



Grundläggande arbetsmiljoregler – för dig som har arbetsgivaransvar

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om
grundläggande arbetsmiljörisker – för dig som har
arbetsgivaransvar

(1.1)

Innehållsförteckning

Avdelning I: Allmänna bestämmelser.....	5
1 kap. Allmänna bestämmelser.....	5
Varför föreskrifterna finns	5
Systematiskt arbetsmiljöarbete	5
Avdelning II: Systematiskt arbetsmiljöarbete	6
2 kap. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och företagshälsovård.....	6
Systematiskt arbetsmiljöarbete och andra föreskrifter	6
Då gäller föreskrifterna	7
Vem föreskrifterna riktar sig till	7
En del av den dagliga verksamheten	7
Medverkan.....	8
Arbetsmiljöpolicy.....	8
Rutiner.....	9
Uppgiftsfördelning.....	9
Arbetstagares kunskaper.....	11
Undersökning och riskbedömning.....	12
Utredning av ohälsa eller olycksfall och allvarliga tillbud.....	13
Åtgärder	14
Årlig uppföljning	15
3 kap. Företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp	15
Då gäller föreskrifterna	15
Vem föreskrifterna riktar sig till	15
Anlita företagshälsovård.....	16
Information till företagshälsovård.....	16
Avdelning III: Arbetsanpassning, första hjälpen och krisstöd	17
4 kap. Arbetsanpassning.....	17
Då gäller föreskrifterna	17
Vem föreskrifterna riktar sig till	17
Definitioner.....	18
Organisation av arbetsanpassning	18
Tillvägagångssätt vid arbetsanpassning.....	19
5 kap. Första hjälpen och krisstöd	20
Då gäller föreskrifterna	20
Vem föreskrifterna riktar sig till	20
Definitioner.....	20

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

Beredskap för första hjälpen och krisstöd.....	21
Kunskaper i första hjälpen	21
Kunskaper om krisstöd	22
Avdelning IV: Organisatorisk och social arbetsmiljö och ensamarbete	22
6 kap. Organisatorisk och social arbetsmiljö	22
Då gäller föreskrifterna.....	22
Vem föreskrifterna riktar sig till.....	22
Definitioner	23
Kunskaper	24
Mål.....	25
Arbetsbelastning.....	26
Arbetstid.....	29
Kränkande särbehandling.....	30
7 kap. Ensamarbete	31
Då gäller föreskrifterna.....	31
Vem föreskrifterna riktar sig till.....	32
Planering, psykisk och fysisk påfrestning.....	32
Påtaglig risk för kroppsskada.....	33
Avdelning V: Gravida arbetstagare och minderåriga i arbetslivet	34
8 kap. Gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare	34
Då gäller föreskrifterna.....	34
Vem föreskrifterna riktar sig till.....	34
Undersökning och riskbedömning	35
Information till arbetstagaren.....	35
Åtgärder	35
Förbud mot att arbeta vid särskilda förhållanden.....	36
9 kap. Minderårigas arbetsmiljö.....	39
Då gäller föreskrifterna.....	39
Vem föreskrifterna riktar sig till.....	39
Definitioner	39
Undersökning och riskbedömning	40
Medicinsk kontroll	41
Åtgärder	42
Information till vårdnadshavare, skyddsombud och vårdnadshavares medgivande	42

AFS 202X:X

Rutiner för introduktion och information	43
Förbjudna arbetsuppgifter.....	44
Ensamarbete	44
Arbetstider	45
Avdelning VI: Anteckningar om arbetstid	50
10 kap. Anteckningar om jourtid, övertid och mertid	50
Då gäller föreskrifterna	50
Vem föreskrifterna riktar sig till	50
Allmänna bestämmelser	51
Särskilda bestämmelser för vissa slag av arbetstid	52
Undantag	53
Särskilda bestämmelser.....	53
Avdelning VII: Bestämmelser om straff och sanktionsavgifter ...	53
11 kap Bestämmelser om sanktionsavgifter kring gravida, ammande och nyförlösta arbetstagare.....	53
12 kap Bestämmelser om straff kring minderårigas arbetsmiljö	54
13 kap Bestämmelser om straff kring anteckningar om jourtid, övertid och mertid	55
Bilagor	56
Bilaga 1 Arbetstagare med uppgifter enligt 2 kap. 8 §.....	57
Bilaga 2 Förteckning över arbetsmiljöfaktorer och arbetsförhållanden som avses i 8 kap. 4 §.....	58
Bilaga 3 Riskfyllda arbetsuppgifter för minderåriga, till 9 kap.	60
Bilaga 4 Genomförda direktiv	71

Remiss - Förslag till regler i ny struktur



Arbetsmiljöverkets författningssamling

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om grundläggande arbetsmiljöregler – för dig som har arbetsgivaransvar;

AFS 202X:X

Utkom från trycket
den xx xxxx 201X.

beslutade den XX XXXXX 202X.

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).

Avdelning I: Allmänna bestämmelser

1 kap. Allmänna bestämmelser

Varför föreskrifterna finns

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

Systematiskt arbetsmiljöarbete

2 § I arbetsmiljölagen (1977:1160) och i 2 kap. om systematiskt arbetsmiljöarbete finns grundläggande bestämmelser om hur arbetsgivaren ska organisera, genomföra och följa upp sitt arbetsmiljöarbete för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall i arbetet och uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

¹ Jfr direktiven i bilaga 4.

AFS 202X:X

Kapitel 2

Arbetsgivaren ska, i sitt systematiska arbetsmiljöarbete, beakta och hantera de arbetsmiljöförhållanden som regleras i 6–9 kap. I dessa kapitel 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.

Avdelning II: Systematiskt arbetsmiljöarbete

2 kap. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och företagshälsovård

Systematiskt arbetsmiljöarbete och andra föreskrifter

1 § I arbetsmiljölagen (1977:1160) och i detta kapitel om det systematiska arbetsmiljöarbetet finns grundläggande bestämmelser om hur arbetsgivaren ska organisera, genomföra och följa upp sitt arbetsmiljöarbete för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall i verksamheten och uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

Arbetsmiljöförhållanden som regleras genom Arbetsmiljöverkets övriga föreskrifter som vänder sig till arbetsgivare, ska beaktas och hanteras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. I sådana 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.

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

Då gäller föreskrifterna

2 § Kraven i detta kapitel gäller all verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning.

Allmänna råd

Det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar hela verksamheten, oavsett om den bedrivs på samma ställe hela tiden, är spridd på flera ställen eller är rörlig. Det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar inte bara det som påverkar majoriteten av arbetstagarna, utan även det som bara påverkar en, eller några få.

