

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om unga arbetstagare**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås att det skall stiftas en lag om unga arbetstagare. Avsikten är att den föreslagna lagen skall ersätta lagen om skydd för unga arbetstagare och 4 kap. lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande, som gäller unga arbetstagare. Lagen skall tillämpas generellt på unga arbetstagare under 18 år som är anställda i arbets- eller tjänsteförhållande. Avsikten är att lagens stadganden som gäller säkerhet och hälsoaspekter skall tillämpas även på andra situationer där lagen om skydd i arbete tillämpas på unga arbetstagare. Lagen skall till denna del gälla till exempel skolelevers arbetspraktik samt övningsarbeten som utförs i skolan.

Genom den nya lagen moderniseras stadgandena om unga arbetstagare så att grundskolelever som har fyllt 14 år skall få arbeta också på annan tid än under skolverferierna. Enligt propositionen skall tillfälligt och kortvarigt arbete tillåtas dem också under skolterminerna, förutsatt att arbetet pågår högst tre timmar

under skoldagarna och sammanlagt högst 12 timmar i veckan. Detta arbete skall vara lätt och arbetstiden skall inte sammanfalla tidsmässigt med lektionerna.

I propositionen föreslås vidare att personer som inte har fyllt 14 år tillfälligt skall få arbeta som aktörer eller assistenter i konstnärliga föreställningar eller vid andra liknande evenemang. Någon allmän undre åldersgräns bestäms inte. Detta arbete skall enligt förslaget dock förutsätta arbetarskyddsmyndighetens tillstånd i varje enskilt fall.

Avsikten med propositionen är att utöka möjligheterna att förena skolgång med arbete. Förslagen i propositionen ger möjlighet till individuella avvikelser från lagbestämmelserna i sådana fall där detta är nödvändigt med tanke på de ungas fördel och situation. I propositionen tryggas dock samtidigt ett tillräckligt arbetstidsskydd för unga arbetstagare.

Lagen avses träda i kraft vid ingången av 1994.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sida		Sida
PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA			
INNEHÅLL .....	1	<b>5. Beredningen av propositionen</b> .....	16
ALLMÄN MOTIVERING .....	3	5.1. Beredningsskeden och beredningsmaterial .....	16
<b>1. Inledning</b> .....	3	5.2. Remisutlåtanden .....	16
<b>2. Nuläge</b> .....	3	<b>6. Samband med internationella fördrag</b> .....	16
2.1. Lagstiftning .....	3	DETMOTIVERING .....	17
Lagen om skydd för unga arbetstagare ..	3	<b>1. Lagförslagen</b> .....	17
Förordningen om skydd för unga arbets-	4	1 kap. Allmänna stadganden .....	17
tagare .....	4	1 §. Tillämpningsområde .....	17
Lagen om hushållsarbetstagares arbetsför-	5	2 §. Anställande .....	18
hållande .....	5	3 §. Arbetsavtal .....	19
Annan lagstiftning .....	6	2 kap. Arbetstiden .....	20
2.2. Praxis .....	6	4 §. Ordinarie arbetstid .....	20
Utredningar om de ungas förvärvsarbete .	6	5 §. Övertidsarbete .....	20
Olycksfall som drabbat ungdomar .....	8	6 §. Maximal arbetstid .....	20
2.3. Den internationella utvecklingen och lag-	8	7 §. Arbetstidens förläggning .....	21
stiftningen i Norden .....	9	8 §. Vilotider .....	21
Europarådets sociala stadga .....	9	3 kap. Säkerheten i arbetet och hälsoaspekter .	22
Internationella arbetsorganisation .....	10	9 §. Säkerheten i arbetet och hälsoas-	22
Europeiska gemenskaperna .....	10	pekter .....	22
Sverige .....	10	10 §. Undervisning och handledning ..	22
Norge .....	11	11 §. Hälsoundersökning .....	23
Danmark .....	11	4 kap. Särskilda stadganden .....	23
Island .....	12	12 §. Utredning och åldern .....	23
2.4. Bedömning av nuläget .....	12	13 §. Förteckning över unga arbetsta-	23
Tillämpningsområde .....	13	gare .....	23
Arbetstidens inverkan på möjligheten att	13	14 §. Avgörande av tillämpningsfrågor	24
få arbete .....	13	15 §. Dispens .....	24
Bedömning av arbetets lämplighet .....	14	16 §. Framläggning till påseende .....	25
Nödvändiga undantag .....	14	17 §. Tillsyn .....	25
<b>3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen</b>	14	18 §. Straffstadgande .....	25
<b>4. Propositionens verkningar</b> .....	15	<b>2. Närmare stadganden och bestämmelser</b> .....	25
4.1. Ekonomiska verkningar .....	15	<b>3. Ikraftträdande</b> .....	26
4.2. Verkningar i fråga om organisation och	16	LAGTEXT .....	26
personal .....	16	<b>Lag om unga arbetstagare</b> .....	26

## ALLMÄN MOTIVERING

### 1. Inledning

I de ungas liv har studierna och arbetet tidigare varit tidsmässigt klart avgränsade från varandra. Traditionellt har de unga först gått i skola och studerat för att skaffa sig ett yrke. Därefter har de trätt in i arbetslivet. Från 1980-talet och framför allt under ekonomisk högkonjunktur har de unga i allt större utsträckning gått in för att tidvis parallellt gå i skola, studera och arbeta. Följden är att dessa aktiviteter inte längre lika klart som tidigare kan hänföras till olika livsskeden.

Den gällande lagstiftningen stadgar om klara gränser för det arbete som unga under 18 år tillåts utföra. Den allmänna åldersgränsen för arbete är 15 års ålder och fullgjord läroplikt. De som har fyllt 14 år eller som gör det under ifrågasvarande kalenderår kan dock förvärvsarbeta under en begränsad tid av skolornas ferier. Medan skolarbetet pågår får läropliktiga unga över huvud taget inte förvärvsarbeta. De som är 13 år eller yngre tillåts inte under några som helst omständigheter att förvärvsarbeta.

De förbud som ingår i lagen om skydd för unga arbetstagare (669/67) motsvarar inte de önskemål angående förvärvsarbete vid sidan av skolgången som unga i läropliktsåldern har. Mest problematiskt har det visat sig att totalt förbjuda förvärvsarbete under skolterminerna. Det är allmänt bekant att många grundskolelever har förvärvsarbetat parallellt med skolarbetet. Inställningen till detta arbete har i regel varit accepterande och förfarandet uppfattas i allmänhet inte ens såsom lagstridigt. Ungdomarnas föräldrar går likaså i allmänhet med på att deras barn förvärvsarbetar i liten skala vid sidan av skolarbetet.

Lagen om skydd för unga arbetstagare innehåller stadganden om anställning, arbetstid, säkerhet i arbete, arbeten som är farliga för unga personer samt tillsyns- och straffstadganden. Särskilda stadganden finns om anställning i regelbundet arbete och anställning under ferier samt stadganden om arbetstiden för personer som är äldre eller yngre än 15 år.

I den offentliga debatten har man frågat sig om de stadganden som gäller anställande i arbete är tidsenliga. Det har uppfattats som ett missförhållande att stadgandena inte ens i begränsad utsträckning tillåter elever i grundskolans högstadium att utföra lätt arbete under

terminerna. Stadgandena om arbetstiden och säkerheten i arbetet har inte på motsvarande sätt ansetts föråldrade. Dessa stadganden betraktas förmodligen såsom naturliga element inom arbetarskyddet. Om ungdomarna förvärvsarbetar i liten skala eller om dessa aktiviteter förbjuds, betraktas detta däremot knappast som en arbetarskyddsfråga, utan snarare som en fråga tillhörande familje- eller barnskyddspolitik.

Arbetarskyddsmyndigheterna har vid sina inspektioner lagt märke till att de stadganden och bestämmelser som gäller unga personers arbetstid och säkerhet i arbetet följs rätt väl. Däremot bryter man mot reglerna för de åldersgränser som gäller vid anställande i arbete. Ibland kringgås dessa regler rentav med föräldrarnas medverkan.

Det faktum att skoleleverna i allt större omfattning förvärvsarbetar under pågående skolgång visar att det inte är möjligt att enbart genom lagstadganden dirigera de ungas betende, om stadgandena inte upplevs såsom ändamålsenliga och tidsenliga. Därför är det motiverat att göra stadgandena mer flexibla på ett sådant sätt att de unga inom vissa skäliga gränser kan förvärvsarbeta också under skolterminerna. Detta förslag möjliggör en effektivare tillsyn när det gäller arbetarskyddsmyndigheterna, samtidigt som de unga arbetstagarnas rättsskydd också i övrigt förbättras.

Sedan lagen om skydd för unga arbetstagare stiftades har yrkesinspektionen ersatts med arbetarskyddsförvaltningen (lag om arbetarskyddsförvaltningen 16/93). Myndigheternas förfaringssätt har reviderats genom lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73). I lagen om företagshälsovård (743/78) finns stadgandena om företagshälsovården samlade. Det är skäl att modernisera lagen om skydd för unga arbetstagare också till dessa delar och att göra motsvarande ändringar i denna.

### 2. Nuläge

#### 2.1. Lagstiftning

Lagen om skydd för unga arbetstagare

Lagen om skydd för unga arbetstagare har

varit i kraft sedan den 1 maj 1968. Lagen innehåller vid sidan om definieringen enligt tillämpningsområdet bestämmelser om säkerheten i arbetet, om hälsoaspekter, anställande i arbete och därmed förknippade åldersgränser samt bestämmelser om utredning av ålder, om arbetstiden, läkarundersökningar, tillsyn samt en del andra stadganden. I lagen har senare gjorts vissa ändringar gällande tillämpningsområdet, anställande och arbetstiden samt en del ändringar till följd av annan lagstiftning.

Lagen tillämpas, med vissa i den nämnda undantag på arbete som en person under 18 år, en s.k. ung arbetstagare, utför i ett arbets- eller tjänsteförhållande. Inom skogs- och flottningsarbete, inom företag där inte andra arbetstagare är sysselsatta än de familjemedlemmar som bor i samma hushåll samt på arbete som utförs hos arbetsgivaren av en familjemedlem som bor i hans hushåll tillämpas i huvudsak endast stadgandena i 4 § om säkerheten i arbetet och hälsoaspekterna samt förordningen om skydd för unga arbetstagare (508/86), som har givits med stöd av nämna lagrum.

Lagen om skydd för unga arbetstagare gäller inte husligt arbete, skeppsarbete och, med undantag av 4 och 5 §§, inte heller arbete som en ung arbetstagare utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses ankomma på arbetsgivaren att ha uppsikt över arbetet.

De ungas anställning i ett arbete är bundet både till åldern och till fullgörandet av läroplikten. I arbete får anställas en person som har fyllt 15 år och som inte är läropliktig. Den som har fyllt 14 år eller som under ifrågakvarande kalenderår fyller 14 år kan dock anställas i synnerligen lätt arbete under skolornas ferier för en tid motsvarande högst två tredjedelar av ferien. Läropliktiga får inte vara i lönearbete under pågående skolgång.

De stadganden som i lagen avser arbetstiden är beroende av om arbetstagaren har fyllt 15 år eller inte. Den ordinarie arbetstiden för en ung person som har fyllt 15 år får vara högst lika lång som en fullvuxens arbetstid i samma arbete. Arbetstiden för den som inte har fyllt 15 år får vara högst sju timmar i dygnet och 36 timmar i veckan. För 15 år fyllda arbetstagare skall arbetstiden förläggas mellan klockan 6 och 22. Tidsgränserna motsvarar definitionen för nattarbete enligt arbetstidslagen (604/46). I skiftarbete kan arbetstiden på vissa villkor fördelas på annat sätt. Arbetstiden för personer

under 15 år skall förläggas mellan klockan 7 och klockan 19.

Personer under 15 år får inte hållas i övertidsarbete över huvud taget. De som har fyllt 15 år får inte hållas i övertidsarbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden under ett dygn. Under ett och samma kalenderår får 15 år fyllda arbetstagare hållas 80 timmar i övertidsarbete och, med tillstånd av dispenssektionen (tidigare undantagstillståndssektionen) vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd, ytterligare högst 40 timmar.

