponeras för rubella eller toxoplasma, om arbetstagaren saknar fullgott immunitetsskydd mot smittämnet.

Den arbetsgivare som bryter mot ett förbud enligt första stycket, ska betala en sanktionsavgift.

Den lägsta avgiften är 40000kronor. Den högsta avgiften är 400000kronor. För den som har 500 eller fler sysselsatta, är avgiften 400000kronor. För den som har färre än 500 sysselsatta beräknas avgiften enligt följande:

Avgift = 40000kronor + (antal sysselsatta – 1) × 721kronor.

Summan ska avrundas nedåt till närmaste hundratal.

Dykeriarbete

**13 §**En arbetsgivare får inte sysselsätta en arbetstagare som är gravid i dykeriarbete.

En arbetsgivare får inte heller sysselsätta en arbetstagare som är gravid i arbete under förhöjt tryck, det vill säga lufttryck över 1 atmosfär, i tryckkammare eller liknande.

Den arbetsgivare som bryter mot ett förbud enligt första stycket, ska betala en sanktionsavgift.

Den lägsta avgiften är 100000kronor. Den högsta avgiften är 1000000 kronor. För den som har 500 eller fler sysselsatta, är avgiften 1 000000kronor. För den som har färre än 500 sysselsatta beräknas avgiften enligt följande:

Avgift = 100000kronor + (antalet sysselsatta – 1) x 1 804kronor.

Summan ska avrundas nedåt till närmaste hundratal.

Vilutrymme

**14 §** En arbetsgivare ska ordna så att det finns möjlighet för en gravid eller ammande arbetstagare, att under lämpliga förhållanden tillfälligt kunna vila i liggande ställning på arbetsstället.

8 kap. Minderårigas arbetsmiljö

Kapitel 8

Då gäller föreskrifterna

**1 §**Kraven i detta kapitel gäller om någon låter minderårig utföra arbete eller genomgå utbildning.

Vem föreskrifterna riktar sig till

**2 §**Arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare som låter den som inte fyllt 18 år anlitas att utföra arbete eller genomgå utbildning, ansvarar för att föreskrifterna i detta kapitel följs. Skolhuvudmän omfattas bara av 3–6 och 9–11 §§ samt bestämmelser om straff i kapitlet om bestämmelser om sanktionsavgifter och straff.

Av 1 och 3 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) följer att föreskrifterna i detta kapitel under vissa omständigheter kan medföra skyldigheter även för andra än arbetsgivare. Det som sägs i detta kapitel gäller då även dem.

Definitioner

**3 §**I detta kapitel har följande begrepp dessa betydelser.

| **Begrepp** | **Betydelse** |
| --- | --- |
| Familjemedlem | Person som   1. är vårdnadshavare till den minderåriga, 2. är släkt med och lever i samma hushåll som den minderåriga, 3. är gift med vårdnadshavaren och lever i samma hushåll som den minderåriga, eller 4. lever under äktenskapsliknande förhållanden med vårdnadshavaren i samma hushåll som den minderåriga. |
| Minderårig | Den som inte fyllt 18 år. |
| Praktik | Alla de former av arbetsplatsförlagt lärande som förekommer inom ramen för en utbildning. |
| Praktikgivare | Den som tar emot en minderårig för praktik. |
| Skolhuvudman | Den som driver en verksamhet för utbildning av minderåriga. |
| Skolvecka | En vecka då eleven går minst en dag i skolan. |
| Ungdom | Minderårig som har fullgjort sin skolplikt och som fyller minst 16 år under innevarande kalenderår. |
| Uppdragsgivare | Den som på annat sätt än att vara arbetsgivare låter minderårig utföra arbete. |
| Yngre barn | Minderårig som inte har fyllt 13 år. |
| Äldre barn | Minderårig som har fyllt 13år och inte är ungdom. |

Undersökning och riskbedömning

**4 §**Om arbetsuppgifter eller skoluppgifter kan komma att utföras av minderåriga som ännu inte är fysiskt eller psykiskt mogna, ska arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare genomföra en undersökning och riskbedömning av arbetsmiljön med särskild hänsyn till detta.

Undersökningen och riskbedömningen ska ta särskild hänsyn till den minderårigas

1. fysiska och psykiska mognad,
2. ålder, och
3. övriga förutsättningar att utföra arbetet.

I undersökningen och riskbedömningen för yngre och äldre barn ska bedömas om arbetet

1. kräver stort ansvarstagande,
2. är fysiskt tungt, eller
3. är psykiskt påfrestande.

Om man ändrar verksamheten så att riskerna för minderåriga påverkas ska man göra en ny undersökning och riskbedömning.

Skyddsombud (arbetsmiljöombud) eller studerandeskyddsombud och elevskyddsombud ska få möjlighet att

1. delta i undersökningar och riskbedömningar, och
2. lämna synpunkter på vilka arbetsuppgifter som minderåriga ska utföra.

Allmänna råd

Eftersom bestämmelserna preciserar de krav på riskbedömning som finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 20qq:q) om grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar – systematiskt arbetsmiljöarbete omfattas riskbedömningen i bestämmelsen av skriftlighetskravet av de föreskrifterna.

Bestämmelsen gäller bara undersökning och bedömning av risker som är typiska för minderåriga personer i olika åldersgrupper och ställer alltså inget krav på att undersöka och bedöma risker på individnivå. Däremot kan riskbedömningen visa att det finns ett behov av att fastställa rutiner över hur man ska agera för att i olika fall anpassa verksamheten till en enskild minderårigs egenskaper.

När det gäller minderåriga i utbildning bör man alltid riskbedöma bland annat arbets- och skoluppgifter med särskilda risker både på yrkesprogram och högskoleförberedande program. Områden där sådana risker kan finnas är kemiska ämnen, ergonomi, teknisk utrustning, ljud- och ljusförhållanden. Dessa risker kan finnas i till exempel slöjd, idrott och hälsa, hem- och konsumentkunskap samt laborationer inom kemi och biologi.

Eftersom utbildningsväsendet hela tiden förändras finns det liknande arbetsuppgifter, som inte är av lika traditionellt slag, som också måste riskbedömas. Exempel på arbeten där stort ansvarstagande krävs är arbete som innebär makt- eller myndighetsutövning i form av exempelvis kontroll och godkännande av en person. Fysiskt tunga uppgifter kan vara till exempel tunga lyft, buller och arbete med kemiska ämnen. Psykiskt tunga uppgifter kan vara till exempel att arbeta ensam, ta hand om personer i kris eller hantera pengar.