Vem föreskrifterna riktar sig till

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

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

En del av den dagliga verksamheten

4 § Arbetsgivaren ska se till att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs som en del av den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Allmänna råd

Att arbetsmiljöarbetet bedrivs som en del av den dagliga verksamheten innebär att arbetsmiljöfrågorna på samma sätt som frågor gällande produktion, ekonomi och kvalitet behöver integreras i verksamheten. Arbetsmiljöarbetet

AFS 202X:X

Kapitel 2

behöver bedrivas både under löpande drift och vid ändringar i verksamheten.

Medverkan

5 § Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna, skyddsombuden och elevskyddsombuden möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Allmänna råd

Det är väsentligt att kunna hjälpas åt i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det bör bedrivas utifrån risker för ohälsa och olycksfall och arbetstagarnas förutsättningar för arbetet. Genom att arbetstagarna och ombuden medverkar kan arbetsgivaren få del av deras kunskaper och erfarenheter.

Arbetsgivaren kan behöva ordna olika former för medverkan för skilda grupper. Hur medverkan mer i detalj ska gå till kan man behöva komma överens om, liksom hur mycket tid och vilken information de som medverkar behöver.

Arbetsmiljöpolicy

6 § Arbetsgivaren ska se till att det finns en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsmiljöförhållandena ska vara i arbetsgivarens verksamhet, för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

Arbetsmiljöpolicyn ska vara skriftlig om det finns 10 eller fler arbetstagare i verksamheten.

Allmänna råd

Arbetsmiljöpolicyn bör beskriva det långsiktiga arbetet med arbetsmiljön. De risker som finns i arbetsmiljön är en viktig utgångspunkt när arbetsmiljöpolicyn ska formuleras. För att arbetsmiljöpolicyn ska kunna följas upp, och därmed vara

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

användbar i styrningen av arbetsmiljöarbetet, bör den vara tydlig och konkret.

Rutiner

7 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Det ska framgå

1. när och hur det ska genomföras,
2. vem som ska se till att det genomförs, och
3. vilka som ska medverka.

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

Allmänna råd

Det är väsentligt att rutinerna fungerar väl ihop med den verksamhet som bedrivs. Ofta finns det redan rutiner för verksamheten som rutiner för arbetsmiljöarbetet kan samordnas med.

Det är viktigt att rutinerna hålls aktuella och är kända av alla som berörs.

Uppgiftsfördelning

8 § Arbetsgivaren ska fördela uppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet till en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare i verksamheten.

Arbetsgivaren ska se till att de som får dessa uppgifter

1. är tillräckligt många för att kunna utföra de uppgifter som behövs,
2. har de befogenheter och resurser som behövs, samt
3. har tillräckliga kunskaper om:
 - a) regler som har betydelse för arbetsmiljön,

AFS 202X:X

Kapitel 2

- b) fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön som innebär risker för ohälsa eller olycksfall, och
- c) åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall och uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

Arbetsgivaren ska se till att de som får uppgifter har tillräcklig kompetens för att bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Dessutom ska kraven i bilaga 1 uppfyllas.

Uppgiftsfördelningen ska vara skriftlig om det finns 10 eller fler arbetstagare i verksamheten.

Allmänna råd

Arbetsgivaren har alltid kvar ansvaret för arbetsmiljön, även när uppgifter i arbetsmiljöarbetet har fördelats till arbetstagare.

Uppgifterna bör beskrivas så tydligt som möjligt, och alla berörda arbetstagare bör alltid veta vem som ska göra vad i arbetsmiljöarbetet.

När en uppgift fördelas, är det viktigt att det är klart och tydligt

- vilka befogenheter som följer med uppgiften, det vill säga rätten att fatta beslut och vidta åtgärder, och
- vilka resurser som följer med uppgiften, till exempel ekonomiska medel eller tillgång till personal, utrustning, lokaler, tid och kunskaper.

Om en arbetstagares befogenheter eller resurser inte räcker för en tilldelad arbetsuppgift, är det viktigt att arbetstagaren

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

har möjlighet att vända sig till sin chef och begära förändring eller frånsäga sig uppgiften.

Arbetstagares kunskaper

9 § Arbetsgivaren ska se till att alla arbetstagare har tillräckliga kunskaper om arbetet, och riskerna i arbetet, för att ohälsa och olycksfall ska kunna förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Om det finns allvarliga risker i arbetet, ska det finnas skriftliga instruktioner för hur arbetet ska utföras säkert. Instruktionerna ska vara lätta att förstå och hållas aktuella.

Allmänna råd

Arbetsgivaren kan ge arbetstagarna kunskaper om arbetsmiljön genom att erbjuda utbildningar och genom att låta dem delta i arbetsmiljöarbetet. Ofta behöver arbetstagarna få ny kunskap vid ändringar av arbetsuppgifter, arbetsutrustning, arbetsmetoder, verksamhet eller organisation, samt efter lång frånvaro från arbetet.

Arbetsgivaren bör ge arbetstagarna kunskaper i arbetet så tidigt som möjligt. En introduktion bör ge arbetstagarna förståelse för

- det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen,
- egna arbetsuppgifter, och hur de har samband med andras arbetsuppgifter,
- de risker som finns i verksamheten, och
- vem arbetstagarna kan vända sig till när det gäller arbetsmiljöfrågor.

Skriftliga instruktioner vid allvarliga risker kan behöva kombineras med muntliga instruktioner. Arbetsgivaren bör

AFS 202X:X

Kapitel 2

se till att arbetstagaren har förstått instruktionerna. Det är angeläget att instruktionerna finns tillgängliga på arbetsplatsen.

Introduktioner och instruktioner bör anpassas till arbetstagarnas förutsättningar, som till exempel ålder, erfarenhet, språkkunskaper, och eventuell funktionsnedsättning.

Undersökning och riskbedömning

10 § Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsmiljöförhållandena, och bedöma risker för ohälsa eller olycksfall i arbetet.

När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren undersöka om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall och bedöma dessa.

Riskbedömningar ska alltid dokumenteras skriftligt. Av dokumentationen ska det framgå vilka risker som finns, och om de är allvarliga.

Allmänna råd

Dagliga undersökningar, planerade skyddsronder, mätningar, intervjuer och andra inventeringar av problem är exempel på hur undersökningar och riskbedömningar kan göras regelbundet. Varningssignaler som kan betyda att det finns risker i arbetsmiljön är till exempel tillbud, felhandlingar, vantrivsel och ökad korttidsfrånvaro. Hur ofta undersökningar behöver göras beror på vilka risker som finns i verksamheten.

Ordet risk kan beskrivas som sannolikheten för att ohälsa eller olycksfall i arbetet uppstår och följderna av detta.

Risker i arbetet kan leda till skada eller sjukdom på både

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

kort och lång sikt. Hur allvarlig risken är måste avgöras från fall till fall.