För utförande av nödarbete får unga personers regelbundna arbetstider förlängas i skäligen mån. I fråga om 15 år fyllda är denna förlängning begränsad till fyra veckor och i fråga om yngre arbetstagare till två veckor. I samband med nödarbete får arbetstiden för unga under 15 år vara högst 48 timmar i veckan.

Innan arbetet börjar eller senast inom en månad sedan det började skall genom en läkarundersökning som bekostas av arbetsgivaren konstateras att arbetet inte är till skada för den unga arbetstagarens hälsa och utveckling. Någon undersökning krävs inte, om arbetsavtalet gäller lätt affärs- eller kontorsarbete eller annat därmed jämförbart arbete, arbete som utförs under skolornas ferier eller om arbetsförhållandet är avsett att pågå högst två månader. Om den unga arbetstagaren kan uppvisa ett läkarintyg som tillräckligt klart utvisar att han är lämplig för arbetet krävs läkarundersökning inte heller.

Statsrådet har befogenhet att föreskriva att i arbeten vilkas utövning kan medföra särskild fara skall förrättas periodiska läkarundersökningar medan arbetsförhållandet pågår. Föreskrifter av detta slag har inte meddelats. Arbetarskyddsmyndigheterna kan i enskilda fall ålägga arbetsgivare att föranstalta högst två gånger om året återkommande läkarundersökningar eller att införskaffa en utredning om huruvida det kan vara skadligt för en ung arbetstagares hälsa eller utveckling att hålla honom i arbete.

Förordningen om skydd för unga arbetstagare

Förordningen om skydd för unga arbetstagare är en allmän författning som gäller unga personer. Den tillämpas dels på arbete som utförs i arbets- eller tjänsteförhållande, dels på

annat sådant arbete på vilket lagen om skydd i arbete (299/58) tillämpas. Tillämpningsområdet för förordningen är därmed vidare än för lagen om skydd för unga arbetstagare. Förordningen tillämpas på arbetspraktik som skoleleverna har i skolor, institutioner och läroanstalter. I dessa sammanhang är arbetets karaktär avgörande för tillämpningen av lagen om skydd i arbete och därmed även för tillämpningen av ovan nämnda förordning. Förordningen omfattar bl.a. sådana arbeten i grundskolan och gymnasiet som har karaktären av övningsarbeten eller arbetspraktik.

I förordningen definieras särskilt vilka arbeten som är förbjudna och farliga för unga arbetstagare, men som unga personer dock får utföra på vissa villkor. Helt förbjudna för unga arbetstagare är arbeten som är till men för de ungas fysiska eller psykiska utveckling eller som kräver större ansträngning eller ansvar än vad som är sakligt med beaktande av deras ålder och krafter. Förordningen innehåller en förteckning över de arbeten som är helt förbjudna.

Enligt förordningen betraktas sådana arbeten som farliga för unga personer i vilka ungdomarna själva eller, på grund av arbete som de utför, en annan person kan hotas av särskild risk för olycksfall eller men för hälsan. I förordningen har arbetsministeriet fått i uppdrag att fastställa en förteckning över exempel på farliga arbeten. Förteckningen skall justeras minst vart femte år.

Personer under 16 år får inte anlitas för farliga arbeten. Trots det kan en grundskolelev utföra sådant arbete i skolan under samma förutsättningar som 16 år fyllda gör det på andra arbetsplatser. Ett villkor för utförande av farliga arbeten är att man med hjälp av skyddsteknik eller på annat sätt har sört för att varken de anordningar eller ämnen som är avsedda att användas av den unga arbetstagaren, eller arbetsförhållandena, med beaktande av de omständigheter som gäller honom personligen, medför särskild risk för olycksfall eller men för hälsan. Vid bedömningen av eventuellt men för hälsan skall personalen vid företagshälsovården anlitas.

I förordningen om skydd för unga arbetstagare betonas betydelsen av den undervisning och handledning som skall ges de unga. Enligt förordningen skall det innan arbetet inleds säkerställas att den unga arbetstagaren är tillräckligt insatt i arbetet och de därmed

förknippade riskerna samt att han kan iaktta givna föreskrifter. Under arbetets gång skall den unga arbetstagaren vara under handledning och uppsikt.

Lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande

Lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (951/77) innehåller särskilda stadganden om anställande i arbete av unga som inte har fyllt 18 år, om dessa anställdas arbetstid samt skydd i arbetet. Villkoren för att en ung arbetstagare skall få börja arbeta är samma som de som uppställs i lagen om skydd för unga arbetstagare. Unga personer som har fyllt 15 år och som har fullgjort sin läroplikt får anställas. Dessutom får unga personer som har fyllt 14 år eller som under ifrågavarande kalenderår fyller 14 anställas för en tid som motsvarar två tredjedelar av ferietiden.

Den ordinarie arbetstiden för en hushållsarbetstagare som har fyllt 15 år får vara högst nio timmar per dygn och högst 90 timmar under en period av två veckor. För en arbetstagare som inte har fyllt 15 år får arbetstiden, i vilken ingår måltidsraster, uppgå till högst sju timmar per dygn och högst 36 timmar i veckan. En ung arbetstagare skall beredas minst 12 timmars nattvila.

En ung arbetstagare som har fyllt 15 år får hållas i övertidsarbete högst 100 timmar per kalenderår. Arbetstiden får dock inte överstiga nio timmar per dygn eller 48 timmar i veckan. En arbetstagare i den här åldern får anlitas i nödarbete under högst två veckor åt gången och därvid högst 20 timmar.

En person som är yngre än 15 år får inte hållas i övertidsarbete eller nödarbete.

Arbetstiden för en ung arbetstagare som har fyllt 15 år skall förläggas till tiden mellan klockan 6 och klockan 21 och arbetstiden för arbetstagare som inte har fyllt 15 år mellan klockan 6 och klockan 19. En ung arbetstagare som har fyllt 16 år får hållas i arbete högst till klockan 23 i beredskapsuppgift samt även annars tillfälligt om synnerligen viktiga orsaker kräver det.

En arbetstagare som har fyllt 15 år skall beredas oavbruten veckovila under minst 30 timmar, medan en arbetstagare som inte har fyllt 15 år skall beredas oavbruten veckovila under minst 38 timmar.

## Annan lagstiftning

Utöver lagen och förordningen om skydd för unga arbetstagare, lagen om hushållsarbetstagaras arbetsförhållande samt lagstiftningen om skeppsarbete finns det i den övriga arbetarskyddslagstiftningen i allmänhet inte särskilda bestämmelser som gäller unga personer, utan det hänvisas till lagen om skydd för unga arbetstagare. I arbetstidslagen (604/46), lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor (400/78) samt i lagen om arbetstiden inom lantbruket (407/89) stadgas att lagarna tillämpas på arbetstagare som inte har fyllt 18 år, om det inte stadgas särskilt om deras arbetstid och om anlitande av dem för arbete som avses i lagen.

I de beslut av statsrådet som utfärdats med stöd av lagen om skydd i arbete har det i allmänhet hänvisats till lagen eller förordningen om skydd för unga arbetstagare, när det arbete som avses i beslutet är förbjudet för unga under 18 år. Härvid har det givits möjlighet att avvika från bestämmelserna i beslutet i den ordning som stadgas i förordningen om skydd för unga arbetstagare.

## 2.2. Praxis

### Utredningar om de ungas förvärvsarbete

Frekvensen av de ungas förvärvsarbete. En arbetskraftsundersökning som utfördes vid statistikcentralen (Kiiski, Koululaiset ja opiskelijat työvoimareservinä, Hyvinvointikatsaus, statistisk tidskrift 2/91) visade att var sjätte elev i grundskolorna och gymnasierna förvärvsarbetade hösten 1989. I arbetskraftsundersökningen har begreppet sysselsättning definierats så, att såsom förvärvsarbete betraktas också arbete i liten skala som utförts under undersökningsveckan. Skolelevernas förvärvsarbete varierade enligt region och var betydligt vanligare inom huvudstadsregionen än annanstans i Finland. Av grundskoleleverna och gymnasieeleverna förvärvsarbetade inom huvudstadsregionen 30 %, inom hela södra Finland 18 %, i mellersta Finland 17 % och i norra Finland 22 %. För eleverna i grundskolan och gymnasiet uppgick antalet veckotimmar i förvärvsarbete till 16.

En undersökning som våren 1989 utfördes i Helsingfors (Tallavaara, Koululaiset palkkatyössä, 1990) gav belägg för att omkring var

femte elev i grundskolans högstadium, 12—16-åringar, och knappt hälften (44 %) av gymnasieeleverna, 16—19-åringar, förvärvsarbetade. Vid tidpunkten för undersökningen var omkring hälften av grundskoleleverna och gymnasieeleverna i Helsingfors inställda på att förvärvsarbete vid sidan om skolgången.

Flickorna är i betydligt större utsträckning än pojkarna inställda på att förvärvsarbete. Detta torde främst bero på strukturen inom arbetsmarknaden och inte direkt på skillnader mellan flickornas och pojkarnas motivation.

Till följd av den ekonomiska recessionen och den därpå följande stora arbetslösheten har de ungas möjligheter att förvärvsarbete minskat. Några exakta siffror angående denna minskning finns dock inte att tillgå.

Arbetsuppgifter. Skoleleverna är sysselsatta framför allt inom handeln. Undersökningar visar att det oftast är fråga om olika uppgifter inom säljfunktionen, också kioskförsäljning, arbete i kassa samt olika stödfunktioner, t.ex. insamling av kundvagnar. På andra plats kommer arbetsuppgifter inom café- och restaurangrörelser. Bland enskilda uppgifter kan ytterligare nämnas utdelning av reklamblad och tidningar samt städarbete.

Den tid som används för arbete. Skolelever anställs tillfälligt och på deltid samt för säsongarbete.

En tredjedel av alla förvärvsarbetande unga arbetade mindre än sex timmar per vecka. För inemot 60 % uppgick den genomsnittliga arbetstiden per vecka till högst 10 timmar. Knappt en femtedel (18 %) hade i genomsnitt mera än 15 arbetstimmar per vecka. Den tid som användes för arbete ökade med tilltagande ålder. I årskurs II i gymnasiet minskade antalet arbetstimmar per vecka åter något. Bland ungdomarna under 15 år hade mera än hälften (63 %) i genomsnitt mindre än sex arbetstimmar per vecka, och av dessa ungdomar hade endast 7 % mera än 10 arbetstimmar per vecka.

Arbetsuppgifternas art inverkar på den tid som används för arbetet. Utdelning av reklam- och gratisblad, barnpassning och sysslor i anslutning till fritidsintressen tar bara några timmar i anspråk per vecka. Av dem som arbetade i hamburger- och pizzarestauranger visade sig omkring hälften ha mera än 15 arbetstimmar per vecka. Också inom andra arbeten på restauranger och inom handeln tenderade arbetstiden att överstiga genomsnittet.

Förvärvsarbetets inverkan på skolframgången. Hösten 1988 gav skolstyrelsen ett direktiv till gymnasierna i vilket det konstaterades att gymnasieelevernas frånvarofrekvens hade ökat under de senaste åren och att detta i många fall berodde på att eleverna förvärvsarbetade under skoltiden. I direktivet sades att skolorna borde skärpa övervakningen av elevernas frånvaro.

De undersökningar som har gjorts stöder dock inte påståendet att skolelevernas förvärvsarbete stör skolgången. Enligt en undersökning som gällde helsingforsiska högstadie- och gymnasieelevers förvärvsarbete våren 1989 ökade andelen förvärvsarbetande i någon mån vid övergången från elever med utmärkt skolframgång till elever med tillfredsställande skolframgång. Förvärvsarbetet korrelerade inte med pojkarnas skolframgång. I fråga om flickorna, som alltså förvärvsarbetade i större utsträckning än pojkarna, hade förvärvsarbetet däremot samband med dålig skolframgång. Det var dock inte möjligt att på basis av resultaten fastslå om förvärvsarbetet i dessa fall hade lett till sämre skolframgång eller om det förhöll sig så att flickor med dålig skolframgång hade sökt förvärvsarbete i något större utsträckning än andra flickor.