Medicinsk kontroll

**5 §**Arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare ska se till att regelbundna medicinska kontroller görs av den minderåriga om det behövs för att bedöma risker beträffande den minderårigas säkerhet, fysiska eller psykiska hälsa eller utveckling.

Kontrollerna ska utföras så ofta det behövs utifrån den minderåriga personens hälsotillstånd och mognad samt riskernas karaktär.

Skolhuvudmän ska

1. undersöka om det finns krav på medicinsk kontroll för de arbetsuppgifter som eleven planeras utföra under praktik, och
2. försäkra sig om att praktikgivaren erbjuder en sådan kontroll, om skolan inte gör det.

Allmänna råd

Den medicinska kontrollen av minderåriga skiljer sig från medicinsk kontroll av andra grupper genom att minderåriga kan förväntas vara särskilt känsliga för vissa belastningar.

Bristande mognad och erfarenhet kan medföra risk för både olycksfall och psykisk påfrestning vid stor belastning. Det innebär att man behöver beakta den minderårigas fysiska och psykiska mognad vid den medicinska kontrollen, samt risktillstånden i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om medicinska kontroller i arbetslivet.

I skolan kan elevhälsans personal genomföra den medicinska kontrollen om de har den nödvändiga kompetensen och erfarenheten som krävs enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om medicinska kontroller i arbetslivet.

Åtgärder

**6 §**Innan arbetet eller utbildningen påbörjas, ska arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare genomföra de åtgärder som behövs enligt riskbedömningen i 4 § och den medicinska kontrollen i 5 §.

Allmänna råd

I samband med praktik bör skolhuvudmannen och praktikgivaren vidta åtgärderna i samråd. Även i situationer då praktikgivaren har ett ansvar att vidta en viss åtgärd är skolhuvudmannen också ansvarig för att inom sin verksamhet genom till exempel ingående av utbildningskontrakt och uppföljning verka för att praktikgivaren vidtar åtgärden. Om den uppföljning som skolhuvudmannen ska göra skulle visa att praktikgivaren inte följer en viss regel i dessa eller andra av Arbetsmiljöverkets föreskrifter, och skolhuvudmannen inte lyckas förmå praktikgivaren att vidta rättelse, kan skolhuvudmannen tillsammans med praktikgivaren vara ansvarig för överträdelserna.

Åtgärder som avses i bestämmelsen kan vara sådana som generellt minskar riskerna, till exempel att ta fram rutiner och köpa skyddsutrustning. Åtgärderna kan även vara individuella som att anpassa verksamheten till risker som härrör från en särskild minderårigs individuella egenskaper.

Information till vårdnadshavare och skyddsombud (arbetsmiljöombud), samt vårdnadshavares medgivande

**7 §**Om en arbetsgivare eller uppdragsgivare låter ett yngre eller äldre barn utföra arbete, ska de

1. informera barnets vårdnadshavare om arbetsuppgifterna, riskerna och eventuella skyddsåtgärder, samt
2. försäkra sig om att barnets vårdnadshavare har lämnat sitt medgivande.

Skyddsombud (arbetsmiljöombud) ska meddelas om en arbetsgivare beslutar att anställa en minderårig.

**8 §**Om en arbetsgivare eller uppdragsgivare låter ett yngre eller äldre barn arbeta vid sidan av skolan, får det inte försämra möjligheten för barnet att göra skolarbetet, eller hindra dem från att tillgodogöra sig undervisningen.

Rutiner för introduktion och information

**9 §**Arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare ska se till att den minderåriga

1. får en introduktion med information om arbetsuppgifterna och dess risker, och
2. har förstått informationen.

Minderåriga ska arbeta under ledning och tillsyn av en lämplig person som har fyllt 18år och har kunskaper om arbetet. Det ska finnas rutiner för hur introduktionen och handledningen ska gå till.

Allmänna råd

En lämplig person att leda och ha tillsyn över den minderåriga kan till exempel vara en lärare, arbetsledare eller en mer erfaren arbetskamrat. Personen bör ha minst ett års erfarenhet av uppgifterna från arbetsliv eller utbildning och ha nödvändiga kunskaper om risker och skydd.

Förbjudna arbetsuppgifter

Allmänna bestämmelser för minderåriga

**10 §**Det är förbjudet för arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare att låta minderåriga utföra de riskfyllda arbetsuppgifterna i bilaga2, om inte villkoren för undantag i bilagan är uppfyllda.

Om arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet med bestämmelser om sanktionsavgifter och straff.

Ensamarbete

**11 §**Arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare får inte låta en minderårig person utföra någon av de riskfyllda arbetsuppgifterna i bilaga2, som ensamarbete.

Om arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän eller praktikgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet med bestämmelser om sanktionsavgifter och straff.

Särskilda bestämmelser för yngre barn

**12 §**Det är förbjudet för arbetsgivare, uppdragsgivare och praktikgivare att låta yngre barn utföra arbete. Undantag gäller

1. för mycket lätta och ofarliga arbetsuppgifter, inom verksamheter som bedrivs av en familjemedlem utan andra anställda, och
2. om Arbetsmiljöverket har gett tillstånd enligt 13 §.

Om arbetsgivare, uppdragsgivare, eller praktikgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet med bestämmelser om sanktionsavgifter och straff.

**13 §**Arbetsmiljöverket kan ge tillstånd för att anlita yngre barn för att uppträda och repetera inom

1. kulturell verksamhet,
2. konstnärlig verksamhet, eller
3. sportevenemang eller reklamevenemang.

Tillstånd kan beviljas om arbetsuppgifterna:

1. inte riskerar barnets säkerhet, hälsa eller utveckling, och
2. inte går utöver skolarbetet eller hindrar barnet från att tillgodogöra sig undervisningen i skolan.

Särskilda bestämmelser för äldre barn

**14 §**Det är förbjudet för arbetsgivare, uppdragsgivare eller praktikgivare att låta äldre barn

1. sälja åldersreglerade varor,
2. utföra annat arbete som kräver ett stort ansvarstagande, eller
3. utföra arbete som är fysiskt tungt eller psykiskt påfrestande.