Vid undersökning och bedömning av risker kan det vara till hjälp att inhämta information från exempelvis sammanställningar av ohälsa, olycksfall och tillbud och av genomförda arbetsanpassnings- och rehabiliteringsåtgärder. Information kan också hämtas från forskning på området och från allmän statistik. Kvinnor och män kan utsättas för olika risker i arbetet, det är därför viktigt att synliggöra och beakta detta vid undersökning och bedömning av riskerna.

Den arbetsgivare som hyr ut arbetskraft kan, som grund för sina bedömningar av risker, behöva undersöka förhållandena på annat sätt än vad som är möjligt på arbetsställen man råder över.

Utredning av ohälsa eller olycksfall och allvarliga tillbud

11 § Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet, eller om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas.

Allmänna råd

Syftet med att utreda en händelse är att komma fram till vilka åtgärder som behöver vidtas för att det inte ska hända igen. Det är viktigt att klarlägga bakomliggande orsaker i arbetsmiljön och inte fokusera på individuella faktorer eller på skuldfrågan.

Skyldigheten att utreda gäller om det finns ett samband mellan det som har hänt och förhållandena i arbetet. Det kan vara värdefullt att även utreda tillbud som inte är allvarliga.

AFS 202X:X

Kapitel 2

Åtgärder

12 § Arbetsgivaren ska omedelbart, eller så snart det är praktiskt möjligt, genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i verksamheten och även i övrigt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska skrivas in i en handlingsplan, där det står när varje åtgärd ska vara genomförd och vem som ska se till att den genomförs. Genomförda åtgärder ska kontrolleras.

Allmänna råd

Resultat av undersökning och riskbedömning är utgångspunkten vid val av åtgärder. Ofta behöver man prioritera bland åtgärderna så att de allvarligare riskerna åtgärdas först.

I första hand bör en åtgärd syfta till att få bort eller minska risken redan vid källan. Om en risk inte helt kan undvikas är det viktigt att arbetstagarna skyddas på annat sätt, till exempel genom instruktioner, stöd och handledning, eller personlig skyddsutrustning.

I handlingsplaner kan det vara praktiskt att beskriva de risker som åtgärderna är kopplade till. Det kan också vara praktiskt att skriva in sådana åtgärder som vidtas omedelbart i en handlingsplan, det vill säga de åtgärder som vidtas samma dag eller någon av de närmast följande dagarna.

Kontroll av åtgärder kan behöva göras omedelbart, så snart det praktiskt går eller vid en lämplig tidpunkt, beroende på typ av åtgärd. Om kontrollen visar att åtgärderna inte varit

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

tillräckliga eller skapat nya risker kan andra eller kompletterande åtgärder behöva vidtas.

Årlig uppföljning

13 § Arbetsgivaren ska varje år följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den årliga uppföljningen ska visa om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt bestämmelserna i detta kapitel och om det fungerar.

Om uppföljningen visar att det finns brister i arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren vidta förbättrande åtgärder.

Resultatet av den årliga uppföljningen ska dokumenteras skriftligt om det finns 10 eller fler arbetstagare i verksamheten.

Allmänna råd

Det kan behövas fler uppföljningar än en om året, till exempel efter en omorganisation, olycksfall eller allvarligt tillbud.

3 kap. Företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp

Då gäller föreskrifterna

1 § Kraven i detta kapitel gäller all verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning.

Vem föreskrifterna riktar sig till

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

Av 1 och 3 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) följer att föreskrifterna i detta kapitel under vissa omständigheter kan

AFS 202X:X

Kapitel 3

medföra skyldigheter även för andra än arbetsgivare. Det som sägs i detta kapitel gäller då även dem.

Anlita företagshälsovård

3 § Arbetsgivaren ska anlita företagshälsovård, eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån, om det inte finns tillräcklig kompetens inom den egna verksamheten

1. för det systematiska arbetsmiljöarbetet, eller
2. för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering.

När man anlitar företagshälsovård, eller motsvarande sakkunnig hjälp, ska den vara av tillräcklig omfattning, och ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser.

Allmänna råd

Företagshälsovård är "en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering", enligt arbetsmiljölagen 3 kap. 2 c §. Det är viktigt att företagshälsovården har kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation och hälsa. Därför behöver de ha breda kunskaper i arbetsorganisation, beteendevetenskap, ergonomi, medicin, rehabilitering, teknik med mera.

Företagshälsovård kan upphandlas utifrån, eller ordnas som en självständig del inom företaget.

Det är viktigt att arbetsgivaren samverkar med företagshälsovården. Arbetsgivaren har dock alltid kvar sitt ansvar för arbetsmiljön.

Information till företagshälsovård

4 § Arbetsgivaren ska ge information till företagshälsovården, eller till motsvarande sakkunnig hjälp utifrån som anlitas enligt

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

3 §, om vilka faktorer som påverkar, eller misstänks påverka, arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

Företagshälsovården, eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån som anlitas enligt 2 §, ska också ha tillgång till information om

1. aktuella arbetsmiljörisker,
2. förebyggande åtgärder, och
3. vilka åtgärder som har genomförts för att utse, utbilda och utrusta de arbetstagare som behövs för att genomföra första hjälpen, brandbekämpning och utrymning.

Informationen ska gälla både verksamheten i stort och varje enskild arbetsplats eller varje enskilt arbete.

Avdelning III: Arbetsanpassning, första hjälpen och krisstöd

4 kap. Arbetsanpassning

Då gäller föreskrifterna

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

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

Vem föreskrifterna riktar sig till

2 § Arbetsgivaren har ansvaret för att föreskrifterna följs.

AFS 202X:X

Kapitel 4

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

Definitioner

3 § I detta kapitel har följande begrepp denna betydelse.

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

Organisation av arbetsanpassning

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

Allmänna råd

Detta bör ske genom dialog med arbetstagaren. Det kan äga rum i samband med möten som redan sker i verksamheten, eller vid särskilda möten.

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

Av rutinerna ska det framgå

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

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

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

Tillvägagångssätt vid arbetsanpassning

6 § När 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 kapitlet om systematiskt arbetsmiljöarbete finns bestämmelser om att anlita företagshälsovård eller annan sakkunnig hjälp utifrån, när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för arbetet med arbetsanpassning.

7 § Arbetsgivaren ska ge berörd arbetstagare möjlighet att medverka i utredning, utformning och uppföljning av arbetsanpassningen.

AFS 202X:X

Kapitel 5

Allmänna råd

Skyddsombudets uppgifter i samband med arbetsanpassning, regleras i 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen.

5 kap. Första hjälpen och krisstöd

Då gäller föreskrifterna

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

Vem föreskrifterna riktar sig till

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

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

Definitioner

3 § I detta kapitel har följande begrepp dessa betydelser.