Föräldrarnas inställning till de ungas förvärvsarbete. Utredningar gällande den vuxna befolkningens uppfattning om följderna av de ungas förvärvsarbete visar att knappt en tredjedel av de tillfrågade antog att skolelevernas förvärvsarbete vid sidan av skolgången är åtminstone i viss mån skadligt för de unga och att detta borde "begränsas märkbart". Majoriteten av de tillfrågade tenderade dock att uppfatta skolelevernas förvärvsarbete under pågående skoltermin som en sund strävan hos de unga att lösgöra sig från föräldrarnas och skolans överbeskyddande attityd och som en naturlig och acceptabel del av ungdomens experimenterande livsstil.

I olika skeden av skolgången har de unga dessutom i allt större utsträckning beretts möjlighet att stifta bekantskap med arbetslivet, genom att de inom ramen för skolarbetet vistas under en kort tid på någon arbetsplats. För dessa arbetsperioder får de ingen ersättning i pengar.

Orsakerna till förvärvsarbetet och dess betydelse för de unga. Ungdomarna själva betonar att de genom förvärvsarbetet önskar sig ökat oberoende samt möjligheter att förverkliga sig

själva och att åstadkomma synligt resultat. I ungdomarnas sökande efter en egen jagbild kan arbetet ge dem möjlighet att pröva och testa de egna resurserna och att utöka de personliga erfarenheterna inom nya livsområden. Om den unga lyckas i sina arbetsuppgifter kan detta likaså ge självförtroende och stärka självkänslan. Till detta ansluter sig dessutom den sociala status som förvärvsarbetet ger en ung skolelev. Enligt vissa undersökningar är framför allt förvärvsarbete ägnat att höja en skolelevs uppskattning inom hennes egen referensgrupp. Arbetet är förknippat med det oberoende som kännetecknar vuxenvärlden. Också inom den unga familj kan förvärvsarbete leda till ökad uppskattning.

För skoleleverna medför förvärvsarbetet nya sociala kontakter till vuxna utöver de egna föräldrarna och lärarna, trots att kontakterna till arbetsgemenskapen givetvis inte är desamma för en tillfälligt anställd som för en ordinarie arbetstagare.

De olika aspekterna i arbetet har varierande betydelse beroende på de ungas livssituation. Ungdomarna försöker medvetet rikta in sina aktiviteter och göra de val situationen medger utgående från värderingar som känns viktiga för dem själva.

Bland de positiva faktorer som skoleleverna själva uppger när det gäller förvärvsarbetet kan, utöver möjligheten att tjäna pengar, nämnas chansen att få en uppfattning om arbetslivet och av olika yrken samt att samla erfarenheter som kan underlätta det framtida yrkesvalet. Förvärvsarbetet uppfattas med andra ord som både en motvikt och en drivfjäder till skolarbetet.

Bland förvärvsarbetets negativa sidor har nämnts att ungdomarna blir trötta, att de saknar fritid, att de vänjer sig vid att ha egna pengar och konsumera mycket samt att de får ensidig arbetserfarenhet.

Avbrytande av grundskola. Helsingfors stads ungdomscentral har i samarbete med Helsingfors arbeidskraftsbyrå, socialverket och kriminalvårdsföreningen låtit utföra en undersökning som gäller ungdomar som lever utan arbete (Mustola, 1991). Vidare har man undersökt skolans egna möjligheter att hindra elever från att avbryta skolarbetet samt alternativa möjligheter att genomgå grundskolan (Fredriksson, 1989). I bl.a. Vanda och Helsingfors har försök genomförts som utfallit väl med tanke på de unga.



Avgångsbetyget från grundskolan har blivit en form av medborgarrättsspass som krävs för fortsatt utbildning och i många fall också för förvärvsarbete. Enligt uppskattning avbryter 2 % av varje årsklass grundskolan. Man antar att denna företeelse kommer att öka i Helsingfors och inom huvudstadsregionen.

Med tanke på dem som inte kan fullfölja sin skolgång på traditionellt sätt behövs det icke-skolmässiga alternativa utbildningskanaler. För en del ungdomar har en s.k. "akademi" varit en lyckad lösning. Inom ramen för detta experiment, som arrangerades i samråd mellan Helsingfors ungdomscentral, socialverket, arbetarinstitutet och skolverket, har de unga på ett flexibelt sätt kunnat komplettera grundskolkursen med det lärostoff som saknats och därmed fått avgångsbetyg från grundskolan.

För de ungdomar som har fullföljt grundskolan men som inte är intresserade av fortsatt utbildning, borde det gå att erbjuda andra alternativ än den skolmässiga yrkesskolan. Olika utbildningskanaler vid sidan av förvärvsarbete och med stöd av arbete skulle vara ägnade att öka motivationen för fortsatt utbildning i fråga om ungdomar som är intresserade av en praktisk yrkesinriktning.

#### Olycksfall som drabbat ungdomar

Ålder, näringsgren och yrke. Enligt arbetarskyddsstyrelsens statistikmeddelande (4/91) drabbades under perioden 1975—1989 ungd-

omar under 18 år av sammanlagt 17 arbetsolycksfall som ledde till döden. År 1989 drabbades ungdomar under 18 år av sammanlagt 2158 arbetsolycksfall. De olycksfall som gäller ungdomar är i allmänhet lindrigare än de som drabbar vuxna.

I så gott som samtliga fall hade arbetsförhållandet för den som drabbats av olycksfall pågått kortare tid än ett år. Vid tolkningen av dessa siffror bör man beakta att de ungdomar som är yngre än 18 år har haft korta arbetsförhållanden, eftersom ungdomarna i regel förvärvsarbetar under sommarlovet. Bland de i juni 1989 anställda och i olycksfall skadade inträffade olycksfallet i 73 % av fallen antingen i juni eller i juli.

Av tabell 1 framgår olycksfallens fördelning enligt ålder.

Tabell 1. Olycksfall enligt ålder

Ålder	Antal	%
18 (f.1971) .....	899	41,6
17 (f.1972) .....	789	36,6
16 (f.1973) .....	330	15,3
15 (f.1974) .....	83	3,8
14 (f.1975) .....	40	1,9
18 (f.1971) .....	899	41,6
13 (f.1976) .....	17	0,8
Sammanlagt .....	2 158	100,0

Av tabell 2 framgår fördelningen av olycksfall som drabbat unga arbetstagare inom olika näringsgrenar.

Tabell 2. Arbetsolycksfall personer under 18 år och hela löntagarbefolkningen (%), fördelning enligt näringsgren

Näringsgren	Personer under Antal	Olycksfall %	Samtliga 18 år löntagare %
Husbyggnad och slutbehandling av byggnader (35—36) ..	353	16	21
Handel (41—45) .....	231	11	7
Utbildning och forskning (85—86) .....	222	10	3
Tillverkning av livsmedel, dryckesvaror och tobak (11) ..	156	7	6
Tillverkning av trävaror (24) .....	142	7	6
Tillverkning av trävaror och produkter av trä (14) .....	111	5	6
Fastighets-, rengörings- och uthyrningstjänster (65—67) ..	111	5	4
Övriga .....	832	39	47
Sammanlagt .....	2 158	100	100



Av de olycksfall som drabbat ungdomar inträffade 15 % i verkstads- och byggnadsmetallarbeta, 13 % i husbyggnadsarbete, 6 % i lagerarbete, 6 % i köks- och restaurangarbete, 5 % inom fastighetsskötsel och städning, 3 % i trädgårds- och parkarbete, 3 % inom gårdsbruk och djurskötsel samt 49 % i andra arbeten.

Orsakerna till olycksfallen. Som orsaken till ett olycksfall anges den faktor i anslutning till arbetsmiljön eller däri tillämpad teknik som hade samband med uppkomsten av olyckan antingen direkt eller indirekt till följd av arbetstagarens eget beteende. I tabell 3 presenteras olycksfallen fördelade enligt orsak.

Tabell 3. Olycksfall i arbete, personer under 18 år och hela löntagarbefolkningen (%), fördelning enligt orsak

Orsak till olycksfallet	Personer under 18 år		Samtliga löntagare
	Antal	%	%
Maskiner (0) .....	365	17	12
Transport- och lyftanordningar (1) .....	206	10	10
Handverktyg och handhållna maskiner (2) .....	287	13	11
Andra anordningar och konstruktioner (3) .....	121	6	5
Kemiska ämnen (4) .....	28	1	2
Arbets- och gångplattformar (511—525) .....	500	23	24
De övriga arbetsmiljön (527—541) .....	281	13	14
Fysisk ansträngning (6) .....	292	13	19
Andra orsaker (7) .....	78	4	3
Sammanlagt .....	2 158	100	100

Personer under 18 år drabbades oftare än andra av maskinolycksfall (skillnaden = 5 procentenheter). I fråga om de enskilda maskinogrupperna skedde de flesta olycksfallen med skärmaskiner (85), sågar och kapmaskiner (56) samt bormaskiner och svarvar (34). Vid de arbetsolycksfall där skärmaskin använts skedde 40 % i situationer där arbetstagarens erfarenhet i arbetet understeg en månad.

### 2.3. Den internationella utvecklingen och lagstiftningen i Norden

Europarådets sociala stadga.

Europeiska sociala stadgan trädde i kraft 1965. Finland undertecknade stadgan och dess tillägsprotokoll i februari 1990. De bestämmelser i stadgan som hör till lagstiftningens område och som Finland har förbundit sig att tillämpa trädde för Finlands del i kraft i maj 1991 (Förd.S 43 och 44/91).

I enlighet med artikel 7, som gäller rätten till skydd för barn och ungdom, har Finland utfäst sig

— att fastställa minimiåldern för anställning till 15 år, dock med undantag för vissa särskilt

angivna lättare arbeten utan menlig inverkan på barnets hälsa, moral eller utbildning,

— att fastställa en högre minimiålder för anställning i vissa särskilt angivna arbeten som anses riskfyllda eller hälsofarliga,

— att föreskriva att läropliktiga personer inte får anställas i arbete som hindrar dem att i full utsträckning tillgodogöra sig undervisningen,

— att tillse att arbetstiden för personer under 16 år begränsas med hänsyn till deras utveckling och särskilt med beaktande av deras behov av yrkesutbildning,

— att erkänna unga arbetstagares och lärlingars rätt till skälig lön eller annan lämplig gottgörelse,

— att tillse att arbetstagare under 18 år kommer i åtnjutande av minst tre veckors betald semester om året,

— att förbjuda att personer under 18 år utför nattarbete, med undantag endast för vissa yrken som anges i nationella lagar och föreskrifter,

— att sörja för särskilt skydd för barn och ungdom mot de fysiska och moraliska risker som de är utsatta för, i synnerhet mot risker som direkt eller indirekt härrör från deras arbete.

Finland ratificerade inte den punkt i stadgan enligt vilken den tid som unga personer på normal arbetstid och med arbetsgivarens medgivande använder till yrkesutbildning räknas som en del av arbetsdagen. Eftersom det i Finland inte anordnas regelbundna läkarundersökningar minst en gång per år för arbetstagare under 18 år som arbetar i yrken som klassificerats såsom farliga, ratificerade Finland inte heller punkt 9 i artikel 7 som hade förutsatt nämnda läkarundersökningar.

Europarådet har dessutom den 18 februari 1972 godkänt en rekommendation om skydd för unga personer i arbete (Resolution (72)4 on the protection of young persons at work). Rekommendationen förpliktar inte medlemsstaterna att ändra sin lagstiftning.

I rekommendationen, som med vissa undantag tillämpas på allt arbete som utförs av unga under 18 år oberoende av anställningens juridiska karaktär, ingår detaljerade bestämmelser om bl.a. minimiåldern för inträde i arbete, arbetstidens längd och förläggning, övertidsarbete, vilotider och semester samt läkarundersökningar av unga personer.

#### Internationella arbetsorganisationen

Finland har ratificerat konvention nr. 138 som antogs den 26 juni 1973 av Internationella arbetsorganisationen (ILO) och gäller minimiåldern för tillträde till arbete (Förd.S 87/76). Konventionen trädde för Finlands del i kraft den 13 januari 1976.