Om arbetsgivare, uppdragsgivare, eller praktikgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet med bestämmelser om sanktionsavgifter och straff.

Arbetstider

Allmänna bestämmelser för minderåriga

**15 §**Den minderårigas vårdnadshavare avgör arbetstiden för

1. yngre barn som utför mycket lätta och ofarliga arbetsuppgifter enligt 12 § p.1, och
2. äldre barn och ungdomar som anlitas på samma sätt.

**16 §**En arbetsgivare eller uppdragsgivare får inte låta en minderårig utföra arbete mellan klockan 24.00 och 5.00.

Om arbetsgivare eller uppdragsgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet med bestämmelser om sanktionsavgifter och straff.

**17 §**Om det finns särskilda skäl får Arbetsmiljöverket godkänna undantag från 16 och 19–21 §§ för uppträdande och repetitioner inom kulturell eller konstnärlig verksamhet samt för sportevenemang och reklamevenemang.

Allmänna råd

Exempel på särskilda skäl är om barn ska delta i filminspelningar där nattmörker är en förutsättning och det bara gäller ett fåtal tillfällen.

**18 §** Arbetsgivare eller uppdragsgivare ska ordna med en sammanhängande rast som är minst 30minuter, senast efter fyra och en halv timmes arbete.

Om en arbetsgivare eller uppdragsgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet med bestämmelser om sanktionsavgifter och straff.

Särskilda bestämmelser för yngre och äldre barn

**19 §**Arbetsgivare eller uppdragsgivare får inte låta yngre eller äldre barn utföra arbete mellan klockan 20.00 och 6.00.

Om en arbetsgivare eller uppdragsgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet med bestämmelser om sanktionsavgifter och straff.

**20 §**När arbetsgivare eller uppdragsgivare anlitar yngre eller äldre barn gäller även följande arbetstidsregler:

1. Dygnsvila: Barnet ska vara ledigt från arbete minst 14 timmar sammanhängande för nattvila, under varje period om 24 timmar.
2. Veckoledighet: Barnet ska vara ledigt från arbete minst två dagar under varje period om sju dagar. Så långt som möjligt ska ledigheten vara sammanhängande och vara under lördag och söndag. Minst 36 timmar av veckoledigheten ska vara sammanhängande, och ligga på tid som är fri från skolundervisning.
3. Lov eller semester: Varje kalenderår ska barnet vara ledigt från arbete minst fyra veckor sammanhängande. Ledigheten ska ligga på tid som är fri från skolundervisning.
4. Arbete under ett skollov, som är minst en vecka tillsammans med lördag och söndag, får totalt omfatta
5. högst 7 timmar per dag, och
6. högst 35 timmar per vecka.
7. Arbete under en skolvecka får totalt omfatta
   1. högst 2 timmar per skoldag, eller 7 timmar per skolfri dag, och
   2. högst 12 timmar per skolvecka.

Bestämmelserna i första stycket punkterna 1–5 gäller oavsett om arbetstiden rubriceras som ordinarie arbetstid, övertid, mertid eller jourtid.

Om en arbetsgivare eller uppdragsgivare bryter mot första stycket punkterna 1–5 kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet med bestämmelser om sanktionsavgifter och straff.

Särskilda bestämmelser för ungdomar

**21 §**När arbetsgivare eller uppdragsgivare anlitar ungdomar gäller följande arbetstidsbestämmelser:

1. Den minderåriga personen får arbeta högst 8timmar per dag och högst 40timmar per vecka. Under skolveckor ska arbetstiden förläggas så att den inte hindrar den minderårigas skolgång eller möjlighet att tillgodogöra sig skolundervisningen.

Undantag: När det behövs, på grund av arbetsuppgifternas natur eller arbetsförhållandena i övrigt, får den minderåriga arbeta

* 1. i genomsnitt 8timmar per dag under en vecka, eller
  2. i genomsnitt 40timmar per vecka under en period om fyra veckor.

Bestämmelser i punkt1 gäller oavsett om arbetstiden rubriceras som ordinarie arbetstid, övertid, mertid eller jourtid.

1. Den minderåriga ska ha minst 12timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24timmar (dygnsvila).

Undantag: Dygnsvilan får förkortas till 11timmar, om den minderåriga har en kompenserande viloperiod direkt efter arbetspasset eller arbetspassen. Detta gäller förutsatt att arbetet

* 1. består av flera arbetspass, under ett dygn, som alla är kortare än 4timmar,
  2. utförs på sjukhus, på äldreboende, inom jordbruk eller inom hotell och restaurang, eller
  3. omfattas av undantaget till punkt 3.

1. Tiden klockan 22.00–6.00 eller 23.00–7.00 ska vara fri från arbete.

Undantag: Den minderåriga får arbeta till klockan24.00, och börja arbeta klockan5.00,

* 1. om ordinarie arbetspass på arbetsplatsen slutar mellan klockan 22.00 och 24.00, eller börjar mellan klockan 5.00 och 7.00, och
  2. om det medför stor olägenhet för verksamheten om den minderåriga inte kan avsluta eller påbörja arbetspasset vid de ordinarie tiderna.

1. Den minderåriga ska ha en ledighet om minst två dagar under varje period om sju dagar. Så långt som möjligt ska ledigheten vara sammanhängande och vara förlagd till veckoslutet. Den sammanhängande ledigheten får aldrig understiga 36timmar.

Om en arbetsgivare eller uppdragsgivare, bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet med bestämmelser om sanktionsavgifter och straff.

Arbetstid när en minderårig arbetar hos flera arbetsgivare

**22 §**Om en minderårig arbetar åt flera olika arbetsgivare ska den totala arbetstiden beaktas när den tillåtna arbetstiden beräknas enligt 20 § punkten 5 och 21 § första stycket punkten1.

Den arbetsgivare eller uppdragsgivare som sysselsätter en minderårig, som under samma tidsperiod utför arbete åt en annan arbetsgivare, uppdragsgivare, eller praktikgivare som avses i 23 §, ska dra ifrån den tid som den minderåriga arbetar för andra, för att beräkna den tillåtna arbetstiden.

Vid tillämpningen av första stycket får minderåriga, som utför arbete åt praktikgivare som avses i 23 §, arbeta ytterligare 20 timmar per vecka, oavsett om den minderåriga är anställd inom ramen för sin praktik eller inte. Av dessa ytterligare 20timmar får upp till 8 timmar förläggas till en och samma dag.