- | | |
|----------------|--|
| Första hjälpen | 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, |
| | b) De åtgärder som behöver vidtas för att så snabbt som möjligt få den skadade eller sjuke under medicinsk vård. |

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

Krisstöd	Det psykiska och sociala omhändertagande som behöver vidtas i samband med olyckor, akuta krissituationer och liknande allvarliga händelser, som kan utlösa krisreaktioner.
----------	--

Beredskap för första hjälpen och krisstöd

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

Arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagarna känner till hur första hjälpen och krisstöd är organiserat på arbetsstället. De ska fortlöpande hållas väl 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 man bedömer hur många arbetstagare som behöver kunskap i första hjälpen, utgår man från förutsättningarna på platsen, till exempel särskilda risker på arbetsstället,

AFS 202X:X

Kapitel 6

arbetsställets storlek, eventuellt skiftarbete och vilket avståndet är från arbetsstället till sjukvård.

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

Kunskaper om krisstöd

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

Avdelning IV: Organisatorisk och social arbetsmiljö och ensamarbete

6 kap. Organisatorisk och social arbetsmiljö

Då gäller föreskrifterna

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

Vem föreskrifterna riktar sig till

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

Den som

1. genomgår utbildning,
2. är 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

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

som deltar i frivillig utbildning för verksamhet inom totalförsvaret
likställs inte med arbetstagare vid tillämpning av kraven i detta kapitel.

Definitioner

3 § I detta kapitel har följande begrepp dessa betydelser.

Krav i arbetet	De delar av arbetet som fordrar upprepade ansträngningar. Kraven kan exempelvis omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska och sociala förhållanden. Kraven kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk natur.
Kränkande särbehandling	Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att arbetstagare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.
Ohälsosam arbetsbelastning	När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga.
Organisatorisk arbetsmiljö	Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar <ol style="list-style-type: none"> 1. ledning och styrning, 2. kommunikation, 3. delaktighet, 4. handlingsutrymme,

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

AFS 202X:X

Kapitel 6

5. fördelning av arbetsuppgifter, och

6. krav, resurser och ansvar.

Resurser för arbetet Det i arbetet som bidrar till att

1. uppnå mål för arbetet, eller

2. hantera krav i arbetet.

Resurser kan vara

1. arbetsmetoder och arbetsredskap,

2. kompetens och bemanning,

3. rimliga och tydliga mål,

4. återkoppling på arbetsinsats,

5. möjligheter till kontroll i arbetet,

6. socialt stöd från chefer och kollegor, samt

7. möjligheter till återhämtning.

Social arbetsmiljö Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

Kunskaper

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

1. hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning, och

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

2. hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.

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

Allmänna råd

Ett sätt för arbetsgivaren att tillföra kunskaper är att ge utbildning, gärna för chefer, arbetsledare och skyddsombud 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 10 eller fler arbetstagare i verksamheten.

Allmänna råd

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

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 väsentligt att identifiera orsakerna bakom arbetsbelastningen för att åtgärderna ska ha effekt. Frågor som rör åtgärder kan även behöva hanteras på en annan nivå eller i en annan del av organisationen. Utöver den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan fysiska, kognitiva och ergonomiska förhållanden bidra till arbetsbelastningen.

- 7 § Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till
1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra,
 2. vilket resultat som ska uppnås med arbetet,
 3. om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på, och i så fall 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 enligt punkterna 1-5.

Allmänna råd

Genom att fortlöpande gå igenom punkterna 1-5 blir det möjligt att förebygga onödiga krav och belastningar på

AFS 202X:X

Kapitel 6

arbetstagarna. Det kan vara lämpligt att kommunicera punkterna gemensamt till arbetstagare som delar ansvar och arbetsuppgifter, för att på så vis underlätta samarbete. Arbetsgivaren bör skapa möjligheter för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på eventuella oklarheter som rör punkterna. Det är viktigt att arbetsgivaren tar hänsyn till arbetstagarnas olika förutsättningar när det gäller att kommunicera.

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

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

Allmänna råd

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

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

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

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

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

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

Arbetstid

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

Allmänna råd

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

- 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.

I arbetstidslagen (1982:673) anges gränser för hur många timmar arbetstagare får arbeta som mest, och vilka viloperioder de minst ska ha. Arbetstidslagen anger därmed de yttersta gränserna för arbetstiden, men innehåller inte

AFS 202X:X

Kapitel 6

regler om hur arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstidens förläggning i arbetsmiljöarbetet.

Kränkande särbehandling

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

Allmänna råd

Klargörandet kan lämpligen göras skriftligen i en policy.

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

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

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

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

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

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

Allmänna råd

Vanligtvis rapporteras kränkande särbehandling till en chef när 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.

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

I kapitel 3 om systematiskt arbetsmiljöarbete finns bestämmelser om att om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om ett allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa eller olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.

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

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

7 kap. Ensamarbete

Då gäller föreskrifterna

1 § Kraven i detta kapitel gäller

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

AFS 202X:X

Kapitel 7

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

Vem föreskrifterna riktar sig till

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

Av 1 och 3 kap. arbetsmiljölagen (1970:1160) följer att föreskrifterna i detta kapitel under vissa omständigheter kan medföra skyldigheter även för andra än arbetsgivare. Det som sägs i detta kapitel gäller då även dem.

Planering, psykisk och fysisk påfrestning

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

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

5 § Om ett ensamarbete innebär stark psykisk påfrestning, ska arbetsgivaren eftersträva att arbetstagaren kan få regelbunden 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

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

andra människor. Till exempel kan man göra det genom att arbetstagaren

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

Påtaglig risk för kroppsskada

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

Allmänna råd

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

- återkommande besök av annan person på arbetsplats där ensamarbete pågår,
- överenskomna tidpunkter då arbetstagaren kontaktar en viss person, eller
- kameraövervakning vid riskzoner.

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

8 § Arbetsgivare får inte anlita minderårig till sådant ensamarbete som anges i 5–7 §§.

9 § När arbetsgivaren anordnar ensamarbete som avses i 5–7 §§, ska arbetsgivaren underrätta skyddsombud.

10 § Bestämmelser om ensamarbete i situationer där det finns risk för våld eller hot om våld, finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter

AFS 202X:X

Kapitel 8

(AFS 20xx:x) om vanliga arbetsmiljörisker i 15 kap. om våld och hot om våld i arbetsmiljön.

Avdelning V: Gravida arbetstagare och minderåriga i arbetslivet

8 kap. Gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare

Då gäller föreskrifterna

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

Vem föreskrifterna riktar sig till

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

Den som ensam eller gemensamt med familjemedlem driver yrkesmässig verksamhet utan anställd, ska följa bestämmelserna i detta kapitel. Detta följer av 3 kap. 5 § andra stycket arbetsmiljölagen (1977:1160). Det innebär att den som driver sådan verksamhet ska följa det som sägs i detta kapitel om arbetsgivare och om arbetstagare. Den som driver sådan verksamhet behöver dock inte följa bestämmelserna i 3, 5, 10 och 13 §§. De omfattas inte heller av bilaga 2 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

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

även för andra än arbetsgivare. Det som sägs i detta kapitel gäller då även dem.