Enligt konventionen får den allmänna minimiåldern för tillträde till arbete inte vara lägre än åldern för avslutande av obligatorisk skolgång och i inget fall lägre än 15 år. Ungdomar i åldern 13—15 år kan dock sysselsättas i lätt arbete, om detta inte har skadlig inverkan på de ungas hälsa eller utveckling och inte inverkar menligt på deras skolgång. I fråga om arbeten som anses farliga för ungdomar får minimiåldern dock inte understiga 18 år, såvida inte arbetstagaren har fått tillräcklig specialhandledning och yrkesutbildning och hans hälsa och säkerhet har garanterats, varvid minimiåldern kan vara 16 år.

Konventionen är inte tillämplig på arbete som utförs i grundskolor, yrkesskolor eller tekniska skolor eller i andra läroanstalter.

ILO:s konvention innehåller inte bestämmelser om arbetstiden.

#### Europeiska gemenskaperna

Europeiska ekonomiska gemenskapens kommission har den 31 januari 1967 givit en rekommendation till alla medlemsstater om skydd för unga arbetstagare (nr 125/67). De punkter som i rekommendationen gäller minimiålder och arbetstider motsvarar dem som ingår i Europarådets rekommendation från år 1972. Europeiska gemenskapernas (EG) rekommendation förpliktar inte medlemsländerna att anpassa sin nationella lagstiftning.

Inom EG bereds ett direktiv om skydd för unga arbetstagare. Direktivutkastet innehåller förslag till arbets- och vilotider, introduktion i arbetet, hälsokontroller, förbud att utföra farliga arbeten samt socialtrygghetssystemets omfattning. I texten beaktas arbetsgivarens skyldighet att känna till och informera om faktorer som kan äventyra en ung persons fysiska eller psykiska hälsa.

#### Sverige

Enligt Sveriges arbetsmiljölag (1977:1160) får den som är yngre än 16 år inte som arbetstagare eller på annat sätt anlitas till eller utföra arbete före det kalenderår under vilket han fyller 16 år och inte heller innan han har fullgjort sin skolplikt. Den som har fyllt 13 år får dock anlitas till eller utföra lätt arbete som inte är av sådant slag att det kan inverka skadligt på hans hälsa, utveckling eller skolgång.

Genom arbetarskyddsstyrelsens beslut får dessutom unga under 13 år utföra mycket lätt arbete bl.a. inom jordbruk som bedrivs av en familjemedlem till den unga, vid konstnärliga föreställningar och i anslutning till hobbyverksamhet.

Arbetstiden för en minderårig som under kalenderåret fyller minst 16 år och som har fullgjort sin skolplikt får uppgå till sammanlagt högst nio timmar per dygn och 45 timmar i veckan. Mellan klockan 22 och klockan 5 får den unga inte utföra arbete. Den som har fyllt 17 år får dock arbeta till klockan 23.

I fråga om en minderårig som inte fyller 16 år under kalenderåret eller som inte har fullgjort sin skolplikt får arbetstiden uppgå till sammanlagt högst åtta timmar per dygn under pågående skolgång. Arbetstiden per vecka får uppgå till sammanlagt högst 12 timmar. Under

en skolferie som är längre än fem dagar får arbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan. Mellan klockan 19 och klockan 6 får den unga inte utföra arbete.

De unga skall ha minst 36 timmars sammanhängande veckovila under varje period om sju dagar. Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut. I fråga om de unga som är i arbete före det år under vilket de fyller 16 år eller som inte har fullgjort sin skolplikt skall veckovilan förläggas utanför den schemalagda undervisningen.

Arbetet förutsätter tillstånd av den ungas förmyndare. För arbete som utförs under skoldagar före skolans början eller därefter och under flera skoldagar än fem under terminen krävs dessutom skolledningens tillstånd.

Arbetsarkivstyrelsen kan meddela föreskrifter om bl.a. arbeten som lämpar sig för unga eller som är förbjudna för unga samt om arbetstidernas längd och förläggning. Yrkesinspektionen kan i fråga om enskilda minderåriga eller vissa arbeten bevilja undantag vad gäller arbetstiden per dygn och per vecka samt i fråga om förläggning av arbetstiden, veckovila och semester.

## Norge

Enligt den norska arbetsmiljölagen (Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø. 4.2.1977) kan den som har fyllt 15 år eller som har genomgått 9-årig ungdomsskola förvärvsarbeta. Enligt ett undantagsstadgande i lagen kan 13—15-åringar dock utföra förvärvsarbete som inte inverkar menligt på deras hälsa, utveckling eller skolgång. Åldersgränserna gäller inte ungdomar som deltar i film- och teaterföreställningar samt motsvarande. För sådant arbete skall dock barn under 15 år ha arbetsarkivmyndighetens tillstånd.

För ungdomar under 18 år är den ordinarie arbetstiden nio timmar per dag och 48 timmar per vecka. Övertidsarbete är inte tillåtet. Barn under 16 år får inte utföra arbete mellan klockan 21 och klockan 7, och 16—18-åringar inte mellan klockan 23 och klockan 6. I anslutning till yrkesutbildning kan arbetsarkivmyndigheten ge tillstånd för 16 år fyllda att arbeta mellan klockan 23 och klockan 6. Enligt en begränsning i grundskollagen får arbetstiden inte förläggas så att den hindrar skolgången.

Ungdomar under 18 år skall vara lediga minst fyra veckor per år, varav minst två veckor under sommarperioden.

## Danmark

De grundläggande stadgandena om barns och ungas förvärvsarbete ingår i arbetsmiljölagen (Lov nr. 681 af 23. december 1975 om arbejdsmiljø). Med stöd av lagen har arbetsministeriet separat meddelat ett beslut om farligt arbete för unga, kvälls- och nattarbete för unga samt om lätt förvärvsarbete för barn.

Med unga avses personer som har fyllt 15 men inte 18 år och med barn avses personer som inte har fyllt 15 år. Enligt huvudregeln får endast 15 år fyllda utföra förvärvsarbete. Barn under 15 år får utföra närmast lätt hjälparbete och vissa självständiga arbeten av lätt karaktär, dock aldrig farliga arbeten. I fråga om deras arbetstid gäller särskilda begränsningar.

De ungas arbetstid får normalt inte överstiga den ordinarie arbetstiden för en vuxen i samma arbete. Arbetstiden per dygn får aldrig överstiga 10 timmar. I arbetstiden skall ingå lämpliga måltidsraster och vilotider. I fråga om barn får arbetstiden i lätt hjälparbete och i lättare, självständigt arbete under skoldagar uppgå till högst två timmar per dag. När eleverna har ledigt från skolan och under ferierna får arbetstiden uppgå till högst åtta timmar. I fråga om barn får den sammanlagda arbetstiden per vecka uppgå till högst 12 timmar. Under ferierna får den sammanlagda arbetstiden per vecka dock vara längre, dvs. 20 timmar för barn som har fyllt 10 år och 40 timmar för barn som har fyllt 13 år.

Unga är tillåtna att under särskilda omständigheter göra övertidsarbete, men det får inte vara systematiskt eller gängse. Arbetstiden får inte överskrida 10 timmar per dag.

Arbetstiden skall förläggas så, att barnen och de unga får en oavbruten vilotid på minst 12 timmar mellan klockan 20 och klockan 6. Inom vissa branscher och i vissa yrken gäller specialstadganden för vilotidernas längd och förläggning (At.meddelelse nr. 4.01.3 om børns och unges natarbejde).

Barn och unga skall varje vecka få ett ledigt dygn som ansluter sig direkt till den dagliga vilotiden. Det lediga dygnet per vecka skall helst förläggas till en söndag och det skall om möjligt infalla samtidigt för alla inom samma

bransch. Kravet på de ungas veckovila anses uppfyllt endast 6 m högst 6 dygn infaller mellan två lediga dygn.

Om en person under 18 år anställs i arbete på ett sätt som strider mot bestämmelserna, kan förmyndarna dömas till böter ifall de varit medvetna om arbetet i fråga.

## Island

De grundläggande stadgandena om barns och ungas förvärvsarbete ingår i 10 kap. i arbetsmiljölagen (arbejdsmiljøloven).

Med barn avses personer under 16 år. Barn kan anställas i lätt, relativt ofarligt arbete. Barn som inte har fyllt 14 år kan anställas enbart i lätt (enkelt) och mindre farligt arbete.

I fråga om unga, dvs. 14—15-åringar, får arbetstiden inte överskrida den arbetstid som vuxna har i motsvarande arbete. Ledningen för den statliga yrkesinspektionen kan beträffande 16- och 17-åriga unga meddela särskilda bestämmelser om dessa ungdomars möjligheter att arbeta utöver den normala arbetstid som gäller för branschen och om begränsandet av anställande under vissa omständigheter. Arbetstiden för 14- och 15-åringar får högst uppgå till sammanlagt 10 timmar per dag.

I fråga om 16- och 17-åriga ungdomar skall vilotiden uppgå till minst 12 timmar per dygn. Vilotiden skall i regel avse tiden mellan klockan 20 och klockan 6.

Ledningen för den statliga yrkesinspektionen kan beträffande 16- och 17-åriga ungdomar meddela särskilda bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning i sådana branscher och yrken där omständigheterna förutsätter detta.

Statens arbetarskyddsinspektion fastställer anvisningarna om vilka arbeten som skall betraktas såsom lätta, relativt ofarliga arbeten. Ett arbete är lätt om det inte kräver mycket fysisk styrka, dvs. om arbetstagaren inte behöver flytta eller lyfta tunga bördor. Ett arbete klassificeras såsom mindre farligt om man i detta inte använder sådana maskiner eller verktyg som kan förorsaka olyckor, om det inte finns risk för att arbetstagaren kan falla från hög höjd eller om farliga ämnen inte används i arbetet.

Lagen innehåller en förteckning över exempel på lätta och mindre farliga arbeten. Förteckningen upptar bl.a. följande arbeten: barn-

passning, utdelning av tidningar och post, kontorsarbete, arbete i affär, trädgårdsarbete utan maskiner, industriarbete utan maskiner, jordbruksarbete utan farliga maskiner, fiske utan maskiner.

Barn som är 14—15 år eller yngre får inte arbeta med farliga maskiner och i farliga miljöer. Med farliga maskiner avses maskiner som skär, pressar eller trycker material samt maskiner som används för transporter av material från en plats till en annan. Lagen innehåller enligt bransch specificerade förteckningar över farliga maskiner samt en förteckning över farliga miljöer.

## 2.4. Bedömning av nuläget

Sedan lagen om skydd för unga arbetstagare stiftades har förvaltningen och det tillsynsförfarande som gäller arbetarskyddet reviderats. Den nuvarande lagen innehåller stadganden om yrkesinspektörer. Yrkesinspektörens uppgifter ankommer numera på arbetarskyddsmyndigheten, dvs. i allmänhet på den arbetarskyddsbyrå inom arbetarskyddsdistriktet som skall utöva tillsyn över ifrågavarande arbetsplats. Vidare har lagen om företagshälsovård trätt i kraft. Dessa reformer påverkar tillämpningen av lagen om skydd för unga arbetstagare.

I lagens 14 § 4 mom. stadgas om det förfarande enligt vilket arbetsgivaren kan förpliktas att föranstalta extra läkarundersökningar av unga arbetstagare. I samma paragrafs 5 mom. stadgas om det förfarande enligt vilket arbetsgivaren kan förbjudas att hålla en ung arbetstagare i sådant arbete att detta medför uppenbar risk för olycksfall eller fara för hälsan. Lagen innehåller även vissa andra sådana stadganden om läkarundersökningar som har sina motsvarigheter i lagen om företagshälsovård.

Vid reformeringen av lagen om unga arbetstagare är det möjligt att beakta den överlappning som beror på stadganden i den övriga lagstiftningen och att delvis eliminera denna överlappning. Det är i allmänhet inte nödvändigt att i en speciallag för unga arbetstagare inrymma sådana stadganden som redan tillämpas på unga arbetstagare med stöd av annan lagstiftning.

Både lagen om skydd för unga arbetstagare och den förordning som givits med stöd av

lagen har visat sig svåröverskådliga. Lagparagraferna innehåller ett flertal hänvisningar till andra paragrafer. Skrivna på detta sätt är lagen exakt, men svårläst och svårbegriplig. Också i detta avseende är det nödvändigt att modernisera lagen.

