



ARBETSMILJÖ
VERKET

AFS 2023:2

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar

Arbetsmiljöverkets författningssamling

ISBN 978-91-8042-001-3
ISSN 1650-3163

ARBETSMILJÖVERKET

Box 9082, 171 09 Solna

Telefon: 010-730 90 00

E-post: arbetsmiljoverket@av.se

www.av.se

BESTÄLLNINGSDRESS

Arbetsmiljöverket

Box 9082, 171 09 Solna

Telefon 010-730 90 00 www.av.se

I Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) publiceras myndighetens föreskrifter och allmänna råd.

Föreskrifter är bindande regler. Allmänna råd har en annan juridisk status än föreskrifter. Allmänna råd är inte bindande, utan innehåller rekommendationer om tillämpningen av föreskrifterna som anger hur någon kan eller bör handla i ett visst hänseende. De kan till exempel upplysa om lämpliga sätt att uppfylla kraven och visa på praktiska lösningar.

Observera att hänvisningar till författningar alltid avser författningens ursprungliga nummer. Senare ändringar och omtryck kan förekomma.

När det gäller ändringar och omtryck av Arbetarskyddsstyrelsens och Arbetsmiljöverkets författningar hänvisas till senaste Förteckning över föreskrifter och allmänna råd.

Innehåll

1 kap. Allmänna bestämmelser	9
Varför föreskrifterna finns	9
Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	10
2 kap. Organisatorisk och social arbetsmiljö	11
Då gäller föreskrifterna	11
Vem föreskrifterna riktar sig till	11
Definitioner	11
Kunskaper	13
Mål	13
Arbetsbelastning.....	14
Arbetstid.....	16
Kränkande särbehandling	16
3 kap. Arbetsanpassning	18
Då gäller föreskrifterna	18
Vem föreskrifterna riktar sig till	18
Definitioner	19
Organisering av arbetsanpassning.....	19
Tillvägagångssätt vid arbetsanpassning	20
4 kap. Första hjälpen och krisstöd	21
Då gäller föreskrifterna	21
Vem föreskrifterna riktar sig till	21
Definitioner	21
Beredskap för första hjälpen och krisstöd	22
Kunskaper i första hjälpen	22
Kunskaper om krisstöd	22

5 kap. Våld och hot om våld	23
Då gäller föreskrifterna	23
Vem föreskrifterna riktar sig till	23
Åtgärder.....	23
6 kap. Ensamarbete	26
Då gäller föreskrifterna	26
Vem föreskrifterna riktar sig till	26
Planera och förebygga risker med psykisk och fysisk påfrestning	26
Påtaglig risk för kroppsskada	27
7 kap. Gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare	29
Då gäller föreskrifterna	29
Vem föreskrifterna riktar sig till	29
Definitioner	30
Undersökning och riskbedömning.....	30
Information till arbetstagaren.....	31
Åtgärder.....	31
Förbud mot att arbeta vid särskilda förhållanden.....	31
Vilutrymme	33

8 kap. Minderårigas arbetsmiljö	34
Då gäller föreskrifterna	34
Vem föreskrifterna riktar sig till	34
Definitioner	34
Undersökning och riskbedömning.....	35
Medicinsk kontroll	37
Åtgärder.....	37
Information till vårdnadshavare och skyddsombud, samt vårdnadshavares medgivande	38
Rutiner för introduktion och information	38
Förbjudna arbetsuppgifter	39
Ensamarbete	39
Arbetstider	40
9 kap. Anteckningar om jourtid, övertid och mertid.....	45
Då gäller föreskrifterna	45
Vem föreskrifterna riktar sig till	45
Allmänna bestämmelser	45
Särskilda bestämmelser för vissa slag av arbetstid.....	46
Undantag.....	47
Särskilda bestämmelser.....	47
Övergångsbestämmelser.....	48

Bilagor

Bilaga 1	Arbetsmiljöfaktorer och arbetsförhållanden för gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare	49
Bilaga 2	Förbjudna arbetsuppgifter för minderåriga	52

Arbetsmiljöverkets författningssamling



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

AFS 2023:2
Utkom från trycket den
22 november 2023

beslutade den 15 september 2023.

Arbetsmiljöverket föreskriver¹ 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

Varför föreskrifterna finns

1 § Syftet med dessa föreskrifter är att arbetsgivare ska planera, organisera och genomföra sitt arbetsmiljöarbete för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

¹ Jämför följande 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 förordning (EG) nr 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,

Systematiskt arbetsmiljöarbete

2 § I arbetsmiljölagen (1977:1160) och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar 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. Vidare framgår vilka som ska medverka i arbetet.

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.

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, och

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.

2 kap. Organisatorisk och social arbetsmiljö

Då gäller föreskrifterna

1 § Bestämmelserna i detta kapitel reglerar all verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning.