Undersökning och riskbedömning

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

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

1. undersöka om arbetstagaren i sitt arbete exponeras för några faktorer eller förhållanden som anges i bilaga 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

5 § Arbetsgivaren ska snarast möjligt informera arbetstagaren om

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

Åtgärder

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

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

AFS 202X:X

Kapitel 8

Kraven i första och andra stycket gäller även för arbetstagare som sysselsätts i arbete som är förbjudet för gravida, nyförlösta eller ammande, enligt 7-12 §§.

Förbud mot att arbeta vid särskilda förhållanden

Gruvarbete under jord

7 § En arbetsgivare får inte sysselsätta en arbetstagare som är gravid eller ammar i gruvarbete under jord.

Blyarbete

8 § 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

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

Den arbetsgivare som bryter mot ett förbud enligt första stycket, ska betala en sanktionsavgift. Bestämmelser om sanktionsavgifter finns i kapitlet om sanktionsavgifter kring gravida, ammande och nyförlösta arbetstagare.

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 beräknas avgiften enligt följande:

Avgift = 100 000 kronor + (antalet sysselsatta - 1) x 1804 kronor.

Summan ska avrundas nedåt till närmaste hundratal.

Nattarbete

10 § En arbetsgivare får inte sysselsätta en arbetstagare som är gravid eller har fött barn högst 14 veckor tidigare i nattarbete, om

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

ett läkarintyg anger att det skulle vara skadligt för arbetstagarens hälsa eller säkerhet.

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

Den arbetsgivare som bryter mot ett förbud enligt första stycket, ska betala en sanktionsavgift. Bestämmelser om sanktionsavgifter finns i kapitlet om sanktionsavgifter kring gravida, ammande och nyförlösta arbetstagare.

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 beräknas avgiften enligt följande:

Avgift = 40 000 kronor + (antal sysselsatta - 1) × 721 kronor.

Summan ska avrundas nedåt till närmaste hundratal.

Rubella eller toxoplasma

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

Den arbetsgivare som bryter mot ett förbud enligt första stycket, ska betala en sanktionsavgift. Bestämmelser om sanktionsavgifter finns i kapitlet om sanktionsavgifter kring gravida, ammande och nyförlösta arbetstagare.

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 beräknas avgiften enligt följande:

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

AFS 202X:X

Kapitel 8

Avgift = 40 000 kronor + (antal sysselsatta - 1) × 721 kronor.

Summan ska avrundas nedåt till närmaste hundratal.

Dykeriarbete

12 § 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 i tryckkammare eller liknande.

Den arbetsgivare som bryter mot ett förbud enligt första stycket, ska betala en sanktionsavgift. Bestämmelser om sanktionsavgifter finns i kapitlet om sanktionsavgifter kring gravida, ammande och nyförlösta arbetstagare.

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 beräknas avgiften enligt följande:

Avgift = 100 000 kronor + (antalet sysselsatta - 1) × 1804 kronor.

Summan ska avrundas nedåt till närmaste hundratal.

Vilutrymme

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

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

9 kap. Minderårigas arbetsmiljö

Då gäller föreskrifterna

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

Vem föreskrifterna riktar sig till

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

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

Definitioner

3 § I detta kapitel har följande begrepp dessa betydelser.

Familjemedlem

Person som

1. är vårdnadshavare till den minderåriga,
2. är släkt med och lever i samma hushåll som den minderåriga,
3. är gift med vårdnadshavaren och lever i samma hushåll som den minderåriga, eller
4. lever under äktenskapsliknande

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

AFS 202X:X

Kapitel 9

förhållanden med
vårdnadshavaren i samma
hushåll som den minderåriga.

Minderårig	Den som inte fyllt 18 år.
Praktik	Alla de former av arbetsplatsförlagt lärande som förekommer inom ramen för en utbildning.
Praktikgivare	Den som tar emot 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 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 fyllt 13 år och inte är ungdom.

Undersökning och riskbedömning

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

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

Undersökningen och riskbedömningen ska ta särskild hänsyn till den minderårigas

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

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

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

Om man ändrar verksamheten så att riskerna för minderåriga påverkas ska man göra en ny undersökning och riskbedömning. Skyddsombud eller elevskyddsombud ska få möjlighet att

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

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 en minderårigs säkerhet, fysiska eller psykiska hälsa eller utveckling.

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

Skolhuvudmän ska

1. undersöka om det finns krav på medicinsk kontroll för de arbetsuppgifter som eleven planeras utföra under praktik, och

AFS 202X:X

Kapitel 9

2. försäkra sig om att praktikgivaren erbjuder en sådan kontroll, om skolan inte gör det.

Allmänna råd

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

Bristande mognad och erfarenhet kan medföra risk för både olycksfall och psykisk påfrestning vid stor belastning. Det innebär att man behöver beakta den minderårigas fysiska och psykiska mognad vid den medicinska kontrollen, samt risktillstånden i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20qq:q) om medicinska kontroller och hälsoundersökningar i arbetslivet.

I skolan kan elevhälsans personal genomföra den medicinska kontrollen om de har den nödvändiga kompetensen och erfarenheten som krävs enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 202Q:Q) om medicinska kontroller och hälsoundersökningar i arbetslivet.

Åtgärder

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

Information till vårdnadshavare, skyddsombud och vårdnadshavares medgivande

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

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

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 man 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 att göra skolarbetet, eller hindra dem från att tillgodogöra sig undervisningen.

Rutiner för introduktion och information

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

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

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

Allmänna råd

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

AFS 202X:X

Kapitel 9

Förbjudna arbetsuppgifter

Allmänna regler för minderåriga

10 § Det är förbjudet för arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare att låta minderåriga utföra de riskfyllda arbetsuppgifterna i bilaga 3, om inte villkoren för undantag i bilagan är uppfyllda.

Om arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet om straff kring minderårigas arbetsmiljö.

Ensamarbete

11 § Arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare får inte låta en minderårig person utföra någon av de riskfyllda arbetsuppgifterna i bilaga 3, som ensamarbete. Om arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän eller praktikgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet om straff kring minderårigas arbetsmiljö.

Särskilda regler för yngre barn

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

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

Om arbetsgivare, uppdragsgivare, eller praktikgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet om straff kring minderårigas arbetsmiljö.

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

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

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

Tillstånd kan beviljas om arbetsuppgifterna:

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

Särskilda regler för äldre barn

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

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

Om arbetsgivare, uppdragsgivare, eller praktikgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet om straff kring minderårigas arbetsmiljö.