#### Tillämpningsområde

I fråga om skogs- och flottningsarbete tillämpas den gällande lagen endast till de delar som avser säkerheten i arbetet och vissa hälsoaspekter samt anställande i arbete och förande av förteckningar. Skogs- och flottningsarbetet har lämnats utanför arbetstidsregleringen. Eftersom dessa arbeten dock är jämförelsevis ansträngande anses det viktigt att unga arbetstagare också inom denna sektor omfattas av arbetstidsregleringen och samtidigt helt och hållet av lagen om unga arbetstagare.

Vidare kan det anses ändamålsenligt att de unga, avvikande från nuvarande praxis, omfattas av ett särskilt skydd också när det är fråga om arbete som utförs av personer som är nära släkt med arbetsgivaren. Normal verksamhet inom familjekretsen bör inte omfattas av lagen, men i fråga om arbete som de unga utför i ett arbetsförhållande föreslås det att stadgandena om unga arbetstagare skall tillämpas oberoende av om arbetet äger rum släktingar emellan eller inte.

Lagen om skydd för unga arbetstagare gäller inte husligt arbete, skeppsarbete och i regel inte heller arbete som ungdomar utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses ankomma på arbetsgivaren att ha uppsikt över arbetet.

I lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande beaktas branschens avvikande karaktär och de krav som detta ställer. Lagen innehåller ett speciellt kapitel om unga arbetstagare. Eftersom behovet att genom lag reglera unga arbetstagares situation i samband med hushållsarbete som de utför i arbetsgivarens hem inte väsentligt avviker från de allmänna stadgandena om unga arbetstagare, föreslås det att kapitel 4 i lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande upphävs och att de stadganden som avser hushållsarbete i stället fogas till 4 § i den föreslagna lagen.

I fråga om unga arbetstagare är det ända-

målsenligt att stadgandena om skeppsarbete kvarstår inom den speciallagstiftning som gäller branschen.

Vad gäller stadganden om arbetstiden innehåller lagen om skydd för unga arbetstagare inte bestämmelser om arbete som utförs under sådana förhållanden där det inte kan anses ankomma på arbetsgivaren att ha uppsikt över detta. I de här situationerna har man tillämpat lagens stadganden om säkerhet i arbete och anställning i arbete. För att dylika arbeten skall kunna tillåtas skolelever är det nödvändigt att begränsa arbetstiden. Därför föreslås det att ungdomar som arbetar under nämnda förhållanden i framtiden skall omfattas av arbetstidsstadgandena.

Arbetstidens inverkan på möjligheten att få arbete

Arbetslivet har blivit flexiblere på senare tid. Framför allt har arbetstidslagstiftningen anpassats enligt mer individuella krav. Möjligheterna att samordna privatlivet med de krav som arbetet ställer har ökat avsevärt. De vuxnas och även de ungas värderingar har förändrats så att arbetet inte spelar en lika central roll som tidigare. För de ungas del återspeglar sig denna förändring i deras inställning till skolgången. Ungdomarna uppfattar inte skolgången som ett hinder för samtidigt förärvsarbete, dvs. de anser inte att skolgång och förärvsarbete utesluter varandra. De unga har i allt större utsträckning gått in för att betrakta skolan och förärvsarbetet som parallella aktiviteter.

Det stadgande i lagen om skydd för unga arbetstagare enligt vilket grundskolelever inte får förärvsarbeta under terminerna svarar inte mot dagens behov och allmänna inställning. Förärvsarbetet är ofta tillfälligt och den unga binder sig inte vid kontinuerligt eller långvarigt arbete. Arbete av det här slaget som sker i liten skala uppfattas i allmänhet inte som lagstridigt, snarare är det förbudet som anses föråldrat. Praktiken har visat att det finns behov att mildra det ovillkorliga förbudet att förärvsarbeta vid sidan om skolarbetet. Skolgången bör dock vara primär i förhållande till förärvsarbetet. Sälunda är det viktigt att se till att förärvsarbetet inte inverkar menligt på de unga eller deras skolgång.

De stadganden som i den nuvarande lagen gäller arbetstiden motsvarar, med undantag av

förbudet för grundskolelever att förvärvsarbeta under terminerna, väl behovet av arbetstidskydd för ungdomar. Det föreslås dock att arbetstiden för unga under 15 år förskjuts en timme framåt på dygnsnivå. Därmed skulle man bättre än tidigare beakta dels de ungas sömnbehov och den över huvud taget förskjutna dygnsrytmen, dels affärernas senarelagda öppethållningstider. Eftersom affärerna är en viktig sysselsättare när det handlar om unga, skulle en förlängning av den tillåtna arbetstiden ha betydelse med tanke på möjligheterna att få arbete.

### Bedömning av arbetets lämplighet

Enligt den gällande lagen kan genom förordning stadgas att en ung arbetstagare skall få en arbetarskyddsbok. Idén med en dylik bok har inte visat sig ändamålsenlig, och i förordningen har stadgandet om den upphävts. Därför uppstår föreliggande lagförslag inte heller något stadgande om en arbetarskyddsbok.

Det är viktigt såväl för arbetsgivaren som för den unga arbetstagaren och hans vårdnadshavare att kunna försäkra sig om att det arbete som en ung arbetstagare under 15 år anlitas i består av sådant lätt arbete som avses i lagförslagets 2 § 2 mom. Det ingår i arbetarskyddsmyndighetens tillsynsuppgifter att definiera vad som är ett lätt och vad som är ett farligt arbete. Dessa aspekter utreds i samband med inspektioner som görs när arbetet redan pågår. Ifall man önskar försäkra sig om arbetsart på förhand, kan tillsynsmyndighetens åsikt inbegäras i förväg.

### Nödvändiga undantag

Enligt den nuvarande lagen kan dispensektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd bevilja undantag från stadgandena i lagen. Dispensektionen kan bevilja tillstånd att anlita en 15 år fylld person för övertidsarbete i högst 40 timmar utöver de 80 timmar som annars är tillåtna under ett och samma kalenderår. I fråga om 16 år fyllda ungdomar kan sektionen ge tillstånd till nattarbete i företag där arbetet ordnats i tre eller flera skift. Sektionen kan likaså tillåta att ungdomar anlitas i nattarbete även annars än när arbetet ordnats i tre eller flera skift samt ge

tillstånd till avvikelser från minimikravet på vilotid per dygn.

Det finns en allmän strävan att i allt högre grad närma arbetslivet och skolan till varandra samt att se till att de unga redan under skoltiden blir förtrogna med arbetslivet. Ibland är det rentav fråga om att förvärvsarbetet direkt kan främja skolarbetet. Härvid kan oförutsedda situationer uppstå, vilket i sin tur kan leda till att koordineringen av skolgången och förvärvsarbetet eller medverkan i förvärvsarbetet på ett ändamålsenligt sätt inte till alla delar lyckas inom ramen för arbetstidsbestämmelserna i lagen. Därför föreslås det att dispensektionen skall få rätt dels att i enskilda fall ge tillstånd till avvikelser från arbetstidsbestämmelserna i lagen, dels att från fall till fall pröva gränserna och villkoren i fråga om detta tillstånd. Avsikten med detta är dock inte att påverka en sänkning av tillståndströskeln i sig.

Det straff som i den nuvarande lagen nämns i fråga om förmyndare som på en ung arbetstagares vägnar har ingått arbetsavtal eller har tillåtit att den unga har hållits i arbete i strid mot lagens stadganden, stämmer inte längre överens med den allmänna rättsuppfattningen. Det föreslås därför att endast arbetsgivaren eller dennes företrädare skall kunna bestraffas för brott mot lagen eller mot stadganden som utfärdats med stöd av den. Detta förfarande motsvarar allmän praxis inom arbetslagstiftningen.

### 3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

Den gällande lagen heter lag om skydd för unga arbetstagare. Eftersom den föreslagna lagen avses innehålla ett brett spektrum bestämmelser angående unga personers arbete och arbetsförhållanden, föreslås det att den skall heta lag om unga arbetstagare. Ett nytt namn skulle också klart särskilja den lag som föreslås bli upphävd från den nya lagen.

Syftet med förslaget är att både innehållsmässigt och lagtekniskt modernisera stadgandena om unga personers förvärvsarbete. Ändringar i den övriga lagstiftningen har lett till ett behov att ändra lagen om skydd för unga arbetstagare på motsvarande sätt. Samtidigt föreslås det att stadgandena om unga arbetstagare i mån av möjlighet koncentreras till en och samma lag. I detta syfte föreslås det att



kapitel 4 i lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande, som handlar om unga arbetstagare, upphävs och att vissa delar av kapitlet överförs till den föreslagna lagen.

Den mest betydande reformen som föreslås är förslaget om att läropliktiga unga skall tillåtas att, visserligen i mycket begränsad omfattning, förvärvsarbete också under pågående skolarbete och inte endast under ferierna.

Den föreslagna ändringen gäller i första hand de elever i grundskolans högstadium vilka för närvarande inte tillåts att förvärvsarbete under terminerna, men som dock i viss utsträckning gör detta även annars än under ferierna. Eftersom det är uppenbart att skolelevernas förvärvsarbete i dagens läge inte betraktas som lagstridig verksamhet, är det motiverat att modernisera lagen så att den motsvarar gängse uppfattning om vad som är rätt och acceptabelt.

En breddning av stadgandena om anställande i arbete bör även ses i ett vidare perspektiv och utgående från de ungas behov att bli förtrogna med arbetslivet. Man har på senare tid fäst stort avseende vid handledningen av ungdomar som skall påbörja utbildning eller förvärvsarbete. Inom utbildningssystemen, arbetslivet och de ungas attityder till arbetet har utvecklats av de ungas introducering i arbetslivet kommit att inta en framskjuten plats.

Om de unga tillåts att förvärvsarbete ökar också deras möjligheter att utöver de korta orienteringsperioder i arbetslivet som skolan anordnar skaffa sig erfarenheter av det ordinarie arbetslivet i vilket arbetslivets spelregler tillämpas också på de unga. Detta förfarande skulle samtidigt på ett positivt sätt närma skolan och arbetslivet till varandra, vilket i sin tur skulle vara ägnat att rikna med de ungas nya livsrytm. Genom att tillåta förvärvsarbete under skoltiden syftar man även till att de förvärvsarbetande unga bättre än förut skall omfattas av det skydd och den officiella tillsyn som lagen erbjuder. Avsikten är att förvärvsarbete skall tillåtas, men för detta skall uppställas vissa gränser som markerar att skolgången är primär i förhållande till förvärvsarbete.

Genom förslaget avser man även att göra lagen klarare. I detta syfte föreslås det att åldersgränserna förenhetligas så att 15 års ålder i regel skall vara avgörande för tillämpningen av arbetstidsstadgandena. Enligt den gällande lagen kan arbetstiderna för dem som har fyllt

16 år förläggas delvis annorlunda än när det gäller unga som inte har fyllt 16 år. Eftersom anställande i arbete är beroende dels av arbetstagarens ålder, dels fortfarande också av fullgörandet av läroplikten, kan arbetstiderna dock inte i alla situationer bestämmas enbart utgående från arbetstagarens ålder. I fråga om förvärvsarbete som utförs under terminen kan arbetstiden för de gymnasieelever eller elever i yrkesläroanstalter som redan har fullgjort sin läroplikt vara längre än arbetstiden för grundskolelever i samma ålder som inte ännu har fullgjort läroplikten.

I vår nuvarande lagstiftning saknas stadganden på basis av vilka de unga med avvikelser från de allmänna anställningsbestämmelserna och medan de är i ett arbetsförhållande skulle kunna medverka i konstnärliga föreställningar och motsvarande evenemang. Eftersom många teatrar och modevisningar samt därmed jämförbara arrangörer dock anlitar ungdomar för sådana uppdrag där dessa inte kan ersättas med vuxna aktörer, är det motiverat att i enlighet med internationella konventioner foga ett stadgande om detta till den föreslagna lagen.

