

Datum

Uppdaterad
2026-01-09
Ver 4



Information om arbetsregler för unga arbetstagare i Torsby kommun



Allmän information

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

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

Olika regler kan gälla beroende på hur gammal den som betraktas som minderårig är. I föreskrifterna om Minderårigas arbetsmiljö AFS 2023:2, 8 kap 3 § så används tre olika begrepp:

Minderårig	alla barn under 18 år
Yngre barn	barn under 13 år
Äldre barn	barn som är 13-15 år
Ungdom	ett barn som har gått ur nian och fyller 16 år under det kalenderår som pågår

Aktuell föreskrift AFS 2023:2, finns att ladda ner som pdf på arbetsmiljöverkets hemsida: www.av.se

Innehåll

Information om arbetsregler för unga arbetstagare i.....	1
Torsby kommun.....	1
Allmän information.....	2
Arbetsuppgifter.....	4
Riskbedömning.....	5
Informera när en minderårig anställs.....	6
Ta kontakt med vårdnadshavare	6
Informera skyddsombudet	6
Introduktion och handledning	6
Förbjudet arbete	7
Arbetstider och ledighet	7
Arbetstider, övertidsarbete, placering av arbetstid, paus och vilotider.....	9
Vad händer om inte reglerna följs?.....	10
Mer information.....	10

Arbetsuppgifter

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

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

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



Riskbedömning

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

Enligt 8 kapitlet 4 § i AFS 2023:2 (Minderårigas arbetsmiljö) ska arbetsgivare göra en riskbedömning och se till att det finns klara riktlinjer och rutiner för arbetet och arbetsplatsen. Detta eftersom unga arbetstagare kan ha svårare att bedöma risker och konsekvenser än en vuxen. Finns det skyddsombud ska ombuden få möjlighet att delta i undersökningar/riskbedömningar och yttra sig i valet av arbetsuppgifterna.

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

Enkel checklista för riskbedömning:

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

Informera när en minderårig anställs

- Ta kontakt med vårdnadshavare
- Informera skyddsombud
- Ge minderåriga introduktion

Ta kontakt med vårdnadshavare

Som arbetsgivare eller uppdragstagare ska du informera vårdnadshavare till yngre och äldre barn om arbetsuppgifterna, riskerna och eventuella skyddsåtgärder som har ordnats.

Hur informationen ska ske väljer du själv. Informationen behöver inte vara skriftlig, men den får gärna vara det.

Om det är ett yngre eller äldre barn som ska arbeta måste vårdnadshavare ge sitt medgivande till att den minderåriga får arbeta just med de arbetsuppgifterna.

Informera skyddsombudet

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

Introduktion och handledning

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

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

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

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

Förbjudet arbete

Det finns arbetsuppgifter som ALDRIG får utföras av någon under 18 år. Det gäller:

- Arbete som medför exponering för trädamm 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

Utöver detta finns det arbetsmetoder, arbetsuppgifter och riskskällor som, som enligt 2023:2 8 kap 10 § endast är tillåtna för minderåriga under vissa förutsättningar. För mer information se AFS 2023:2, bilaga 2.

Arbetstider och ledighet

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

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

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

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



OBS!!!!

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

Arbetsgivare eller uppdragsgivare får inte låta yngre eller äldre barn utföra arbete mellan klockan 20.00 och 06.00. En minderårig får inte utföra arbete mellan klockan 24.00 och 05.00.

Arbetstider, övertidsarbete, placering av arbetstid, paus och vilotider

	Yngre och Äldre barn	Ungdom
Ordinarie arbetstid	7 h/dygn, 35 h/vecka	8 h/dygn, 40 h/vecka
Arbetstid under skolvecka	• Lediga dagar 7 h/dygn • Skoldagar 2 h/dygn • Den totala arbetstiden 12 h/vecka	Arbetstiden får inte hindra skolgången eller möjlighet att ta till sig skolundervisning. Dock i genomsnitt 8 h per dag under en vecka eller i genomsnitt 40 h under en period om fyra veckor vid undantag
Arbetstid under skollov	Högst 7 h/dag under lov som är minst en vecka inkl lördag och söndag. Högst 35 h/vecka	
Placering av arbetstid	Kl. 06.00-20.00	Kl. 06.00-22.00 Alt 07.00-23.00
Lunch	30 min om arbetstiden överstiger 4 h 30 min/dygn	30 min om arbetstiden överstiger 4 h 30 min/dygn
Dygnsvila utan avbrott	14 h/dygn	12 h/dygn, Får kortas till 11 h vid vissa undantag, se nedan
Veckovila	Minst två lediga dagar under varje period om sju dagar. Minst 36 h/vecka ska vara sammanhängande och fri från skolundervisning	Minst två lediga dagar under varje period om sju dagar. Minst 36 h/vecka ska vara sammanhängande
Lov/semester	Varje kalenderår ska barnet vara ledigt från arbete minst 4 veckor sammanhängande under tid som är fri från skola	

Dygnsvilan får förkortas till 11 timmar för ungdomar (fyllda 16 år) om ordinarie pass slutar mellan klockan 22.00 och 24.00 eller börjar mellan klockan 05.00 och 07.00, och där det komplicerar verksamheten om den minderåriga inte kan börja och sluta på de ordinarie tiderna.

Om den minderåriga har flera arbetspass under ett dygn och inget arbetspass är längre än 4 timmar får dygnsvilan också förkortas till 11 timmar. Tiden för dygnsvila får också förkortas till 11 timmar vid arbete

på sjukhus, äldreboende, jordbruk eller inom hotell och restaurang. Dock bör flera arbetspass under ett dygn användas restriktivt. Förutsättningen för att förkorta dygnsvilan är dessutom att en kompenserande viloperiod direkt följer efter arbetet slut.

Vad händer om inte reglerna följs?

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

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

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

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

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

Mer information

Arbetsmiljöverket:

www.av.se – sök på Minderåriga arbetstagare

- AFS 2023:2, kapitel 8 "Minderårigas arbetsmiljö"