Om en arbetsgivare, uppdragsgivare eller praktikgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet med bestämmelser om sanktionsavgifter och straff.

Allmänna råd

För att avgöra om man behöver tillämpa denna bestämmelse kan en arbetsgivare fråga den minderåriga om den minderåriga arbetar för en annan arbetsgivare eller praktikgivare. Om den minderåriga svarar nej bör arbetsgivaren vid tillämpningen av bestämmelsen utgå från att svaret överensstämmer med verkligheten.

Vid exempelvis en situation där en 17-åring är anställd av två olika arbetsgivare som båda har underlåtit att ställa en sådan fråga och den minderåriga arbetar 8 timmar åt den ena arbetsgivaren och 1 timme åt den andra under en och samma dag är båda arbetsgivarna ansvariga för överträdelsen av 21 § första stycket punkten 1 och 22 §.

Att första stycket enbart hänvisar till bestämmelserna om längsta tillåtna arbetstid per dag och vecka innebär att en arbetsgivare, precis som för vuxna arbetstagare, inte behöver beakta att en minderårig arbetar åt någon annan när arbetsgivaren tillämpar vilobestämmelserna i 21 § punkterna 2–3. Genom undantaget under punkten 2 kan en arbetsgivare låta en minderårig arbeta 8 timmar på onsdag, 7 timmar på lördag och 5 timmar på söndag även om den minderåriga som lärling under samma vecka arbetar 7,5 timmar om dagen måndag till fredag åt sin praktikgivare och har ett möte med sin handledare på skolan i 2,5 timmar. Skulle mötet på skolan bara ta 2 timmar i anspråk är det tillåtet för arbetsgivaren att låta den minderåriga arbeta ytterligare 0,5 timmar under den veckan eftersom den totala arbets- och utbildningstid inom ramen för lärlingsutbildningen då bara uppgår till 39,5 timmar.

Arbetstid inom ramen för utbildning som kombinerar undervisning och praktik

**23** § För arbete som en minderårig utför åt praktikgivare, inom ramen för en utbildning som kombinerar undervisning och praktik, gäller bestämmelserna om arbetstider i 15–23 §§ oavsett om den minderåriga är anställd eller inte.

När praktikgivaren beräknar den arbetstid som avses i första stycket ska denna lägga ihop den tid som den minderåriga deltar i skolundervisning och den tid som den minderåriga utför arbete åt praktikgivare, inom samma vecka.

Praktikgivaren ansvarar för att arbetstiden beräknad enligt första stycket inte överskrids.

Om praktikgivaren bryter mot första stycket i denna paragraf kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet med bestämmelser om sanktionsavgifter och straff.

Allmänna råd

Med utbildning för kombinerad undervisning och praktik avses till exempel gymnasieskolan lärlingsutbildning och grundskolans PRAO. När praktikgivaren för en lärling ska följa upp undervisnings- och arbetstid är det lämpligt att använda sig av det utbildningskontrakt som upprättas i början av lärlingsutbildningen. Ett exempel på när praktikgivaren måste ta hänsyn till bestämmelsen i andra stycket är om skolan meddelar att praktikanten kommer att ha ett uppföljningsmöte med skolans kontaktperson för praktiken. Om praktikanten i sådana fall har 40 timmars arbetsvecka måste praktikgivaren minska arbetstiden för den aktuella veckan med så lång tid som mötet pågår.

9 kap. Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

Kapitel 9

Då gäller föreskrifterna

**1 §**Kraven i detta kapitel gäller för verksamheter som omfattas av arbetstidslagen (1982:673).

Vem föreskrifterna riktar sig till

**2 §**Arbetsgivaren ansvarar för att föreskrifterna i detta kapitel följs.

Allmänna bestämmelser

**3 §**Arbetsgivaren ska, för varje arbetstagare, anteckna jourtid, övertid och mertid. Arbetsgivaren bestämmer i vilken handling anteckningarna görs. De ska vara tydliga och uppställda på ett överskådligt sätt.

**4 §**Anteckningarna ska innehålla uppgift om

1. arbetsgivarens namn,
2. arbetsställets beteckning,
3. arbetstagarens namn, och
4. arbetstagarens personnummer eller anställningsnummer.

Det ska framgå av anteckningarna vilken tidsperiod de avser. Perioden ska anges med årtal samt antingen startdatum och slutdatum, veckonummer eller kalendermånad.

**5 §**Anteckningarna ska göra skillnad på

1. jourtid,
2. allmän övertid,
3. extra övertid,
4. allmän mertid, och
5. nödfallsövertid och mertid för nödfallsarbete (nödfallsmertid).

Ett gemensamt dokument får användas för alla, eller några slag av arbetstid. Ett sådant dokument ska innehålla särskilda rader eller kolumner för varje slag av arbetstid, med tydlig uppgift om vad raden eller kolumnen är avsedd för.

**6 §**Anteckningarna ska förvaras på arbetsstället under det kalenderår de avser, samt de två närmast följande kalenderåren. Detsamma gäller eventuella kollektivavtal om undantag från arbetstidslagens bestämmelser och Arbetsmiljöverkets beslut om avvikelse från arbetstidslagen (1983:673).

**7 §**Arbetstidslagen (1983:673) och arbetstidsschema ska finnas på arbetsstället.

Särskilda bestämmelser för vissa slag av arbetstid

**8 §**Arbetsgivaren bör anteckna jourtid så snart den uppkommer, den ska dock antecknas senast 14 dagar efter den beräkningsperiod för jourtiden som tillämpas vid arbetsstället. Om beräkningsperioden är kortare än avlöningsperioden får anteckningen istället göras senast 14 dagar efter avlöningsperioden.

Arbetsgivaren behöver inte anteckna jourtid om

1. det finns fastställda scheman för jourpassen, och
2. parterna har kommit överens genom kollektivavtal om att en bestämd del av jourpassen ska räknas som ordinarie arbetstid.

**9 §**Arbetsgivaren bör anteckna allmän övertid och allmän mertid så snart den uppkommer, den ska dock antecknas senast 14 dagar efter den beräkningsperiod för den ordinarie arbetstiden som tillämpas vid arbetsstället. Om beräkningsperioden är kortare än avlöningsperioden får anteckningen istället göras senast 14 dagar efter avlöningsperioden. Om kalendermånaden är beräkningsperiod för den ordinarie arbetstiden ska arbetsgivaren ange hur lång den ordinarie arbetstiden är per månad.