Vem föreskrifterna riktar sig till

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

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

1. genomgår utbildning,
2. under vård i anstalt utför anvisat arbete, 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.

Begrepp	Betydelse
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 <ol style="list-style-type: none"> 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 <ol style="list-style-type: none"> 1. uppnå mål för arbetet, eller 2. hantera krav i arbetet. <p>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.</p>
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 hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning, och 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 alternativt arbetsmiljöombud tillsammans. Det underlättar för chefer och arbetsledare när även skyddsombuden 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 tio 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.

Enligt 7 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar ska det finnas en arbetsmiljöpolicy. 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. Arbetsgivaren bör ta hänsyn till tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning vid tilldelningen.

Att minska arbetsmängd, ändra prioriteringsordning, variera arbetsuppgifterna, ge möjligheter till återhämtning, tillämpa andra arbetsätt, 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 behöver 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 än den där den ohälsosamma arbetsbelastningen har uppmärksamats. 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 hur,
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 i sitt arbete såsom det beskrivs i 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 de allmänna råden till 6 § 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.

Arbets tid

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 skiftarbete, arbete nattetid, delade arbetspass, stor omfattning av övertidsarbete, långa arbetspass, och 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.

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.

Genom att arbetsgivaren ser till att chefer och arbetsledande personal har de kunskaper och förutsättningar som framgår av 4 §, får chefer och arbetsledande personal möjlighet att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling.

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 mottagaren ska göra, hur informationen kommer att hanteras, 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.

Arbetsgivaren 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 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar 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.

Arbetsmiljölagsstiftningens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och i övrigt uppnå en god arbetsmiljö och reglerar inte frågor om kompensation och skuld.

3 kap. Arbetsanpassning

Då gäller föreskrifterna

1 § Bestämmelserna i detta kapitel reglerar all verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning när det finns behov av arbetsanpassning, trots de åtgärder som vidtagits i det generella arbetsmiljöarbetet.

Bestämmelserna avser arbetsgivares organisering av arbetsanpassning och tillvägagångssätt, för att vid behov anpassa arbetsmiljön för enskilda arbetstagare.

Vem föreskrifterna riktar sig till

2 § Arbetsgivaren ansvarar för att bestämmelserna i detta kapitel följs.

Av 1 och 3 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) följer att bestämmelserna i detta kapitel under vissa omständigheter kan medföra skyldigheter även för andra än arbetsgivare.

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 arbete. 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.

Organisering 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 samtal med arbetstagaren. Det kan arbetsgivaren göra vid vanliga möten i verksamheten, eller för ändamålet 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 ska ta emot informationen,
2. vad mottagaren ska göra, och
3. hur informationen kommer att hanteras.

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare. Arbetsgivare som har tio 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 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar 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 uppgifter i samband med arbetsanpassning, regleras i 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

4 kap. Första hjälpen och krisstöd

Då gäller föreskrifterna

1 § Bestämmelserna i detta kapitel reglerar all verksamhet som omfattas av arbetsmiljölagen (1977:1160).

Vem föreskrifterna riktar sig till

2 § Arbetsgivaren ansvarar för att bestämmelserna 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.

Definitioner

3 § I detta kapitel har följande begrepp dessa betydelser.

Begrepp	Betydelse
Första hjälpen	<p>a) De hjälpåtgärder som vid olycksfall och akut sjukdom omedelbart måste vidtas på plats för att återställa och upprätthålla livsviktiga kroppsfunktioner eller hindra vidare skadeutveckling.</p> <p>b) De åtgärder som behöver vidtas för att så snabbt som möjligt få den skadade eller sjuka personen under medicinsk vård.</p>
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. Arbetstagarna ska fortlöpande hållas väl förtrodda 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 arbetsgivaren gör bedömningen av hur många arbetstagare som behöver kunskap i första hjälpen, bör förutsättningarna på platsen, till exempel särskilda risker på arbetsstället, arbetsställets storlek, eventuellt skiftarbete och vilket avstånd det är från arbetsstället till sjukvård, vara styrande.

Bestämmelser om ögonspolning och nödduschning, finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:12) 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

Då gäller föreskrifterna

1 § Bestämmelserna i detta kapitel reglerar all verksamhet där det kan finnas risk för våld, eller 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 bestämmelserna i detta kapitel följs.

Av 1 och 3 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) följer att föreskrifterna i detta kapitel under vissa omständigheter kan medföra skyldigheter för andra än arbetsgivaren.

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 hot om våld.

5 § Arbetsgivaren ska se till att arbetsplatser placeras, utformas och utrustas så att risken för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs.

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.

Bestämmelser om ensamarbete finns även i kapitlet om ensamarbete.

Allmänna råd

Vad som är en påtaglig risk för våld eller hot om våld 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 är

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, och
5. vilken kunskap och kompetens arbetstagaren har om liknande situationer.