Arbetstider

Allmänna regler för minderåriga

15 § Den minderårigas vårdnadshavare avgör arbetstiden för

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

16 § En arbetsgivare eller uppdragsgivare får inte låta en minderårig utföra arbete mellan klockan 24 och 05.

AFS 202X:X

Kapitel 9

Om arbetsgivare eller uppdragsgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i 12 kap.

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

Allmänna råd

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

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

Om arbetsgivare eller uppdragsgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet om straff kring minderårigas arbetsmiljö.

Särskilda regler för yngre och äldre barn

19 § Arbetsgivare eller uppdragsgivare får inte låta yngre eller äldre barn utföra arbete mellan klockan 20 och 06.

Om arbetsgivare eller uppdragsgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet om straff kring minderårigas arbetsmiljö.

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

1. Dygnsvila: Barnet ska vara ledigt från arbete minst 14 timmar sammanhängande för nattvila, under varje period om 24 timmar.

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

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

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

Om arbetsgivare eller uppdragsgivare bryter mot första stycket kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet om straff kring minderårigas arbetsmiljö.

Särskilda regler för ungdomar

21 § När arbetsgivare eller uppdragsgivare anlitar ungdomar gäller följande arbetstidsregler:

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

AFS 202X:X

Kapitel 9

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

- a) i genomsnitt 8 timmar per dag under en vecka, eller
- b) i genomsnitt 40 timmar per vecka under en period om fyra veckor.

Reglerna i punkt 1 gäller oavsett om arbetstiden rubriceras som ordinarie arbetstid, övertid, mertid eller jourtid.

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

Undantag: Dygnsvilan får förkortas till 11 timmar, om den minderåriga har en kompenserande viloperiod direkt efter arbetspasset eller arbetspassen, om 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) om arbetet omfattas av undantaget till punkt 3.

3. Tiden klockan 22–06 eller 23–07 ska vara fri från arbete.

Undantag: Den minderåriga får arbeta till klockan 24, och börja arbeta klockan 05,

- a) om ordinarie arbetspass på arbetsplatsen slutar mellan klockan 22 och 24, eller börjar mellan klockan 05 och 07, och
- b) om det medför stor olägenhet för verksamheten om den minderåriga inte kan avsluta eller påbörja arbetspasset vid de ordinarie tiderna.

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

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

Om arbetsgivare eller uppdragsgivare, bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet om straff kring minderårigas arbetsmiljö.

Arbetstid när en minderårig arbetar hos flera

22 § Om en minderårig arbetar åt flera olika arbetsgivare ska den totala arbetstiden beaktas när den tillåtna arbetstiden beräknas enligt 20 § punkten 5 och 21 § första stycket punkten 1.

Den arbetsgivare eller uppdragsgivare som sysselsätter en minderårig, som under samma tidsperiod utför arbete åt 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 arbetsgivare, uppdragsgivare eller praktikgivare bryter mot detta kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet om straff kring minderårigas arbetsmiljö.

AFS 202X:X

Kapitel 10

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 reglerna om arbetstider i 15–23 §§ oavsett om den minderåriga är anställd eller inte.

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

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

Om praktikgivaren bryter mot första stycket i denna paragraf kan det leda till böter. Bestämmelser om straff finns i kapitlet om straff kring minderårigas arbetsmiljö.

Avdelning VI: Anteckningar om arbetstid

10 kap. Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

Då gäller föreskrifterna

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

Vem föreskrifterna riktar sig till

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

Remiss – Förslag till regler i ny struktur

Allmänna bestämmelser

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

4 § Anteckningarna ska innehålla uppgift om

- a) arbetsgivarens namn,
- b) arbetsställets beteckning,
- c) arbetstagarens namn, och
- d) arbetstagarens personnummer eller anställningsnummer.

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

5 § Anteckningarna ska göra skillnad på

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

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

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

AFS 202X:X

Kapitel 10

7 § Arbetstidslagen och arbetstidsschema ska finnas på arbetsstället.

Särskilda bestämmelser för vissa slag av arbetstid

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

Arbetsgivaren behöver inte anteckna jourtid om

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

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

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

11 § Om beräkningsperioden för den ordinarie arbetstiden som tillämpas vid arbetsstället är kortare än 4 veckor, ska

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

anteckningarna utformas så att den allmänna övertiden och den överskjutande mertiden kan summeras för en fyraveckorsperiod eller en kalendermånad. Arbetsgivaren ska göra sådan summering och anteckna resultatet senast 14 dagar efter fyraveckorsperioden eller månaden.

12 § Anteckningar om nödfallsövertid och nödfallsmertid ska ange

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

Undantag

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

Särskilda bestämmelser

14 § Bestämmelserna i 3–12 §§ är föreskrifter enligt 11 § arbetstidslagen (1982:673). Bestämmelser om straff finns i kapitlet om straff kring anteckningar om jourtid, övertid och mertid.

Avdelning VII: Bestämmelser om straff och sanktionsavgifter

11 kap Bestämmelser om sanktionsavgifter kring gravida, ammande och nyförlösta arbetstagare

1 § Bestämmelserna i 8 kap. 9–12 §§ är föreskrifter enligt 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160) med sanktionsavgifter enligt 8 kap. 5 – 10 §§ i samma lag. Sanktionsavgiftens storlek framgår av 9 - 12 §§ .

AFS 202X:X

Kapitel 12

12 kap Bestämmelser om straff kring minderårigas arbetsmiljö

1 § Bestämmelserna i 9 kap. 12 och 14 §§ är bestämmelser enligt 5 kap. 2 § tredje stycket arbetsmiljölagen (1977:1160).

2 § Bestämmelserna i 9 kap. 9 och 11 §§ är föreskrifter enligt 5 kap. 3 § andra stycket arbetsmiljölagen.

3 § Bestämmelserna i 9 kap. 16, 18–20 §§ , 21 § punkterna 1–3, 22 § och 23 § är föreskrifter enligt 5 kap. 5 § arbetsmiljölagen.

4 § Brott mot dessa bestämmelser kan medföra böter med stöd av 8 kap. 2 § första stycket arbetsmiljölagen.

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

13 kap Bestämmelser om straff kring anteckningar om jourtid, övertid och mertid

1 § Bestämmelserna i 10 kap. 3 – 12 §§ är föreskrifter enligt 11 § arbetstidslagen (1982:673). Brott mot dessa föreskrifter kan leda till böter, enligt 24 § arbetstidslagen.