**10 §**Anteckningarna om allmän mertid ska ange hur mycket av denna som är överskjutande mertid, alltså den del av den sammanlagda arbetstiden vid deltidsanställning, som överstiger timtalet för den ordinarie arbetstiden vid heltidsanställning.

**11 §**Om beräkningsperioden för den ordinarie arbetstiden som tillämpas vid arbetsstället är kortare än 4 veckor, ska anteckningarna utformas så att den allmänna övertiden och den överskjutande mertiden kan summeras för en fyraveckorsperiod eller en kalendermånad. Arbetsgivaren ska göra en sådan summering och anteckna resultatet senast 14 dagar efter fyraveckorsperioden eller månaden.

**12 §**Anteckningar om nödfallsövertid och nödfallsmertid ska ange

1. anledningen till övertiden och mertiden,
2. när arbetet började,
3. när den lokala fackliga organisationen underrättades,
4. när arbetet slutade,
5. antalet berörda arbetstagare, och
6. totala antalet övertidstimmar och mertidstimmar.

Undantag

**13 §**Arbetsmiljöverket kan medge undantag från bestämmelserna i 3–12 §§, om det finns särskilda skäl.

Särskilda bestämmelser

**14 §**Bestämmelserna i 3–12 §§ är föreskrifter enligt 11 § arbetstidslagen (1982:673). Bestämmelser om straff finns i kapitlet med bestämmelser om sanktionsavgifter och straff.

10 kap. Bestämmelser om sanktionsavgifter och straff

Kapitel 10

**1 §** 7 kap. 9–12 §§ utgör föreskrifter enligt 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Den som överträder dessa bestämmelser ska betala sanktionsavgift enligt 8kap.5–10 §§ arbetsmiljölagen. Sanktionsavgiftens storlek beräknas enligt den grund som anges i 7 kap. 9–12 §§.

**2 §** 8 kap. 12 och 14 §§ utgör föreskrifter enligt 5 kap. 2 § tredje stycket arbetsmiljölagen.

8 kap. 9 och 11 §§ utgör föreskrifter enligt 5 kap. 3 § andra stycket arbetsmiljölagen.

8 kap. 16, 18–20 §§, 21 § punkterna 1–3, 22 och 23 §§ utgör föreskrifter enligt 5 kap. 5 § arbetsmiljölagen.

Brott mot dessa bestämmelser kan medföra böter med stöd av 8 kap. 2 § första stycket arbetsmiljölagen (1977:1160).

**3 §**Bestämmelserna i 9 kap. 3–12 §§ är föreskrifter enligt 11 § arbetstidslagen (1982:673). Brott mot dessa föreskrifter kan leda till böter, enligt 24 § arbetstidslagen.

Övergångsbestämmelser

1. Denna författning träder i kraft den XX månad 2023.
2. Genom denna författning upphävs
   1. Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1982:3) om ensamarbete,
   2. Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1982:17) om anteckningar om jourtid, övertid och mertid,
   3. Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:2) om våld och hot i arbetsmiljön,
   4. Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2020:5) om arbetsanpassning,
   5. Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1999:7) om första hjälpen och krisstöd,
   6. Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2007:5) om gravida och ammande arbetstagare,
   7. Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2012:3) om minderårigas arbetsmiljö,
   8. Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö.
3. Tillstånd, godkännanden, undantag, dispenser, villkor, förelägganden, förbud, avgiftsförelägganden, anmälningar, registreringar, rapporter, intyg, journaler och annan dokumentation, samt andra beslut eller åtgärder i enskilda fall enligt de upphävda föreskrifterna, fortsätter att gälla enligt motsvarande bestämmelser i de nya föreskrifterna.

ERNA ZELMIN

Chefsjurist

Bilaga 1 Arbetsmiljöfaktorer och arbetsförhållanden som avses i 7 kap. Gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare

A. Arbetsmiljöfaktorer

1. Fysikaliska faktorer

Fysikaliska faktorer som skulle kunna medföra fosterskador och/eller avlossning av moderkakan eller för tidig födsel, särskilt

1. vibrationer, stötar eller rörelser i underlaget,
2. buller,
3. joniserande strålning, se även bestämmelser i 4 kap. 9 § strålskyddslagen (2018:396),
4. icke-joniserande strålning, och
5. extrem kyla och värme.

2. Belastningsergonomiska faktorer

Belastningsergonomiska faktorer, särskilt

1. manuell hantering av laster som innebär risker, särskilt för ländryggen,
2. arbetsrörelser och arbetsställningar,
3. förflyttningar inom eller utanför arbetsstället, och
4. fysisk uttröttning och annan fysisk belastning.

3. Smittämnen

Smittämnen i riskklasserna 2, 3 och 4 enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20XX:XX) om vanliga arbetsmiljörisker i kapitlet om smittrisker, om det är känt att dessa smittämnen eller de behandlingsåtgärder som är nödvändiga på grund av dem, innebär risk för att kvinnan, fostret eller ammande barn påverkas skadligt.

4. Kemiska ämnen

Kemiska ämnen, om det är känt att de skadligt påverkar gravida kvinnors, fosters eller ammade barns hälsa, särskilt

1. kemiska produkter som är klassificerade som cancerframkallande, reproduktionstoxiska, mutagena eller som specifikt organtoxiska vid enstaka exponering, enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1272/2008 av den 16 december 2008 om klassificering, märkning och förpackning av ämnen och blandningar, ändring och upphävande av direktiven 67/548/EEG och 1999/45/EG samt ändring av förordning (EG) nr 1907/2006 (CLP-förordningen),
2. kvicksilver och kvicksilverföreningar,
3. mitoshämmande ämnen (till exempel vissa cytostatika),
4. kolmonoxid, och
5. kemiska ämnen som är skadliga när de tas upp genom huden.

5. Våld eller hot om våld

Arbetsförhållanden som kan medföra eller har medfört våld eller hot om våld.

6. Organisatoriska och sociala faktorer

Arbetsförhållanden som kan medföra eller har medfört

1. psykisk uttröttning,
2. starka psykiska påfrestningar, och
3. kränkande särbehandling.