Uppföljande åtgärder

8 § Arbetsgivaren ska utreda och dokumentera tillbud och händelser där våld eller hot om våld har förekommit.

6 kap. Ensamarbete

Då gäller föreskrifterna

1 § Bestämmelserna i detta kapitel reglerar all verksamhet när en arbetstagare utför ensamarbete.

Med ensamarbete avses att en arbetstagare arbetar

1. fysiskt isolerad och det krävs kommunikationsutrustning för att få kontakt med andra människor, eller
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 bestämmelserna 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.

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 se till att den som planerar och anordnar ensamarbete tar särskild hänsyn till arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar för arbetet.

4 § Arbetsgivaren ska se till att den som planerar och anordnar ensamarbete, så långt som möjligt, ordnar det arbetet så att den som utför det 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. Det kan till exempel ske 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 arbetsgivaren utöver kommunikationsutrustning behöva ordna till exempel

- återkommande besök av en annan person på arbetsplatsen där ensamarbete pågår,
- komma överens om tidpunkter då arbetstagaren kontaktar en viss person, eller
- kamerabevakning vid riskzoner.

Kamerabevakning regleras i kamerabevakningslagen (2018:1200) och de regelverk som där hänvisas till.

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 §§.

Bestämmelser om ensamarbete för minderåriga finns även i kapitlet om minderårigas arbetsmiljö.

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

Allmänna råd

Arbetsgivaren kan underrätta ett regionalt skyddsombud om det inte finns något lokalt skyddsombud på arbetsstället.

10 § Ensamarbete i situationer där det finns risk för våld eller hot om våld, regleras i 5 kap. 7 § i kapitlet om våld och hot om våld.

7 kap. Gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare

Då gäller föreskrifterna

1 § Bestämmelserna i detta kapitel reglerar 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 bestämmelserna i detta kapitel följs. Med arbetsgivare likställs den som hyr in arbetskraft.

Av 3 kap. 5 § andra stycket arbetsmiljölagen (1977:1160) följer att den som ensam eller gemensamt med familjemedlem driver yrkesmässig verksamhet utan anställda, ska omfattas av bestämmelserna om såväl arbetsgivare som arbetstagare i detta kapitel. Den som driver sådan verksamhet omfattas dock inte av bestämmelserna i 4, 6, 11 och 14 §§. Den som driver sådan verksamhet 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.

Definitioner

3 § I detta kapitel har följande begrepp dessa betydelser.

Begrepp	Betydelse
Sysselsatta	<p>Med sysselsatta avses, oavsett om de arbetar heltid eller deltid:</p> <ul style="list-style-type: none"> – anställda arbetstagare, och – inhyrd arbetskraft, jämför 3 kap. 12 § andra stycket arbetsmiljölagen (1977:1160). <p>I fråga om verksamhet utan anställda arbetstagare (jämför 3 kap. 5 § arbetsmiljölagen) avses med sysselsatta, oavsett om de arbetar heltid eller deltid:</p> <ul style="list-style-type: none"> – de personer som driver verksamheten, och – inhyrd arbetskraft. <p>Den aktuella fysiska personens personnummer respektive juridiska personens organisationsnummer avgör vilka personer som ska anses ingå i verksamheten.</p>

Undersökning och riskbedömning

4 § Arbetsgivaren ska samverka med arbetstagaren som är gravid, ammar eller har fött barn högst 14 veckor innan arbetet ska utföras, och som har meddelat det till arbetsgivaren, i de undersökningar och riskbedömningar som görs för att uppfylla kraven i detta kapitel.

5 § En arbetsgivare som har fått meddelande om att en arbetstagare är gravid, ammar eller har fött barn högst 14 veckor innan arbetet ska utföras, ska genast

1. undersöka om arbetstagaren i sitt arbete exponeras för några faktorer eller förhållanden som anges i bilaga 1, 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 5 §, och
 2. de eventuella åtgärder som ska vidtas.

Åtgärder

7 § Om riskbedömningen enligt 5 § 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.

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 första stycket ska betala en sanktionsavgift. I antalet sysselsatta inräknas personer på verksamhetens samtliga arbetsställen. Det är antalet sysselsatta dagen för överträdelsen som ska utgöra underlag för beräkningen av avgiften.

Den lägsta avgiften är 100 000 kronor. Den högsta avgiften är 1 000 000 kronor. För den som har 500 eller fler sysselsatta, är avgiften 1 000 000 kronor. För den som har färre än 500 sysselsatta ska avgiften beräknas enligt följande:

$$\text{Avgift} = 100\,000 \text{ kronor} + (\text{antalet sysselsatta} - 1) \times 1\,804 \text{ kronor.}$$

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 första stycket ska betala en sanktionsavgift. I antalet sysselsatta inräknas personer på verksamhetens samtliga arbetsställen. Det är antalet sysselsatta dagen för överträdelsen som ska utgöra underlag för beräkningen av avgiften.