Enligt lagförslaget skall unga personer under 14 år tillåtas att delta i konstnärliga föreställningar och motsvarande evenemang. För utförande av sådant arbete i ett arbetsförhållande skall enligt förslaget alltid krävas individuellt tillstånd av dispanssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd.

## 4. Propositionens verkningar

### 4.1. Ekonomiska verkningar

Propositionen påverkar inte statsekonomi. Den har inte heller nämnvärda ekonomiska effekter på näringslivet eller de enskilda hushållen. I fråga om näringslivet möjliggör propositionen större flexibilitet vid anställandet av ung arbetskraft jämfört med den situationen som råder i dag.

Propositionen avser att göra det möjligt för elever i grundskolans högstadium att jämsides med skolarbetet förvärvsarbete i liten skala och att därmed skaffa sig en extra inkomst. Eftersom det tillåtna antalet arbetstimmar sätts lågt och de unga därför kan förvärvsarbete i endast liten omfattning, antas inkomstökningen inte bli speciellt betydande. Propositionen har inte



heller betydelse med tanke på familjernas utkomstsituation. De inkomster som ungdomarna har under pågående skolgång används i regel för andra ändamål än för att täcka grundläggande behov.

#### **4.2. Verknningar i fråga om organisation och personal**

Propositionen har inga verknningar i fråga om organisation och personal inom den offentliga sektorn. Den har inte heller sådana verknningar när det gäller privata arbetsplatser.

### **5. Beredningen av propositionen**

#### **5.1. Beredningsskeden och beredningsmaterial**

En arbetsgrupp som arbetarskyddsstyrelsen tillsatte 1983 har utrett de unga arbetstagarnas situation. Arbetsgruppen kartlade missförhållandena i lagen om skydd för unga arbetstagare och i förordningen om anlitande av unga arbetstagare i farliga arbeten samt utredde hur dessa missförhållanden skulle kunna minskas genom en ändring av vissa stadganden. Social- och hälsovårdsministeriet tillsatte den 15 oktober 1984 den s.k. arbetarskyddsarbetsgruppen 1984. Arbetsgruppen kartlade anlitandet av unga arbetstagare för farliga arbeten. Den arbetsmiljökommitté som statsrådet tillsatte den 7 december 1989 presenterade förslag för utvecklandet av de ungas beredskap med tanke på arbetslivet (kommittébetänkande 1991:37).

Kommissionen för utvecklande av arbetarskyddet för unga tillsattes av arbetsministeriet den 7 november 1990. Kommissionens uppdrag gick ut på att modernisera de stadganden som utfärdats angående skyddet för unga arbetstagare samt att lämna ett förslag beträffande lagstiftning och andra nödvändiga åtgärder. Kommissionen var färdig med sitt betänkande den 31 januari 1992 (kommittébetänkande 1992:10). I betänkandet föreslås att en lag om unga arbetstagare stiftas samt att lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande ändras i fråga om vissa stadganden.

#### **5.2. Remissutlåtanden**

I fråga om betänkandet av kommissionen för

utvecklande av arbetarskyddet för unga inbegärdes utlåtanden av centrala myndigheter, näringslivet samt av arbetsmarknadsorganisationerna och barnskyddsföreningarna. En klar majoritet av dessa förhöll sig positivt till kommissionens förslag, även om vissa anmärkningar gjordes beträffande några av förslagen. Åsikterna i utlåtandena gick tydligast i sår när det gällde dels formen för arbetsavtal, dels det stadgande som avsåg den skriftliga information som en ung arbetstagare skall få beträffande villkoren för arbetsförhållandet. Förslaget om att arbetarskyddsmyndigheten skall ha möjlighet att bevilja dispens beträffande arbetstiderna och förläggningen av dem i fråga om 15 år fyllda ungdomar rön te likaså kritik. Arbetsministeriet har gjort ett sammandrag av remissutlåtandena.

Propositionen grundar sig på de förslag som kommissionen för utvecklande av arbetarskyddet för unga lade fram. Vid beredningen av propositionen har i mån av möjlighet beaktats de anmärkningar gällande detaljerna i lagförslaget som framgick av remissutlåtandena.

### **6. Samband med internationella fördrag**

I förslaget till lag om unga arbetstagare har man beaktat EG-rådets direktiv av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (91/533/EEG). Enligt direktivet arbetstagaren förses med en handling som ger besked om de väsentliga punkterna i hans anställningsförhållande. I direktivet uppräknas dessutom de punkter vilka bör betraktas som väsentliga i anställningsförhållandet samt preciserar i vilken form informationen skall lämnas till arbetstagaren. Direktivet träder i kraft sommaren 1993. Till följd av övergångsperioden på ett år blir direktivet bindande för Finland sommaren 1994, ifall avtalet om ett europeiskt ekonomiskt samarbetsområde då är ratificerat och i kraft på ett sätt som är bindande för Finland.

Eftersom det enligt 4 § lagen om arbetsavtal inte förutsätts att ett arbetsavtal uppgörs skriftligt och då arbetsgivaren inte heller är skyldig att på eget initiativ ge arbetstagaren skriftlig information om de avtalade villkoren för ar-

betsförhållandet, blir det nödvändigt att i lagen om arbetsavtal göra de ändringar som föranleds av skillnaderna mellan denna lag och ovan nämnda direktiv. Avsikten är att en proposition angående ändring av lagen om arbetsavtal föreläggs riksdagen hösten 1993. Eftersom det i 1 § i förslaget till lag om unga arbetstagare hänvisas till tillämpningen av både ovan nämnda lag och till tillämpningen av annan lagstiftning beträffande unga arbetstagares arbetsförhållanden, kommer de krav som direktivet ställer att uppfyllas i och med ändringen av lagen om arbetsavtal.

Finland har ratificerat ILO:s konvention nr 138 gällande minimiåldern för tillträde till arbete och är därmed skyldig att iakttä bestäm-

melserna i den. De ändringar som föreslås här ovan stämmer överens med kraven i konvention nr 138.

Finland undertecknade Europeiska sociala stadgan och dess tillägsprotokoll i februari 1990. De bestämmelser i stadgan som hänförs till lagstiftningens område och som Finland har förbundit sig att tillämpa trädde för Finlands del i kraft i maj 1991. De föreslagna stadgandena uppfyller de krav i sociala stadgan som Finland har utfäst sig att vara bunden av. Däremot möjliggör stadgandena i den nu föreslagna lagen inte en ratificering av de punkter i stadgan som Finland tidigare lämnat oratificerade.

## DETALJMOTIVERING

### 1. Lagförslagen

#### 1 kap. Allmänna stadganden

*1 §. Tillämpningsområde.* Avsikten är att lagen skall gälla unga personer under 18 år. I lagen används benämningen ung arbetstagare oberoende av anställningsförhållandets juridiska karaktär. I allmänhet arbetar de unga i arbetsavtalsförhållande. Eftersom arbete som utförs i tjänsteförhållanden i regel påminner om det som utförs i arbetsavtalsförhållanden, anses det ändamålsenligt att förstnämnda alljämt och i enlighet med den tidigare lagen omfattas av lagens tillämpningsområde, oberoende av att de unga av åldersskäl jämförelsevis sällan är i tjänsteförhållande.

I 2 mom. föreslås det att lagens tillämpningsområde utvidgas så att stadgandena i 3 kap. tillämpas inte enbart på arbete som utförs i arbets- eller tjänsteförhållanden, utan också på annat arbete som en person under 18 år utför och på vilket lagen om skydd i arbete tillämpas. Detta förslag motsvarar tillämpningsområdet för förordningen om skydd för unga arbetstagare. Förordningen tillämpas bl.a. även på arbete som elever utför i skolor och läroanstalter.

En partiell utvidgning av tillämpningsområdet skulle vidare innebära att lagen i sin helhet skulle komma att tillämpas även på

sådana arbetsförhållanden på vilka den gällande lagen, med stöd av dess 2 §, tillämpas endast i fråga om vissa stadganden. Den föreslagna utvidgningen gäller skogs- och flottningsarbete samt arbete som utförs vissa nära släktingar emellan. Vidare föreslås det att lagen helt och hållet skall gälla sådant arbete som enligt 3 § lagen om skydd för unga arbetstagare lämnats delvis utanför lagen och som de unga utför under sådana förhållanden att det inte kan anses ankomma på arbetsgivaren att ha uppsikt över det.

Lagförslaget omfattar endast sådana stadganden som antingen syftar till att i fråga om unga personer avvika från de stadganden som annars skall tillämpas eller som man speciellt önskar understryka när det gäller de unga. Förslaget innehåller inte upprepningar av de stadganden i lagen om arbetsavtal, arbetstidslagen, lagen om skydd i arbete m.fl. som tillämpas på unga personer på samma sätt som på andra arbetstagare. Därför föreslås ett stadgande i 3 mom. enligt vilket, om inte något annat stadgas i denna lag, i arbete som utförs av en ung arbetstagare skall iakttas den lagstiftning som annars skall tillämpas på detta arbete.

I sådana fall där den föreslagna lagen inte innehåller särskilda stadganden, innebär tillämpningen av stadgandena i andra lagar att den övriga lagstiftningen skall tillämpas på

unga personer på samma grunder som när det gäller 18 år fyllda arbetstagare. I fråga om exempelvis förutsättningarna för ingående av arbetsavtal för viss tid samt formen för arbetsavtal och upphävande av arbetsavtal skall således stadgandena i lagen om arbetsavtal tillämpas på unga personer. Vidare innebär lagförslaget att semesterlagen (272/73) skall tillämpas på unga arbetstagare, liksom även de stadganden i arbetstidslagen som gäller t.ex. utbetalning av förhöjd lön samt beaktandet av tiden för färden till arbetsplatsen såsom arbetstid i vissa situationer.

Enligt förslaget skall skeppsarbete alltjämt lämnas utanför lagen om unga arbetstagare. Angående skeppsarbete stadgas i sjömanslagen (423/78), sjöarbetstidslagen (296/76) samt lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/82) och lagen om skydd i arbete. Däremot anses det att hushållsarbete som utförs i arbetsgivarens hem inte längre bör lämnas utanför lagen om unga arbetstagare. Därför föreslås det att stadgandena i 4 kap. lagen om hushållsarbets- tagares arbetsförhållande upphävs.

2 §. *Anställande.* Det allmänna villkoret för anställande av unga personer föreslås enligt 2 § vara detsamma som i 5 § 1 mom. i den nuvarande lagen, dvs. att personen i fråga har fyllt 15 år och har fullgjort sin läroplikt. I allmänhet upphör läroplikten det året under vilket den unga fyller 16 år. Det är även möjligt att fullgöra läroplikten vid en tidigare ålder. Det anses ändamålsenligt att kraven på 15 års ålder och fullgjord läroplikt kvarstår oförändrade när det gäller anställning i ett varaktigt arbetsförhållande.

De som har fyllt 14 år eller som under kalenderåret fyller 14 år har med stöd av 5 § 2 mom. i gällande lag kunnat anställas i arbete, om detta har bestått av synnerligen lätta uppgifter under skolornas ferier. Arbetet har fått pågå för en tid motsvarande två tredjedelar av den ferie som utgjort avbrott i skolarbetet. Med skolornas ferier har man avsett elevernas sommarlov och jullov, sportlov eller andra särskilda lov, men inte normala veckoslut. De nuvarande begränsningarna beträffande arbete under pågående ferier har visat sig lämpliga. Det är därmed motiverat att bibehålla stadgan- det till denna del.

Enligt den gällande lagen får läropliktiga ungdomar inte förvärvsarbete under pågående skolarbete. Förbudet avser närmast eleverna i grundskolans högstadium. I praktiken har det

dock uppstått behov av att lindra detta ovillkorliga förbud på ett sådant sätt att arbete i liten skala tillåts. Därför föreslås det i lagförslaget att en person som har fyllt 14 år eller som under året uppnår denna ålder under pågående skolarbete skall kunna anställas tillfälligt eller för en kortvarig arbetsprestation i sådant lätt arbete som inte inverkar skadligt på arbetstagarens hälsa, utveckling eller skolgång.