AFS 202X:X

Bilagor

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

56

Bilaga 1 Arbetstagare med uppgifter enligt 2 kap. 8 §

Arbetsgivaren ska se till att de som får uppgifter enligt 2 kap. 8 §

1. får tillgång till eventuella anmälda arbetsskador till Försäkringskassan enligt socialförsäkringsbalken (2010:110),
2. får tillgång till information om de förebyggande arbetsmiljöåtgärderna i verksamheten,
3. känner till eventuella krav om åtgärder från Arbetsmiljöverket, och
4. får lämna synpunkter till arbetsgivaren om
 - a. valet av andra arbetstagare som har uppgifter i arbetsmiljöarbetet,
 - b. valet av de arbetstagare som behövs för att genomföra första hjälpen, brandbekämpning och utrymning,
 - c. att anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån,
 - d. uppläggningsen av arbetsmiljöarbetet,
 - e. riskbedömningar,
 - f. åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall,
 - g. personlig skyddsutrustning som kan behövas,
 - h. anmälningar om arbetsskador,
 - i. vilken information de behöver få tillgång till om förebyggande arbetsmiljöåtgärder i verksamheten och om åtgärdskrav från Arbetsmiljöverket, samt
 - j. hur informationen i dessa frågor ska utformas.

Bilaga 2 Förteckning över arbetsmiljöfaktorer och arbetsförhållanden som avses i 8 kap. 4 §

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 strålskyddslagen (2018:396), 4 kap. 9 §,
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 om smittrisker, om det är känt att dessa smittämnen eller de behandlingsåtgärder som är nödvändiga på grund av dem, innebär risk för att kvinnan, fostret eller ammande barn påverkas skadligt.

4. Kemiska ämnen

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

1. kemiska produkter som är klassificerade som cancerframkallande, reproduktionstoxiska, mutagena eller som specifikt organtoxiska vid enstaka exponering,

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1272/2008 av den 16 december 2008 om klassificering, märkning och förpackning av ämnen och blandningar, ändring och upphävande av direktiven 67/548/EEG och 1999/45/EG samt ändring av förordning (EG) nr 1907/2006 (CLP-förordningen),

2. kvicksilver och kvicksilverföreningar,
3. mitoshämmande ämnen (till exempel vissa cytostatika),
4. kolmonoxid, och
5. kemiska ämnen som är skadliga när de tas upp genom huden.

5. Våld eller hot om våld

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

6. Organisatoriska och sociala faktorer

Arbetsförhållanden som kan medföra eller har medfört

1. psykisk uttröttnings,
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 eller 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 3 Riskfyllda arbetsuppgifter för minderåriga, till 9 kap.

Riskfyllda arbetsuppgifter som enligt 10 § är förbjudna för minderåriga med de undantag som anges i tredje och fjärde kolumnen.

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbjudet	Tillåtet ¹	Tillåtet ²
I. Riskkällor			
1. Arbete med avloppsvatten, avloppsslam eller latrin i öppen hantering så att det finns risk för smitta.	X	X	X
2. Arbeten som kan medföra särskild risk för kontakt med smittämnen som tillhör riskklass 2 enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20QQ:Q) om vanliga arbetsmiljörisker i kapitlet om smittrisker.	X	X	X
3. Arbete med kvarts eller kvartshaltigt material om det krävs att arbetstagaren ska genomgå medicinsk kontroll enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20QQ:Q) om medicinska kontroller och hälsoundersökningar i arbetslivet i kapitlet om fibroframkallande damm – med krav på tjänstbarhetsintyg.	X	X	X
4. Arbete med eldfasta keramiska fibrer, specialfibrer eller kristallina fibrer om det	X	X	X

¹ Tillåtet om arbetsuppgiften:

- ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning, eller
- ingår i handledarledd praktik för ungdomar.

² Tillåtet om arbetsuppgiften:

- utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften.

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbjudet	Tillåtet ¹	Tillåtet ²
krävs att arbetstagaren ska genomgå medicinsk kontroll enligt föreskrifter från Arbetsmiljöverket.			
5. Arbete som medför att arbetstagaren kan utsättas för aromatiska polycykliska kolväten i sot, tjära, beck, rök eller damm.	X	X	X
5 a. Arbete som medför exponering för trädamm som inte är godtagbar med hänsyn till gränsvärdet i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20QQ:Q) om gränsvärden för luftvägsexponering i arbetsmiljön.	X		
6. Hälssofarliga kemiska produkter Arbete med kemiska produkter eller farliga ämnen som bildas under arbete och som uppfyller kriterierna för klassificering enligt Europa-parlamentets och rådets förordning (EG) nr 1272/2008 i en eller flera av följande faroklasser och farokategorier med en eller flera av följande faroangivelser. Akut toxicitet, kategori 1, 2 eller 3 H300: Dödligt vid förtäring H310: Dödligt vid hudkontakt H330: Dödligt vid inandning H301: Giftigt vid förtäring H311: Giftigt vid hudkontakt H331: Giftigt vid inandning Hudsensibiliserande, kategori 1, underkategori 1A eller 1B H317: Kan orsaka allergisk hudreaktion Luftvägssensibiliserande, kategori 1, underkategori 1A eller 1B	X	X	X

AFS 202X:X**Bilaga 3**

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbjudet	Tillåtet¹	Tillåtet²
H334: Kan orsaka allergi- eller astmasymtom eller andningssvårigheter vid inandning Cancerogenitet kategori 1A, 1B eller 2 H350: Kan orsaka cancer H351: Misstänks kunna orsaka cancer Förbudet gäller inte enstaka påfyllningar med bensin i fordon eller motorredskap, som den minderåriga använder i arbetet. Mutagenitet i könsceller kategori 1A, 1B eller 2 H340: Kan orsaka genetiska defekter H341: Misstänks kunna orsaka genetiska defekter Reproduktionstoxicitet, kategori 1A, 1B eller 2 H360: Kan skada fertiliteten eller det ofödda barnet ³ H361: Misstänks kunna skada fertiliteten eller det ofödda ³ Frätande på huden, kategori 1A, 1B eller 1C H314: Orsakar allvarliga frätskador på hud och ögon Förbudet gäller inte arbete med produkter i kategori 1B och 1C av den art att risken att skadas är minimal. Specifik organtoxicitet vid enstaka exponering, kategori 1 eller 2 H370: Orsakar organskador H371: Kan orsaka organskador			

³ Gäller även när H360 och H361 följs av F, f, D och d i olika kombinationer.