Den lägsta avgiften är 40 000 kronor. Den högsta avgiften är 400 000 kronor. För den som har 500 eller fler sysselsatta, är avgiften 400 000 kronor. För den som har färre än 500 sysselsatta ska avgiften beräknas enligt följande:

$$\text{Avgift} = 40\,000 \text{ kronor} + (\text{antal sysselsatta} - 1) \times 721 \text{ kronor.}$$

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 första stycket ska betala en sanktionsavgift. I antalet sysselsatta inräknas personer på verksamhetens samtliga arbetsställen. Det är antalet sysselsatta dagen för överträdelsen som ska utgöra underlag för beräkningen av avgiften.

Den lägsta avgiften är 40 000 kronor. Den högsta avgiften är 400 000 kronor. För den som har 500 eller fler sysselsatta, är avgiften 400 000 kronor. För den som har färre än 500 sysselsatta ska avgiften beräknas enligt följande:

$$\text{Avgift} = 40\,000 \text{ kronor} + (\text{antal sysselsatta} - 1) \times 721 \text{ kronor.}$$

Summan ska avrundas nedåt till närmaste hundratal.

Dykeriarbete och arbete under förhöjt tryck

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 första stycket ska betala en sanktionsavgift. I antalet sysselsatta inräknas personer på verksamhetens samtliga arbetsställen. Det är antalet sysselsatta dagen för överträdelsen som ska utgöra underlag för beräkningen av avgiften.

Den lägsta avgiften är 100 000 kronor. Den högsta avgiften är 1 000 000 kronor. För den som har 500 eller fler sysselsatta, är avgiften 1 000 000 kronor. För den som har färre än 500 sysselsatta ska avgiften beräknas enligt följande:

$$\text{Avgift} = 100\,000 \text{ kronor} + (\text{antalet sysselsatta} - 1) \times 1\,804 \text{ kronor.}$$

Summan ska avrundas nedåt till närmaste hundratal.

Vilutrymme

14 § En arbetsgivare ska ordna så att det finns möjlighet för en arbetstagare som är gravid eller ammar, att under lämpliga förhållanden tillfälligt kunna vila liggande på arbetsstället.

8 kap. Minderårigas arbetsmiljö

Då gäller föreskrifterna

1 § Bestämmelserna i detta kapitel reglerar all verksamhet där minderårig utför arbete eller genomgår 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 bestämmelserna i detta kapitel följs. Skolhuvudmän omfattas endast av 3–6 och 9–11 §§.

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.

Definitioner

3 § I detta kapitel har följande begrepp dessa betydelser.

Begrepp	Betydelse
Familjemedlem	Person som <ol style="list-style-type: none"> är vårdnadshavare till den minderåriga, är släkt med och lever i samma hushåll som den minderåriga, är gift med vårdnadshavaren och lever i samma hushåll som den minderåriga, eller lever under äktenskapsliknande förhållanden med vårdnadshavaren i samma hushåll som den minderåriga.
Minderårig	Den som inte fyllt 18 år.

Begrepp	Betydelse
Praktik	Alla de former av arbetsplatsförlagt lärande som förekommer inom ramen för en utbildning.
Praktikgivare	Den som tar emot 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 13 år men 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 fysiska och psykiska mognad, ålder och övriga förutsättningar för att utföra arbetet.

I undersökningen och riskbedömningen för yngre och äldre barn ska dessutom bedömas om arbetet kräver stort ansvarstagande, är fysiskt tungt eller är psykiskt påfrestande.

Om verksamheten ändras så att riskerna för minderåriga påverkas ska en ny undersökning och riskbedömning göras.

Skyddsombud eller studerandeskyddsombud och elevskyddsombud ska få möjlighet att delta i undersökningar och riskbedömningar och 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 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar omfattas riskbedömningen i bestämmelsen av skriftlighetskravet i de föreskrifterna.

Bestämmelsen gäller bara undersökning och bedömning av risker som är typiska för minderåriga i olika åldersgrupper och ställer alltså inte 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 minderårigas hälsotillstånd och mognad samt riskernas karaktär.

Skolhuvudmän ska undersöka om det finns krav på medicinsk kontroll för de arbetsuppgifter som eleven planeras utföra under praktik och 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 och allmänna råd (AFS 2023:15) 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 och allmänna råd (AFS 2023:15) om medicinska kontroller i arbetslivet.

Åtgärder

6 § Innan arbetet eller utbildningen påbörjas, ska arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare genomföra de åtgärder som följer av riskbedömningen enligt 4 § och den medicinska kontrollen enligt 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, 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 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 barnet från att tillgodogöra sig undervisningen.