I fråga om dem som är läropliktiga skall förvärvsarbetet alltid vara sekundärt i förhållande till skolgången, dvs. att arbetet inte får störa skolarbetet. I kombination med skolgången får förvärvsarbetet inte heller bli alltför ansträngande. Därför är det viktigt att det arbete som utförs parallellt med skolgången snarast är tillfälligt eller sällan återkommande. Arbetet skall helst pågå bara en kort tid. Ett regelbundet återkommande arbete kan komma i fråga när det varar en kort tid per gång eller om tillräckligt många lediga dagar förläggs mellan arbetspassen. Syftet med de timbegränsningar som ingår i 4 § i lagförslaget är att säkerställa att skolelevernas förvärvsarbete under pågående skolterminer är endast tillfälligt eller, om förvärvsarbetet är fortlöpande, att antalet arbetstimmar är så lågt att förvärvsarbetet inte blir en belastning eller inverkar störande på skolarbetet.

Enligt lagförslaget skall ungdomar och barn som inte har fyllt 14 år få möjlighet att arbeta tillfälligt som aktörer eller assistenter i konstnärliga eller kulturella föreställningar samt vid andra liknande evenemang. Sistnämnda kategori avser bl.a. mode- och reklamfotograferingar samt modevisningar och medverkan i reklamer. I praktiken har barn haft dylika uppdrag, men i allmänhet har det inte ansetts att de därmed varit i arbetsförhållande. I vissa fall uppfylls dock kriterierna på ett arbetsförhållande, och då är det onaturligt att inte klart konstatera att ett arbetsförhållande föreligger mellan å ena sidan barnet och å andra sidan arrangören eller någon annan. I enlighet med internationella konventioner är det därför nödvändigt att Finland klart definierar att ett barns medverkan i olika aktiviteter mot ersättning skall betraktas som ett arbetsförhållande, ifall kännetecknen för ett arbetsförhållande föreligger.

Det är viktigt att barn inte uppträder eller har andra liknande uppdrag annat än när detta kan anses nödvändigt. Den allmänna regeln bör vara att barn skall uppträda endast när en

roll, föreställning eller produktpresentation kräver medverkan av uttryckligen ett barn. Avsikten är att ett enskilt tillstånd skall krävas för att barn skall kunna medverka i föreställningar på ett sätt som uppfyller kriterierna på ett arbetsförhållande. Enligt förslaget är det dispensektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd som beviljar dessa tillstånd. När beviljande av tillstånd övervägs skall man i första hand beakta barnets fördel och situation samt hans individuella egenskaper vid sidan av de krav föreställningarna innebär.

Kulturella föreställningar och andra liknande evenemang är i allmänhet förlagda till kvällar och veckoslut. De begränsningar som i fråga om barn och ungdomar gäller arbetstidens förläggning och längd kan därför inte utan ändringar tillämpas på arbete som utförs i samband med föreställningar. När det gäller barn kan villkoren gällande arbetstiden inte ens genom dispens överlåtas till parterna att fritt komma överens om. Det skall ankomma på dispensektionen att fastställa villkoren för arbetstiden, samtidigt som den ger sitt tillstånd till att en person under 14 år får utföra ifrågavarande arbete.

En arbetstagare som har fyllt 14 år behöver inte dispens enligt 15 § när han utför sådant tillfälligt eller i annat avseende kortvarigt arbete som avses i 2 § 2 mom. Om en 14-åring uppträder kontinuerligt och mera varaktigt än vad som avses i 2 § 2 mom. eller om en i 3 mom. avsedd kulturell eller annan föreställning äger rum vid en annan tidpunkt än den som anges i 7 § 3 mom., dvs. mellan klockan 8 och klockan 20, är det nödvändigt att skaffa dispens.

3 §. *Arbetsavtal.* Enligt lagen om arbetsavtal förutsätter ingåendet av arbetsavtal inte att någon särskild form iakttas. Om ett arbetsavtal är muntligt är vardera avtalsparten skyldig att på begäran till den andra avtalsparten ge ett skriftligt intyg om de avtalade villkoren. Av ett skriftligt avtal skall på begäran en avskrift ges till den andra avtalsparten.

Enligt 4 § 3 mom. lagen om arbetsavtal skall arbetsgivaren, när ett arbetsavtal gäller deltidsarbete och är avsett att vara i kraft tills vidare, innan avtalet ingås förete en skriftlig utredning om villkoren i avtalet, om inte avtalet uppgörs skriftligen. Detta stadgande gäller också unga arbetstagare.

Ett skriftligt arbetsavtal är i och för sig ägnat

att klargöra de avtalade villkoren för båda avtalsparterna samt att förhindra uppkomsten av missförstånd i fråga om dessa villkor. Detta är fallet när det gäller unga personer och framför allt barn, och därför är skriftliga avtal att rekommendera i denna typ av arbetsförhållanden.

Enligt lagen om arbetsavtal får den som har fyllt 15 år själv såsom arbetstagare ingå samt säga upp och häva ett arbetsavtal. I fråga om den som inte har fyllt 15 år föreslås det att vårdnadshavaren skall kunna ingå arbetsavtal på den ungas vägnar. Enligt förslaget skall å andra sidan också den som inte har fyllt 15 år själv kunna ingå arbetsavtal. För att säkerställa föräldrarnas möjligheter till övervakning är det dock härvid nödvändigt att föräldrarna är medvetna om barnets avsikt att börja förvärvsarbete och att de bereds tillfälle att påverka situationen i tillräcklig grad på förhand. Därför är det motiverat att kräva vårdnadshavarens tillstånd i samband med att en person under 15 år själv ingår ett arbetsavtal. Genom detta förfarande säkerställer man även att vårdnadshavaren dels är medveten om barnets tilltänkta arbetsförhållande, dels vid behov känner till villkoren i arbetsavtalet. När det är fråga om ett arbetsavtal som har ingåtts av en person under 15 år har barnets vårdnadshavare rätt att begära en skriftlig utredning om arbetsvillkoren. Beträffande arbetstagare under 15 år är det skäl att arbetsgivarna i tillräcklig utsträckning försäkras sig om föräldrarnas medgivande.

I 5 § lagen om arbetsavtal stadgas att förmyndaren har rätt att häva arbetsavtal som har ingåtts av en minderårig som har fyllt 15 men inte 18 år, om hävandet är nödvändigt med hänsyn till den minderårigas uppfostran, utveckling eller hälsa. Enligt lagen angående vårdnad om barn och umgängesrätt (361/83) har förmyndarens uppgifter övergått till vårdnadshavaren, som företräder barnet i dess personliga angelägenheter.

Vårdnadshavarens rätt att häva en minderårigs arbetsavtal har kommit till för att trygga den minderårigas intresse. Oberoende av ordalydelsen i lagen om arbetsavtal bör vårdnadshavaren därför ha rätt att häva arbetsavtalet för en ung person under 15 år om den ungas fördel kräver detta. Att vårdnadshavaren ger sitt tillstånd till ingående av arbetsavtal bör inte hindra honom från att senare häva avtalet, om han anser det nödvändigt att barnet lämnar

förvärvsarbetet. Beträffande en ung arbetstagarers egen rätt att avsluta ett arbetsförhållande föreslås det att i tillämpliga delar skall gälla vad som i lagen om arbetsavtal stadgas om arbetstagarers rätt att säga upp och att häva arbetsavtal.

## 2 kap. Arbetstiden

4 §. *Ordinarie arbetstid.* Stadgandena om den ordinarie och den maximala arbetstiden för unga som har fyllt 15 år ingår i 6 § i den gällande lagen. I fråga om dessa tider föreslås inga ändringar.

Den ordinarie arbetstiden för en person som har fyllt 15 år och som har fullgjort sin läroplikt kan enligt förslaget alltjämt vara densamma som den ordinarie arbetstiden för en vuxen arbetstagarer som utför samma typ av arbete. Arbetstiden per dag är härvid i regel åtta timmar eller mindre, i vissa fall även längre. Enligt det förslag till maximal arbetstid som ingår i 6 § får arbetstiden för en ung arbetstagarer dock inte överstiga nio timmar i dygnet.

Det föreslås att den dagliga arbetstiden för en person som har fyllt 15 år, men som alltjämt är läropliktig, och som förvärvsarbetar under sommarlovet och andra ferier såsom jullovet och sportlovet, skall kunna vara lika lång som när det gäller unga i samma ålder som har fullgjort sin läroplikt. Enligt förslaget skall i fråga om normala veckoslut gälla samma begränsningar som vid förvärvsarbete under pågående skolarbete.

Om en läropliktig ung person går i skola och vid sidan av skolarbetet förvärvsarbetar, är det däremot nödvändigt att begränsa den dagliga arbetstiden till en kortare tid, så att den unga får tillräckligt tid för läsläsning, vila, rekreation och fritidsintressen. För undvikande av att den unga överansträngs skall enligt förslaget den ordinarie arbetstiden under pågående skolarbete få uppgå till högst sju timmar under skolans lovdagar och till högst tre timmar under skolans arbetsdagar. Enligt praxis vid övervakningen av Europarådets sociala stadga skall den gemensamma längden av skoltid och arbetstid inte överstiga åtta timmar per dygn. Vid beräkning av skoltidens längd iakttas i tillämpliga delar de principer som gäller för beräkning av arbetstiden. Utöver de begränsningar som gäller arbetstiden per dag föreslås

det i samma syfte som nämndes här ovan att unga personer skall tillåtas att förvärvsarbeta högst 12 timmar i veckan.

I fråga om unga som inte har fyllt 15 år är det motiverat att alltjämt begränsa arbetstiden per dag så att den, även under tiden utanför skolarbetet, är kortare än arbetstiden för vuxna. Det är ändamålsenligt att bibehålla den begränsning på sju timmar per dag som ingår i 8 § i den gällande lagen. Samtidigt föreslås det att ungdomar under 15 år skall tillåtas ha en arbetstid på högst 35 timmar i veckan i stället för nuvarande 36 timmar. Detta motsvarar sju timmars arbetsdagar under fem dagar i veckan. Enligt förslaget skall det förvärvsarbete som unga under 15 år utför under pågående skolarbete omfattas av samma begränsningar som gäller i fråga om 15 år fyllda läropliktiga ungdomar.

5 §. *Övertidsarbete.* För att unga arbetstagarers sammanlagda arbetstid inte skall bli alltför omfattande bör den mängd övertidsarbete som unga personer tillåts utföra begränsas kraftigare än den övertid som vuxna utför. Det är alltjämt ändamålsenligt att i oförändrad form bibehålla den begränsning på 80 timmar per år som stadgas i 6 § 2 mom. i den gällande lagen. Det föreslås att dispensektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd i enskilda fall skall kunna ge tillstånd till att en ung arbetstagarer anlitas i övertidsarbete ytterligare högst 40 timmar under ett och samma kalenderår. Detta stadgande ingår i 15 §, som föreslås innehålla bestämmelser om alla de fall där dispens kan beviljas från stadgandena i lagen.

Att unga som inte har fyllt 15 år förvärvsarbetar bör betraktas som exceptionellt. Deras arbetstid bör därför fortfarande vara kortare än arbetstiden för dem som har fyllt 15 år. Ungdomar som är yngre än 15 år får enligt förslaget inte hållas i övertidsarbete eller nödarbete.

6 §. *Maximal arbetstid.* Arbetstiden för en ung arbetstagarer får inte vara alltför lång eller ansträngande. I 6 § 2 mom. i den nuvarande lagen har unga arbetstagarers maximala arbetstid begränsats till nio timmar i dygnet och 48 timmar i veckan. Det föreslås att dessa begränsningar kvarstår oförändrade.

I s.k. periodarbete som avses i 6 § arbetstidslagen kan den ordinarie arbetstiden per dygn uppgå till mera än nio timmar. När det gäller en ung arbetstagarer i periodarbete får den

ordinarie arbetstiden dock inte överstiga nio timmar, även om hans arbetstid annars i enlighet med den föreslagna 4 § kan vara lika lång som när det gäller 18 år fyllda arbetstagare.

Inte heller vid tillämpningen av flexibel arbetstid får en ung arbetstagares arbetstid överstiga nio timmar i dygnet.