B. Processer

Cancerframkallande ämnen och produkter som avges vid

1. framställning av auramin,
2. arbete som innebär exponering för cancerframkallande polycykliska aromatiska kolväten (PAH) som finns i sot, tjära, beck, rök och damm,
3. arbete som innebär exponering för damm, rökgaser eller stänk som uppstått vid avbränning och elektroraffinering av kopparnickelskärsten,
4. process där stark syra ingår vid framställning av isopropylalkohol, och
5. arbete som innebär exponering för trädamm från lövträd.

Bilaga 2 Förbjudna arbetsuppgifter för minderåriga, till 9 kapitlet om minderårigas arbetsmiljö

Arbetsmetoder, arbetsuppgifter och riskkällor som, enligt 10 §, är förbjudna för minderåriga utan undantag

* Arbete som medför exponering för trädamm är inte godtagbar, med hänsyn till gränsvärdet i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20QQ:Q) om gränsvärden för luftvägsexponering i arbetsmiljön.
* Arbeten som kan medföra risk för kontakt med smittämnen som tillhör riskklass 3 eller 4 enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20QQ:Q) om vanliga arbetsmiljörisker i kapitlet om smittrisker.
* Arbete som bara får utföras efter särskilt tillstånd av Arbetsmiljöverket enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20QQ:Q) om gränsvärden för luftvägsexponering i arbetsmiljön.
* Arbete med asbest eller asbesthaltigt material.
* Arbete med experimentell cancerforskning eller arbete som sker i samma lokaler som sådant forskningsarbete och där det finns risk för exponering för cancerframkallande ämnen.
* Transport av pengar och värdehandlingar till eller från penninginrättningar eller annat utrymme utanför arbetsstället.
* Bevakningsarbete enligt lagen (1974:191) om bevakningsföretag.

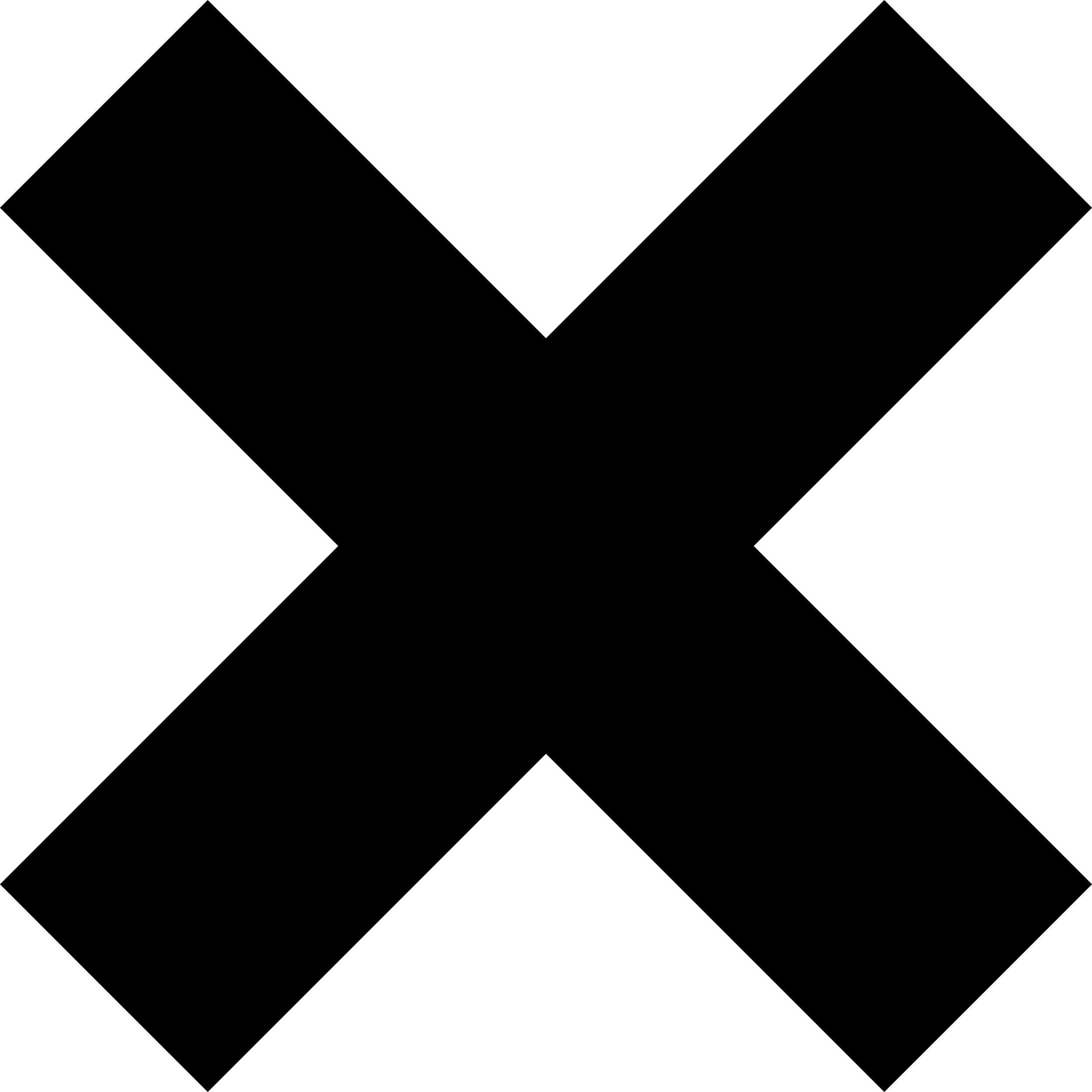
Arbetsmetoder, arbetsuppgifter och riskkällor som, enligt 10 §, endast är tillåtna för minderåriga under vissa förutsättningar

Tabell 1 a) Riskkällor till förbjudna arbetsuppgifter med de undantag som anges i andra, tredje och fjärde kolumnen