Rutiner för introduktion och information

9 § Arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare ska se till att den minderåriga får en introduktion med information om arbetsuppgifterna och dess risker och har förstått informationen.

Minderåriga ska arbeta under ledning och tillsyn av en lämplig person som har fyllt 18 år och har kunskaper om arbetet. Det ska även 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 arbetsuppgifterna som anges i bilaga 2, om inte villkoren för undantag i bilagan är uppfyllda.

Om arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare bryter mot första stycket kan det leda till böter.

Utöver vad som anges i första stycket ska dessutom 11-14 §§ uppfyllas för att arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare ska få låta en minderårig utföra arbete.

Ensamarbete

11 § Arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare får inte låta en minderårig utföra någon av arbetsuppgifterna som anges i bilaga 2, som ensamarbete. Vad som är att anse som ensamarbete regleras i 1 § i kapitlet om ensamarbete.

Om arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän eller praktikgivare bryter mot detta kan det leda till böter.

Bestämmelser om ensamarbete för minderåriga finns även i kapitlet om ensamarbete.

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.

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 inte riskerar barnets säkerhet, hälsa eller utveckling och inte går ut över 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.

Arbetstider

Allmänna bestämmelser om arbetstid för minderåriga

15 § Det är den minderårigas vårdnadshavare som 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.

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 minderåriga 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 30 minuter, senast efter fyra och en halv timmes arbete.

Om en arbetsgivare eller uppdragsgivare bryter mot detta kan det leda till böter.

Särskilda bestämmelser om arbetstid 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.

20 § När arbetsgivare eller uppdragsgivare anlitar yngre eller äldre barn gäller utöver 19 §, även följande avseende arbetstid:

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 förlagd till 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 som utförs under ett skollov, som är minst en vecka tillsammans med lördag och söndag, får totalt omfatta högst 7 timmar per dag, och högst 35 timmar per vecka.
5. Arbete som utförs under en skolvecka får totalt omfatta högst 2 timmar per skoldag, eller 7 timmar per skolfri dag, och 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.

Särskilda bestämmelser om arbetstid för ungdomar

21 § När arbetsgivare eller uppdragsgivare anlitar ungdomar gäller följande avseende arbetstid:

1. Ungdomen får arbeta högst 8 timmar per dag och högst 40 timmar per vecka. Under skolveckor ska arbetstiden förläggas så att den inte hindrar den ungdomens skolgång eller möjlighet att tillgodogöra sig skolundervisningen. Ungdomen får dock arbeta i genomsnitt 8 timmar per dag under en vecka, eller i genomsnitt 40 timmar per vecka under en period om fyra veckor, när det behövs på grund av arbetsuppgifternas natur eller arbetsförhållandena i övrigt. Detta gäller oavsett om arbetstiden rubriceras som ordinarie arbetstid, övertid, mertid eller jourtid.

2. Ungdomen ska ha minst 12 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

Dygnsvilan får dock förkortas till 11 timmar, om den minderåriga har en kompensande viloperiod direkt efter arbetspasset eller arbetspassen.

Detta gäller förutsatt att arbetet

- a) består av flera arbetspass, under ett dygn, som alla är kortare än 4 timmar,
- b) utförs på sjukhus, på äldreboende, inom jordbruk eller inom hotell och restaurang, eller
- c) omfattas av undantaget till punkt 3.

3. Ungdomen ska vara fri från arbete mellan klockan 22.00–6.00 eller 23.00–7.00. Ungdomen får dock arbeta till klockan 24.00, och börja arbeta klockan 5.00, om

- a) ordinarie arbetspass på arbetsplatsen slutar mellan klockan 22.00 och 24.00, eller börjar mellan klockan 5.00 och 7.00, och
- b) det medför stor olägenhet för verksamheten om ungdomen inte kan avsluta eller påbörja arbetspasset vid de ordinarie tiderna.

4. Ungdomen 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 36 timmar.

Om en arbetsgivare eller uppdragsgivare, bryter mot detta kan det leda till böter.

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 för yngre och äldre barn respektive 21 § första stycket punkten 1 för ungdomar.

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 20 timmar 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.

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 i 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 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.

Allmänna råd

Med utbildning för kombinerad undervisning och praktik avses till exempel gymnasieskolans 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

Då gäller föreskrifterna

1 § Bestämmelserna i detta kapitel reglerar all verksamhet som omfattas av arbetstidslagen (1982:673).

Vem föreskrifterna riktar sig till

2 § Arbetsgivaren ansvarar för att bestämmelserna i detta kapitel följs.

Allmänna bestämmelser

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

4 § Anteckningarna enligt 3 § 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 enligt 3 § 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, och de två nästföljande kalenderåren. Detsamma gäller eventuella kollektivavtal om undantag från arbetstidslagens (1982:673) bestämmelser och Arbetsmiljöverkets beslut om avvikelser från arbetstidslagen.