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbjudet	Tillåtet ¹	Tillåtet ²
<p>Specifik organtoxicitet vid upprepad exponering, kategori 1 eller 2</p> <p>H372: Orsakar organskador genom lång eller upprepad exponering</p> <p>H373: Kan orsaka organskador genom lång eller upprepad exponering.</p> <p>Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20QQ:Q) om gränsvärden för luftvägsexponering i arbetsmiljön.</p>			
<p>6 a. Kemiska produkter med fysikaliska faror</p> <p>Arbete med kemiska ämnen, blandningar, explosiva föremål eller ämnen som bildas under arbete och som uppfyller kriterierna för klassificering enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1272/2008 i en eller flera av följande faroklasser och farokategorier med en eller flera av följande faroangivelser.</p> <p>Brandfarlig gas, kategori 1 eller 2</p> <p>H220: Extremt brandfarlig gas</p> <p>H221: Brandfarlig gas</p> <p>Explosiva ämnen och blandningar, kategorierna "Instabila explosiva ämnen och blandningar" eller explosiva ämnen och blandningar i riskgrupperna 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 och 1.5</p> <p>H200: Instabilt, explosivt</p> <p>H201: Explosivt. Fara för massexplosion.</p> <p>H202: Explosivt. Allvarlig fara för splitter och kaststycken</p> <p>H203: Explosivt. Fara för brand, tryckvåg eller splitter och kaststycken</p>	X	X	X

AFS 202X:X

Bilaga 3

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbudet	Tillåtet ¹	Tillåtet ²
<p>H204: Fara för brand eller splitter och kaststycken.</p> <p>H205: Fara för massexplosion vid brand.</p> <p>Självreaktiva ämnen och blandningar, typ A, B, C eller D och Organiska peroxider, typ A eller B</p> <p>H240: Explosivt vid uppvärmning</p> <p>H241: Brandfarligt eller explosivt vid uppvärmning</p> <p>H242: Brandfarligt vid uppvärmning</p> <p>Aerosoler, kategori 1</p> <p>H222: Extremt brandfarlig aerosol *.</p> <p>Brandfarlig vätska, kategori 1 eller 2</p> <p>H224: Extremt brandfarlig vätska och ånga.</p> <p>H225: Mycket brandfarlig vätska och ånga*</p> <p>* Förbudet gäller inte arbeten med kemiska ämnen eller blandningar med faroangivelse H222 eller H225 om det är av den art att risken att skadas är minimal enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20QQ:Q) om gränsvärden för luftvägsexponering i arbetsmiljön</p>			
<p>7. Arbeta med bekämpningsmedel som är att hänföra till klass 1 eller 2 enligt förordningen (2000:338) om biocidprodukter och förordningen (2006:1010) om växtskyddsmedel.</p> <p>Förbudet gäller även arbete med skogsplantor som behandlats med sådana bekämpningsmedel.</p>	X	X	
<p>9. Arbeten som kan medföra risk för kontakt med smittämnen som tillhör riskklass 3 eller 4 enligt</p>	X		

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbjudet	Tillåtet ¹	Tillåtet ²
Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20QQ:Q) om vanliga arbetsmiljörisker i kapitlet om smittrisker.			
10. Arbete som bara får utföras efter särskilt tillstånd av Arbetsmiljöverket enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 20QQ:Q) om gränsvärden för luftvägsexponering i arbetsmiljön.	X		
11. Arbete med asbest eller asbesthaltigt material.	X		
II. Arbetsmetoder och arbets-uppgifter			
1. Arbete i miljöer som medför att den minderåriga kan utsättas för sådana farliga ämnen att andningsskydd krävs.	X	X	X
2. Hantering av utrustning för produktion, lagring eller användning av komprimerade, kondenserade eller upplösta gaser.	X	X	X
3. Tillverkning eller bearbetning av metallegeringar eller andra ämnen med särskild antändningsrisk, såsom metallegeringar med hög magnesiumhalt eller därmed jämförbara lättantändliga ämnen.	X	X	X
4. Skärning och svetsning med gas, elektricitet eller laser.	X	X	X
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.	X	X	X
6. Framställning och hantering av anordningar, fyrverkeriartiklar och andra föremål som innehåller explosiva varor och sprängmedel enligt förordningen	X	X	X

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

AFS 202X:X

Bilaga 3

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbjudet	Tillåtet ¹	Tillåtet ²
(2010:1075) om brandfarliga och explosiva varor.			
<p>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.</p> <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>	X	X	X
<p>8. Arbete med maskindrivna lyftanordningar, linbanor eller liknande transportanordningar.</p> <p>Förbudet gäller inte för manövrering av permanent anordnade tryckknappshissar. Förbudet gäller inte heller manövrering av telfer, lyftblock eller dylikt för att lyfta enhetslaster med väldefinierade lyftpunkter som understiger 25 kg.</p>	X	X	X
<p>9. Arbete som förare eller operatör av följande:</p> <p>Traktorer eller vagnar med vinsch, last-, skördar- eller grävaggregat eller</p>	X	X	X

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbudet	Tillåtet ¹	Tillåtet ²
<p>frontlastare med redskap. Traktorer med annan lyftanordning än trepunktskoppling.</p> <p>Mobila maskiner avsedda för byggnads-, anläggnings- eller vägarbete.</p> <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>	X	X	X
<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>	X	X	X
<p>12. Tillsyn och reparation av tryckkärl, rörledningar, vakuumpkärl och cisterner som enligt föreskrifter från Arbetsmiljöverket ska besiktas.</p>	X	X	X
<p>13. Bergarbete ovan och under jord.</p>	X	X	X
<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>	X	X	X

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

AFS 202X:X

Bilaga 3

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbjudet	Tillåtet ¹	Tillåtet ²
<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>	X	X	X
<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.</p> <p>Förbudet gäller även om nedstörtningensrisken är förebyggd med livlina, liggstege eller liknande.</p> <p>Förbudet gäller inte om skyddsräcke eller likvärdig skyddsanordning finns.</p>	X	X	X
<p>17. Arbete på eller i närheten av spänningsförande del av en elektrisk starkströmsanläggning eller anordning.</p> <p>Förbudet gäller inte om spänning, strömstyrka eller frekvens är ofarlig för person.</p>	X	X	X
<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 m.m.</p>	X	X	X

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbjudet	Tillåtet ¹	Tillåtet ²
19. Arbete inom hemtjänst, hemsjukvård, personlig assistans eller liknande service i hemmet hos vårdtagare/brukare med alkohol- och narkotikamissbruksproblem, psykisk ohälsa eller med psykisk funktionsnedsättning.	X	X	X
20. Arbete med smittförande, biologiskt eller radioaktivt avfall samt läkemedelsavfall. Med smittförande avfall jämställs avfall som misstänks vara smittförande.	X	X	X
21. Omhändertagande av avlidna.	X	X	X
22. Arbete med farliga eller giftiga djur.	X	X	X
23. Industriell slakt av djur.	X	X	X
24. Arbete med försöksdjur.	X	X	X
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.	X	X	X
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.	X		
27. Arbete med experimentell cancerforskning eller arbete som sker i	X		

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

AFS 202X:X**Bilaga 3**

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbjudet	Tillåtet¹	Tillåtet²
samma lokaler som sådant forskningsarbete och där det finns risk för exponering för cancerframkallande ämnen.			
28. Transport av pengar och värdehandlingar till eller från penninginrättningar eller annat utrymme utanför arbetsstället.	X		
29. Bevakningsarbete enligt lagen (1974:191) om bevakningsföretag.	X		

Remiss - Förslag till regler i ny struktur

Bilaga 4 Genomförda direktiv

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