Förklaring till tecken i tabellen

Tillåten arbetsmetod, arbetsuppgift och riskkälla markeras i tabellen som



Förbjuden arbetsmetod, arbetsuppgift och riskkälla markeras i tabellen som: 

| Riskkällor till förbjudna arbetsuppgifter. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Arbete med avloppsvatten, avloppsslam eller latrin i öppen hantering så att det finns risk för smitta. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 2. Arbeten som kan medföra särskild risk för kontakt med smittämnen som tillhör riskklass 2 enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om vanliga arbetsmiljörisker i kapitlet om smittrisker. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 3. Arbete med kvarts, eller kvartshaltigt material, om det krävs att arbetstagaren ska genomgå medicinsk kontroll enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om medicinska kontroller i arbetslivet i kapitlet om fibrosframkallande damm – med krav på tjänstbarhetsintyg. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. |
| 4. Arbete med eldfasta keramiska fibrer, specialfibrer eller kristallina fibrer om det krävs att arbetstagaren ska genomgå medicinsk kontroll enligt föreskrifter från Arbetsmiljöverket om medicinska kontroller i arbetslivet. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 5. Arbete som medför att arbetstagaren kan utsättas för aromatiska polycykliska kolväten i sot, tjära, beck, rök eller damm. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 6.  Hälsofarliga kemiska produkter  Arbete med kemiska produkter eller farliga ämnen som bildas under arbete och som uppfyller kriterierna för klassificering enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1272/2008 i en eller flera av följande faroklasser och farokategorier med en eller flera av följande faroangivelser.  Akut toxicitet, kategori 1, 2 eller 3  H300: Dödligt vid förtäring  H310: Dödligt vid hudkontakt  H330: Dödligt vid inandning  H301: Giftigt vid förtäring  H311: Giftigt vid hudkontakt  H331: Giftigt vid inandning  Hudsensibiliserande, kategori 1, underkategori 1A eller 1B  H317: Kan orsaka allergisk hudreaktion  Luftvägssensibiliserande, kategori 1, underkategori 1 A eller 1 B  H334: Kan orsaka allergisymtom eller astmasymtom eller andningssvårigheter vid inandning  Cancerogenitet kategori 1A, 1B eller 2  H350: Kan orsaka cancer  H351: Misstänks kunna orsaka cancer  Förbudet gäller inte enstaka påfyllningar med bensin i fordon eller motorredskap, som den minderåriga använder i arbetet.  Mutagenitet i könsceller kategori 1A, 1B eller 2  H340: Kan orsaka genetiska defekter H341: Misstänks kunna orsaka genetiska defekter  Reproduktionstoxicitet, kategori 1A, 1B eller 2  H360: Kan skada fertiliteten eller det ofödda barnet[[2]](#footnote-3)  H361: Misstänks kunna skada fertiliteten eller det ofödda barnet[[3]](#footnote-4)  Frätande på huden, kategori 1A, 1B eller 1C  H314: Orsakar allvarliga frätskador på hud och ögon  Förbudet gäller inte arbete med produkter i kategori 1B och 1C av den art att risken att skadas är minimal.  Specifik organtoxicitet vid enstaka exponering, kategori 1 eller 2  H370: Orsakar organskador  H371: Kan orsaka organskador  Specifik organtoxicitet vid upprepad exponering, kategori 1 eller 2  H372: Orsakar organskador genom lång eller upprepad exponering  H373: Kan orsaka organskador genom lång eller upprepad exponering. Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20QQ:Q) om gränsvärden för luftvägsexponering i arbetsmiljön. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 7. Kemiska produkter med fysikaliska faror.  Arbete med kemiska ämnen, blandningar, explosiva föremål eller ämnen som bildas under arbete och som uppfyller kriterierna för klassificering enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1272/2008 i en eller flera av följande faroklasser och farokategorier med en eller flera av följande faroangivelser.  Brandfarlig gas, kategori 1 eller 2  H220: Extremt brandfarlig gas  H221: Brandfarlig gas  Explosiva ämnen och blandningar, kategorierna ”Instabila explosiva ämnen och blandningar” eller explosiva ämnen och blandningar i riskgrupperna 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 och 1.5  H200: Instabilt, explosivt  H201: Explosivt. Fara för massexplosion.  H202: Explosivt. Allvarlig fara för splitter och kaststycken  H203: Explosivt. Fara för brand, tryckvåg eller splitter och kaststycken  H204: Fara för brand eller splitter och kaststycken.  H205: Fara för massexplosion vid brand.  Självreaktiva ämnen och blandningar, typ A, B, C eller D och Organiska peroxider, typ A eller B  H240: Explosivt vid uppvärmning  H241: Brandfarligt eller explosivt vid uppvärmning  H242: Brandfarligt vid uppvärmning  Aerosoler, kategori 1  H222: Extremt brandfarlig aerosol \*.  Brandfarlig vätska, kategori 1 eller 2  H224: Extremt brandfarlig vätska och ånga.  H225: Mycket brandfarlig vätska och ånga\*  \* Förbudet gäller inte arbeten med kemiska ämnen eller blandningar med faroangivelse H222 eller H225 om det är av den art att risken att skadas är minimal enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om gränsvärden för luftvägsexponering i arbetsmiljön | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. |
| 8. Arbete med bekämpningsmedel som är att hänföra till klass 1 eller 2 enligt förordningen (2016:402) om nematoder, insekter och spindeldjur som bekämpningsmedel.  Förbudet gäller även arbete med skogsplantor som behandlats med sådana bekämpningsmedel. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Inte tillåtet. |
| 9. Arbete med bly eller blyhaltigt material om det krävs att arbetstagaren ska genomgå medicinsk kontroll enligt föreskrifter från Arbetsmiljöverket om medicinska kontroller i arbetslivet. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Inte tillåtet. |

Tabell 1 b) Förbjudna arbetsmetoder och arbetsuppgifter med de undantag som anges i andra, tredje och fjärde kolumnen