7 § Arbetstidslagen (1982:673) och arbetstidsschema ska finnas tillgängligt på arbetsstället.

Särskilda bestämmelser för vissa slag av arbetstid

8 § Arbetsgivaren bör anteckna jourtid så snart den uppkommer. Jourtiden 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. Allmän övertid och allmän mertid 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, det vill säga 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 fyra 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).

Övergångsbestämmelser

1. Denna författning träder i kraft den 1 januari 2025.
2. Genom denna författning upphävs
 - a) Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse (AFS 1982:3) om ensamarbete med tillhörande kommentarer,
 - b) Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse (AFS 1982:17) om anteckningar om jourtid, övertid och mertid med tillhörande kommentarer,
 - c) Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse (AFS 1993:2) med föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön med tillhörande allmänna råd och kommentarer,
 - d) Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1999:7) om första hjälpen och krisstöd med tillhörande allmänna råd och kommentarer,
 - e) Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2007:5) om gravida och ammande arbetstagare med tillhörande allmänna råd och kommentarer,
 - f) Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2012:3) om minderårigas arbetsmiljö,
 - g) Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö, och
 - h) Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2020:5) om arbetsanpassning.
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

Eva Nilsson

Bilaga 1 Arbetsmiljöfaktorer och arbetsförhållanden för gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare

Denna bilaga hör till 7 kap.

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 uttröttnings och annan fysisk belastning.

3. Smittämnen

Smittämnen i riskklasserna 2, 3 och 4 enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:10) om 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 och blandningar, om det är känt att de skadligt påverkar gravida kvinnors, fosters eller ammade barns hälsa, särskilt

1. farliga kemiska produkter som enligt förordningen (EG) nr 1272/2008 (CLP) 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 om klassificering, märkning och förpackning av ämnen och blandningar klassificeras som
 - a) mutagena med följande faroangivelse
 - i) H340 kan orsaka genetiska defekter, eller
 - ii) H341 misstänks kunna ge genetiska defekter,
 - b) carcinogena med följande faroangivelse
 - i) H350 kan orsaka cancer, eller
 - ii) H351 misstänks kunna ge cancer,
 - c) reproduktionsstörande med följande faroangivelse
 - i) H360 kan skada fertiliteten eller det ofödda barnet,
 - ii) H361 misstänks kunna skada fertiliteten eller det ofödda barnet, eller
 - iii) H362 kan skada spädbarn som ammas,
 - d) specifik organtoxicitet med följande faroangivelse
 - i) H370 orsakar organskador, eller
 - ii) H371 kan orsaka organskador,
2. kvicksilver och kvicksilverföreningar,
3. mitoshämmande ämnen (till exempel vissa cytostatika),
4. kolmonoxid, eller
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 trädamn från lövträd.

Bilaga 2 Förbjudna arbetsuppgifter för minderåriga

Denna bilaga hör till 8 kap.

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

- Arbete som medför exponering för trädamn som inte är godtagbar, med hänsyn till gränsvärdet i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:14) om gränsvärden för luftvägsexponering i arbetsmiljön.
- Arbeten som kan medföra risk för kontakt med smittämnen som tillhör riskklass 3 eller 4 enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:10) om arbetsmiljörisker i kapitlet om smittrisker.
- Arbete som bara får utföras efter särskilt tillstånd av Arbetsmiljöverket enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:10) om arbetsmiljörisker i kapitlet om ytterligare bestämmelser för vissa grupper av kemiska ämnen.
- 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

Förklaring till tecken i tabellerna 1a och 1b

Tillåten arbetsmetod, arbetsuppgift och riskkälla markeras i tabellen som: ✓

Förbjuden arbetsmetod, arbetsuppgift och riskkälla markeras i tabellen som: ✗

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

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.	✓	✓	✓
2. Arbeten som kan medföra särskild risk för kontakt med smittämnen som tillhör riskklass 2 enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:10) om arbetsmiljörisker i kapitlet om smittrisker.	✓	✓	✓

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.
3. Arbete med kvarts, eller kvartshaltigt material, om det krävs att arbetstagaren ska genomgå medicinsk kontroll enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:15) om medicinska kontroller i arbetslivet i kapitlet om fibrosoframkallande damm – med krav på tjänstbarhetsintyg.	✓	✓	✓
4. Arbete med eldfasta keramiska fibrer, specialfibrer eller kristallina fibrer om det krävs att arbetstagaren ska genomgå medicinsk kontroll enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:15) om medicinska kontroller i arbetslivet.	✓	✓	✓
5. Arbete som medför att arbetstagaren kan utsättas för aromatiska polycykliska kolväten i sot, tjära, beck, rök eller damm.	✓	✓	✓

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.
<p>6. Hälssofarliga kemiska ämnen och blandningar.</p> <p>Arbete med kemiska ämnen och blandningar som tillverkats, eller bildats under arbete, och som uppfyller kriterierna i förordningen (EG) nr 1272/2008 (CLP) 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 för att klassificeras som</p> <p>1. Akut toxicitet med följande faroangivelse</p> <ul style="list-style-type: none"> a) H300: dödligt vid förtäring, b) H310: dödligt vid hudkontakt, c) H330: dödligt vid inandning, d) H301: giftigt vid förtäring, 	✓	✓	✓

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.
<p>e) H311: giftigt vid hudkontakt, eller</p> <p>f) H331: giftigt vid inandning</p> <p>2. Luftvägs- eller hudsensibiliserande med följande faroangivelse</p> <p>a) H334: kan orsaka allergisymtom, astmasymtom eller andningssvårigheter vid inandning</p> <p>b) H317: kan orsaka allergisk hudreaktion</p> <p>3. Carcinogena med följande faroangivelse</p> <p>a) H350: kan orsaka cancer</p> <p>b) H351: misstänks kunna orsaka cancer</p> <p>Förbudet gäller inte enstaka påfyllningar med bensin i fordon eller motorredskap, som den minderåriga använder i arbetet.</p>			

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.
<p>4. Mutagena med följande faroangivelse</p> <ul style="list-style-type: none"> a) H340: kan orsaka genetiska defekter b) H341: misstänks kunna orsaka genetiska defekter <p>5. Reproduktionsstörande med följande faroangivelse</p> <ul style="list-style-type: none"> a) H360: kan skada fertiliteten eller det ofödda barnet b) H361: misstänks kunna skada fertiliteten eller det ofödda barnet <p>6. Frätande med följande faroangivelse</p> <ul style="list-style-type: none"> a) H314: orsakar allvarliga frätskador på hud och ögon <p>Förbudet gäller inte arbete med produkter i kategori 1B och 1C när risken att skadas är minimal.</p>			

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.
<p>7. Specifik organtoxicitet med följande faroangivelse</p> <p>a) H370: orsakar organskador</p> <p>b) H371: kan orsaka organskador</p> <p>c) H372: orsakar organskador genom lång eller upprepad exponering</p> <p>d) H373: kan orsaka organskador genom lång eller upprepad exponering</p>			
<p>7. Kemiska ämnen och blandningar med fysikaliska faror.</p> <p>Arbete med kemiska ämnen och blandningar samt explosiva föremål som tillverkats eller bildats under arbete och som uppfyller kriterierna i förordningen (EG) nr 1272/2008 (CLP) för att klassificeras som</p>	✓	✓	✓

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.
<p>1. Brandfarlig gas med följande faroangivelse</p> <ul style="list-style-type: none"> a) H220: extremt brandfarlig gas b) H221: brandfarlig gas <p>2. Explosiva ämnen och blandningar med följande faroangivelse</p> <ul style="list-style-type: none"> a) H200: instabilt, explosivt b) H201: explosivt. Fara för massexplosion. c) H202: explosivt. Allvarlig fara för splitter och kaststycken d) H203: explosivt. Fara för brand, tryckvåg eller splitter och kaststycken e) H204: fara för brand eller splitter och kaststycken. 			

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.
<p>f) H205: fara för massexplosion vid brand.</p> <p>3. Självreaktiva ämnen och blandningar typ A–D och Organiska peroxider typ A och B med följande faroangivelse</p> <p>a) H240: explosivt vid uppvärmning</p> <p>b) H241: brandfarligt eller explosivt vid uppvärmning</p> <p>c) H242: brandfarligt vid uppvärmning</p> <p>4. Aerosoler farokategori 1 med följande faroangivelse</p> <p>a) H222: extremt brandfarlig aerosol*</p>			

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.
<p>5. Brandfarlig vätska med följande faroangivelse</p> <p>a) H224: extremt brandfarlig vätska och ånga</p> <p>b) H225: mycket brandfarlig vätska och ånga*</p> <p>* Förbudet gäller inte arbeten med kemiska ämnen eller blandningar med faroangivelse H222 eller H225 om risken att skadas är minimal.</p>			
<p>8. Arbeta med bekämpningsmedel som är att hänföra till klass 1 eller 2 enligt förordningen (2016:402) om nematoder, insekter och spindeldjur som bekämpningsmedel.</p> <p>Förbudet gäller även arbete med skogsplanter som behandlats med sådana bekämpningsmedel.</p>	✓	✓	✗

<p>Risikkällor till förbjudna arbetsuppgifter.</p>	<p>Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning.</p>	<p>Tillåtet om arbetsuppgiften ingår i handledarledd praktik för ungdomar.</p>	<p>Tillåtet om arbetsuppgiften utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften.</p>
<p>9. Arbete med bly eller blyhaltigt material om det krävs att arbetstagaren ska genomgå medicinsk kontroll enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:15) om medicinska kontroller i arbetslivet.</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✗</p>