| Förbjudna arbetsmetoder och arbetsuppgifter. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Arbete i miljöer som medför att den minderåriga kan utsättas för sådana farliga ämnen att andningsskydd krävs. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 2. Hantering av utrustning för produktion, lagring eller användning av komprimerade, kondenserade eller upplösta gaser. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 3. Tillverkning eller bearbetning av metallegeringar eller andra ämnen med särskild antändningsrisk, såsom metallegeringar med hög magnesiumhalt eller därmed jämförbara lättantändliga ämnen. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 4. Skärning och svetsning med gas, elektricitet eller laser. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 5. Arbete i slutna utrymmen där det kan förekomma gas eller ånga i hälsofarliga halter, brandfarlig gas eller ånga eller farligt låg halt av syre. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 6. Framställning och hantering av anordningar, fyrverkeriartiklar och andra föremål som innehåller explosiva varor och sprängmedel enligt förordningen (2010:1075) om brandfarliga och explosiva varor. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 7. Arbete med maskiner och anordningar där risken för personskador vid kontakt med deras rörliga eller bearbetande delar vid korrekt användning inte är försumbar eller där det finns risk för att allvarlig personskada uppstår vid felaktig användning.  För ungdomar gäller förbudet inte maskiner eller anordningar där riskerna är förebyggda genom tekniska skyddsåtgärder så att farliga rörliga delar inte är åtkomliga. Maskinerna ska vara så konstruerade så att rörelsen automatiskt stannar innan man kan komma in i riskområdet.  **Allmänna råd**: Exempel på sådana maskiner som i regel inte omfattas av förbudet i bestämmelsen på grund av att risken inte är sådan som anges i bestämmelsens första stycke är handhållna elvispar och symaskiner som inte är avsedda för industriellt bruk. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 8. Arbete med maskindrivna lyftanordningar, linbanor eller liknande transportanordningar.  Förbudet gäller inte för manövrering av permanent anordnade tryckknappshissar. Förbudet gäller inte heller manövrering av telfer, lyftblock eller dylikt för att lyfta enhetslaster med väldefinierade lyftpunkter som understiger 25 kg. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 9. Arbete som förare eller operatör av följande:  Traktorer eller vagnar med vinsch, last-, skördar- eller grävaggregat eller frontlastare med redskap. Traktorer med annan lyftanordning än trepunktskoppling.  Mobila maskiner avsedda för byggnads-, anläggnings- eller vägarbete.  Lyftande truckar.  Mobila skogs- och jordbruksmaskiner, trädgårdsmaskiner och snöslungor.  För ungdomar gäller förbudet inte gräsklippare med acceptdon (”dödmansgrepp” eller säkerhetsbygel) och bara ett klippaggregat. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 10. Järnvägsarbete eller arbete vid annan spårbana:  Arbete som lokförare eller förare av något annat spårbundet fordon.  Växlingsarbete inklusive vagnskoppling. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 11. Arbete med lastning, lossning och förtöjning av fartyg.  För ungdomar gäller förbudet inte manuell lastning, lossning eller förtöjning av fartyg hos vilka skrovet är kortare än tolv meter eller smalare än fyra meter. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 12. Tillsyn och reparation av tryckkärl, rörledningar, vakuumkärl och cisterner, som enligt föreskrifter från Arbetsmiljöverket om enkla tryckkärl, ska besiktas. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 13. Bergarbete ovan och under jord. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 14. Arbete som innebär risk för ras:  Arbete med att rensa slänter eller ta bort överhäng i grus, sand- och lertag.  Schaktning med risk att begravas under massor. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 15. Byggnadsarbete:  Montering och nedmontering av byggelement som normalt hanteras med lyftanordning.  Montering och nedmontering av bärande och stödjande byggnadskonstruktioner som ingår i en formbyggnad.  Förstärkningsarbeten vid bergarbete inräknat skrotning, betongsprutning och bergbultning.  Arbete med att helt eller delvis riva hus eller anläggningar. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 16. Arbete där det finns en risk att ramla ned och där höjden över marken eller motsvarande plan är mer än 3,5 meter. Förbudet gäller även om nedstörtningsrisken är förebyggd med livlina, liggstege eller liknande.  Förbudet gäller inte om det finns skyddsräcke eller likvärdig skyddsanordning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 17. Arbete på eller i närheten av spänningsförande del av en elektrisk starkströmsanläggning eller anordning.  Förbudet gäller inte om spänningen, strömstyrkan eller frekvensen är ofarlig för personer. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 18. Arbete på akutmottagningar, infektionsavdelningar, intensivvårdsavdelningar, inom dialysvård, psykiatrisk vård.  Vårdarbete inom demensvård.  **Allmänna råd**: Med arbete avses allt arbete. Med vårdarbete avses inte lokalvård, köksarbete, sociala aktiviteter som högläsning med mera. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 19. Arbete inom hemtjänst, hemsjukvård, personlig assistans eller liknande service i hemmet hos vårdtagare eller brukare med alkohol- och narkotikamissbruksproblem, psykisk ohälsa eller med psykisk funktionsnedsättning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 20. Arbete med smittförande, biologiskt eller radioaktivt avfall samt läkemedelsavfall. Med smittförande avfall jämställs avfall som misstänks vara smittförande. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 21. Omhändertagande av avlidna. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 22. Arbete med farliga eller giftiga djur. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 23. Industriell slakt av djur. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 24. Arbete med försöksdjur. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 25. Arbete som är styrt av det tekniska systemet, så kallat starkt styrt arbete, som gör att den minderåriga inte själv kan reglera sin arbetstakt. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning. | Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar. | Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften. |
| 26. Arbete som utförs under vatten (dykeriarbete) eller under förhöjt tryck i en tryckkammare eller liknande, med undantag för arbete som utförs av ungdomar i praktik som genomgår grundläggande utbildning i fritidsdykning eller arbetar med dykning inom ramen för en utbildning som innebär studier av djur eller växter i deras naturliga miljö, observation av bottenförhållanden, fotografering eller enklare provtagning. | Inte tillåtet. | Inte tillåtet. | Inte tillåtet. |

Bilaga 3 Genomförda direktiv

* Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 1137/2008 av den 22 oktober 2008
* Rådets direktiv 89/654/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen (första särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1243 av den 20 juni 2019.
* Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1243 av den 20 juni 2019.
* Rådets direktiv 94/33/EG av den 22 juni 1994 om skydd av minderåriga i arbetslivet i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1243 av den 20 juni 2019.
* Rådets rekommendation 2003/134/EG av den 18 februari 2003 om förbättring av skyddet för egenföretagares hälsa och säkerhet i arbetet.
* Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/37/EG av den 29 april 2004 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener eller mutagena ämnen i arbetet (sjätte särdirektivet enligt artikel 16.1 i rådets direktiv 89/391/EEG) i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1243 av den 20 juni 2019.

1. Jämför direktiven i bilaga 3. [↑](#footnote-ref-2)
2. Gäller även när H360 och H361 följs av F, f, D och d i olika kombinationer. [↑](#footnote-ref-3)
3. Gäller även när H360 och H361 följs av F, f, D och d i olika kombinationer. [↑](#footnote-ref-4)