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.	✓	✓	✓
2. Hantering av utrustning för produktion, lagring eller användning av komprimerade, kondenserade eller upplösta gaser.	✓	✓	✓
3. Tillverkning eller bearbetning av metallegeringar eller andra ämnen med särskild antändningsrisk, såsom metallegeringar med hög magnesiumhalt eller därmed jämförbara lättantändliga ämnen.	✓	✓	✓
4. Skärning och svetsning med gas, elektricitet eller laser.	✓	✓	✓

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.
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.	✓	✓	✓
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.	✓	✓	✓
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.	✓	✓	✓

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.
<p>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.</p> <p>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.</p>			

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.
<p>8. Arbete med maskindrivna lyftanordningar, linbanor eller liknande transportanordningar.</p> <p>Förbudet gäller inte för manövrering av permanent anordnade tryckknappshissar.</p> <p>Förbudet gäller inte heller manövrering av telfer, lyftblock eller dylikt för att lyfta enhetslaster med väldefinierade lyftpunkter som understiger 25 kg.</p>	✓	✓	✓
<p>9. Arbete som förare eller operatör av följande:</p> <p>Traktorer eller vagnar med vinsch, last-, skördar- eller grävaggregat eller frontlastare med redskap. Traktorer med annan lyftanordning än trepunktskoppling.</p> <p>Mobila maskiner avsedda för byggnads-, anläggnings- eller vägarbete.</p>	✓	✓	✓

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.
<p>Lyftande truckar.</p> <p>Mobila skogs- och jordbruksmaskiner, trädgårdsmaskiner och snöslungor.</p> <p>För ungdomar gäller förbudet inte gräsklippare med acceptdon ("dödmansgrepp" eller säkerhetsbygel) och bara ett klippaggregat.</p>			
<p>10. Järnvägsarbete eller arbete vid annan spårbana:</p> <p>Arbete som lokförare eller förare av något annat spårbundet fordon.</p> <p>Växlingsarbete inklusive vagnskoppling.</p>	✓	✓	✓

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.
<p>11. Arbete med lastning, lossning och förtöjning av fartyg.</p> <p>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.</p>	✓	✓	✓
<p>12. Tillsyn och reparation av tryckkärl, rörledningar, vakuumkärl och cisterner som enligt föreskrifter från Arbetsmiljöverket ska besiktas.</p>	✓	✓	✓
<p>13. Bergarbete ovan och under jord.</p>	✓	✓	✓
<p>14. Arbete som innebär risk för ras:</p> <p>Arbete med att rensa slänter eller ta bort överhäng i grus, sand- och lertag.</p> <p>Schaktning med risk att begravas under massor.</p>	✓	✓	✓

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.
<p>15. Byggnadsarbete:</p> <p>Montering och nedmontering av byggelement som normalt hanteras med lyftanordning.</p> <p>Montering och nedmontering av bärande och stödjande byggnadskonstruktioner som ingår i en formbyggnad.</p> <p>Förstärkningsarbeten vid bergarbete inräknat skrotning, betongsprutning och bergbultning.</p> <p>Arbete med att helt eller delvis riva hus eller anläggningar.</p>	✓	✓	✓
<p>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.</p> <p>Förbudet gäller inte om det finns skyddsräcke eller likvärdig skyddsanordning.</p>	✓	✓	✓

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.
<p>17. Arbete på eller i närheten av spänningsförande del av en elektrisk starkströmsanläggning eller anordning.</p> <p>Förbudet gäller inte om spänningen, strömstyrkan eller frekvensen är ofarlig för personer.</p>	✓	✓	✓
<p>18. Arbete på akutmottagningar, infektionsavdelningar, intensivvårdsavdelningar, inom dialysvård, psykiatrisk vård.</p> <p>Vårdarbete inom demensvård.</p> <p>Allmänna råd: Med arbete avses allt arbete. Med vårdarbete avses inte lokalvård, köksarbete, sociala aktiviteter som högläsning med mera.</p>	✓	✓	✓

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.
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.	✓	✓	✓
20. Arbete med smittförande, biologiskt eller radioaktivt avfall samt läkemedelsavfall. Med smittförande avfall jämställs avfall som misstänks vara smittförande.	✓	✓	✓
21. Omhändertagande av avlidna.	✓	✓	✓
22. Arbete med farliga eller giftiga djur.	✓	✓	✓
23. Industriell slakt av djur.	✓	✓	✓
24. Arbete med försöksdjur.	✓	✓	✓

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.
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.	✓	✓	✓
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.	✗	✗	✗



**ARBETSMILJÖ
VERKET**

Arbetsmiljöverket · Box 9082, 171 09 Solna · Tel 010-7309000 · www.av.se

Utgivare: Eva Nilsson
ISBN 978-91-8042-001-3 · ISSN 1650-3163