Det föreslås att begränsningen gällande arbetstiden per dygn skall avse dels den maximala ordinarie arbetstiden, dels den maximala, sammanräknade arbetstiden per dygn bestående av såväl ordinarie arbete som övertidsarbete. Vidare innebär förslaget att man för nödarbete får anlita endast personer som har fyllt 15 år. Inte heller får den ordinarie arbetstiden och nödarbete sammanräknat överstiga nio timmar i dygnet.

Det stadgande i lagförslaget som gäller maximal arbetstid påverkar inte begränsningen av arbetstiden för unga under 15 år. Av stadgandena i de föreslagna 4 och 5 §§ följer att deras arbetstid under skolornas ferier inte kan överstiga sju timmar per dag och inte 35 timmar i veckan. Enligt förslaget får den dagliga arbetstiden under pågående skolarbete vara högst tre timmar under skolans arbetsdagar, skoltidens och arbetstidens gemensamma längd högst åtta timmar, arbetstiden under skolans lovdagar högst sju timmar samt arbetstiden i veckan högst 12 timmar.

7 §. *Arbetstidens förläggning.* I fråga om arbetstidens förläggning för arbetstagare som har fyllt 15 år föreslås det att de tidigare tidsgränserna skall kvarstå. Dessa arbetstagare skall alltså tillåtas att arbeta mellan klockan 6 och klockan 22. Tidsgränserna motsvarar tiden i nattarbete enligt arbetstidslagen. Enligt huvudregeln är det inte tillåtet att hålla unga arbetstagare i arbete nattetid.

Det föreslås dock att sådana 15 år fyllda ungdomar som utför av en offentlig myndighet godkänt och övervakat arbete för förvärvande av yrkesutbildning alltså skall få hållas i tvåskiftsarbete högst till klockan 1. Också denna tidsgräns stämmer överens med arbetstidslagen.

Dispenssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd kan enligt förslaget i enskilda fall tillåta avvikelser från stadganerna om arbetstidens förläggning. I arbete i tre eller flera skift krävs dispens för anlitanande av en ung person i nattskift. Ett dylikt tillstånd kan

basera sig på t.ex. den ungas utveckling i ett yrke eller någon annan särskild orsak.

Arbetstiden för en person som inte har fyllt 15 år skall enligt förslaget förläggas mellan klockan 8 och klockan 20. Samtidigt föreslås att arbetstiden förskjuts en timme framåt på dygnsnivå. Därmed skulle man beakta den allmänna förskjutning av dygnsrytmen som småningom har ägt rum, samtidigt som de växande ungdomarnas behov av vila skulle bli tillgodosett. Detta skulle också underlätta arbetsarrangemangen för framför allt de ungdomar som arbetar i affärer, eftersom de ungas arbetstid och affärernas öppethållningstid då kan sammanfalla.

Det föreslås att hushållsarbete som utförs i arbetsgivarens hem skall nämnas särskilt i stadgandet om arbetstidens förläggning. Enligt förslaget skall arbetstiden för unga som inte har fyllt 15 år kunna förläggas fram till klockan 23, ifall den unga arbetstagaren samtycker till detta och om någon särskild orsak till arrangemanget föreligger. Behovet att tillämpa arbetstider som klart avviker från andra branscher är en följd av hushållsarbets karaktär; i dessa fall är det oftast fråga om tillfällig barnpassning medan föräldrarna är borta.

8 §. *Vilotider.* I 6 och 8 §§ i gällande lag stadgas om vilotider. Enligt lagförslaget skall den oavbrutna vilotiden i dygnet alltså vara 12 timmar för den som har fyllt 15 år och 14 timmar för den som är yngre än 15 år.

Vidare föreslås det att en arbetstagare som är yngre än 15 år och som har längre arbetstid än 5 timmar i dygnet liksom tidigare skall beredas tillfälle under arbetstiden till åtminstone en regelbunden rast på minst en timme. Under rasten skall den unga ha rätt att fritt avlägsna sig från arbetsplatsen. Rasten skall inte räknas in i arbetstiden.

I vissa situationer kan det vara ändamålsenligt att den tid under vilken en ung person är bunden att vara på arbetsplatsen inte förlängs med en entimmes rast. Av praktiska orsaker, t.ex. för att underlätta resorna till och från arbetet, kan det vara bättre om den unga har möjlighet att iakta samma arbetstider som de andra anställda på samma arbetsplats. Med tanke på situationer av detta slag anses det nödvändigt att den unga arbetstagarens rast kan förkortas på samma sätt som i fråga om andra anställda på arbetsplatsen.

I sådana fall där den rast som skall ges under



arbetsdagens lopp har förkortats genom tillstånd av dispensektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd, föreslås det att tillståndet även skall omfatta arbetstagare under 15 år utan att något bestäms särskilt om detta. Ifall avtal har ingåtts om en förkortning av rasten genom kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal, föreslås det att detta avtalsvillkor skall tillämpas även på unga arbetstagare utan krav på ett separat avtal gällande de unga.

Om arbetsplatsen tillämpar det schema gällande periodarbete som avses i 6 § arbetstidslagen, föreslås det att även arbetstiden för unga arbetstagare skall kunna ordnas i enlighet med 16 § 2 mom. arbetstidslagen på ett sådant sätt att arbetstagaren bereds minst en halv timmes rast eller tillfälle att äta under arbetstiden.

I de fall där rasten på arbetsplatsen inte har förkortats genom beslut av dispensektionen eller genom kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal eller när det inte är fråga om arrangemang enligt 16 § 2 mom. arbetstidslagen, föreslås det att vilotiden för en arbetstagare under 15 år inte skall kunna förkortas genom separata åtgärder.

Det föreslås att arbetstagare som inte har fyllt 15 år skall ha minst 38 timmars oavbruten veckovila. Stadgandet är oförändrat jämfört med den gällande lagen.

### 3 kap. Säkerheten i arbetet och hälsoaspekter

9 §. *Säkerheten i arbetet och hälsoaspekter.* I fråga om arbete som unga personer utför i arbets- och tjänsteförhållande samt i fråga om arbete i samband med studier tillämpas lagen om skydd i arbete. Eftersom unga personer är i behov av ett mera omfattande skydd än vuxna, dels på grund av egenskaper förknippade med åldern och dels på grund av att ungdomarna har mindre arbetserfarenhet, är det skäl att betona säkerheten i arbetet inte bara i lagen om skydd i arbete, utan också i en lag som särskilt avser unga personer.

I föreliggande förslag önskar man därför fästa speciellt avseende vid behovet att beakta de ungas utveckling. I fråga om de ungas arbete bör både de fysiska och de psykiska aspekterna vara i blickpunkten.

För tryggheten av de ungas utveckling är det nödvändigt att i enlighet med 4 § i den gällande lagen alltjämt se till att arbetet inte skadar de unga och att ungdomar inte utför arbeten som

kräver större ansträngning och ansvar än vad som är sakligt med beaktande av deras ålder och krafter. Vid bedömningen av den ansträngning arbetet kräver skall den ungas fysiska krafter uppskattas i relation till hans ålder. Den psykiska ansträngningen får inte heller bli alltför stor. En ung arbetstagare får inte heller tilldelas alltför ansvarsfulla uppgifter. Ansvar kan gälla allt från ekonomiska aspekter till säkerhetsfaktorer. Den psykiska belastning arbetet medför skall bedömas med avseende på den ungas ålder och utveckling.

Det föreslås att unga arbetstagare inte skall få anlitas i sådana farliga arbeten som kan medföra särskild risk för olycksfall eller men för hälsan antingen för den unga arbetstagaren själv eller, till följd av hans agerande, för andra personer. För att de unga skall lära sig olika arbeten och arbetsmetoder och för att de skall utvecklas i ett yrke är det nödvändigt att de får träning också i sådana krävande uppgifter som ansluter sig till det arbete eller yrke de skall lära sig. Genom förordning bör stadgas om villkoren för anlitan av unga personer i vissa farliga arbeten.

Förordningen om skydd för unga arbetstagare innehåller en förteckning över arbeten som är helt förbjudna för unga arbetstagare. Med stöd av förordningen kan arbetsministeriet fastställa en förteckning över exempel på sådana farliga arbeten som unga under 16 år inte får anlitas för. Enligt förordningen får elever i grundskolan oberoende av ålder dock i skolan utföra arbeten som annars är klassificerade som farliga och därför förbjudna. Arbete som utförs i yrkesläroanstalter har lämnats utanför förordningens tillämpningsområde med undantag av stadgandet om undervisning och handledning.

Åldersgränsen på 16 år grundar sig på ILO:s konvention nr. 138 som gäller minimiåldern för tillträde till arbete. Enligt konventionen är minimiåldern för anställning i farliga arbeten 16 år. Konventionen gäller inte arbete som utförs i läroanstalter och inte heller sådant arbete enligt undervisningsprogrammet som utförs utanför skolan.

10 §. *Undervisning och handledning.* Trots att lagen om skydd i arbete innehåller ett stadgande om undervisning, handledning och introduktion i arbetet, anses det nödvändigt att betydelsen av dessa faktorer ytterligare betonas i den föreslagna lagen om unga arbetstagare.

När det gäller unga arbetstagare är tillgång-



en till tillräcklig undervisning och handledning ännu viktigare än i fråga om äldre personer, eftersom de unga saknar både erfarenhet och kunskaper om riskerna i anslutning till arbetslivet. Även om de unga kanske lär sig nya arbetsmetoder snabbare än de äldre, är de unga dock i behov av mera handledning för att lära sig trygga arbetsrutiner.

Det räcker emellertid inte att enbart lära sig vad arbetet går ut på och vilka arbetsmetoder som är trygga. Innan en ung person börjar arbeta skall arbetsgivaren därför se till att den unga har uppfattat handledningen på rätt sätt. Arbetsgivaren skall även ha uppsikt över arbetets gång samt försäkra sig om att den unga handlar enligt instruktionerna.

11 §. *Hälsundersökning.* I 14 § i den gällande lagen stadgas om läkarundersökningar. I 11 § i föreliggande lagförslag ingår ett förslag till stadgande om hälsundersökning. Det föreslås att unga arbetstagare alljämt skall genomgå en hälsundersökning innan arbetsförhållandet börjar. Avsikten med hälsundersökningen är inte att utreda den unga arbetstagarens hälsotillstånd i sig, utan endast hans lämplighet för det tilltänkta arbetet. Undersökningen, som sker på arbetsgivarens bekostnad, skall göras inom en månad sedan arbetsförhållandet började.

Enligt förslaget skall hälsundersökning dock inte krävas, om arbetsavtalet gäller lätt affärs- eller kontorsarbete eller annat därmed jämförbart lätt arbete. Dylikt lätt arbete skall enligt förslaget omfatta åtminstone sådana arbeten som avses i 2 § 2 mom. och i 19 § 2 mom., i vilka man får anställa unga som har fyllt 14 år eller som fyller 14 under årets lopp.

Enligt förslaget skall hälsundersökning inte heller krävas, om arbetsförhållandet är avsett att pågå eller pågår högst tre månader. Om arbetsförhållandet pågår längre tid än tre månader skall hälsundersökning omedelbart förrättas. Om arbetsgivaren har anställt en ung arbetstagare i flera på varandra följande arbetsförhållanden skall undersökningen likaså förrättas om de sammanräknade arbetsförhållandena pågår längre tid än tre månader. I fråga om skolelever som förvärvsarbetar under ferierna är hälsundersökning inte nödvändig, eftersom arbetsförhållandena i dessa fall är kortvariga. När det gäller skolelever som omfattas av skolhälsovården behövs särskilda hälsundersökningar i allmänhet inte.

Det föreslås att en ny hälsundersökning inte

skall krävas, om den unga arbetstagaren kan uppvisa eller om arbetsgivaren annars förfogar över ett läkarintyg som inte är äldre än 12 månader och som tillräckligt klart utvisar att den unga är lämplig för det tilltänkta arbetet.

I paragrafen har för klarhetens skull intagits en hänvisning till anordnande av hälsundersökningar i arbeten som medför särskild fara för ohälsa. I fråga om unga som är i dylikt arbete och som omfattas av stadgandena i den föreslagna lagen skall enligt förslaget anordnas hälsundersökningar på det sätt som förutsätts i lagen om företagshälsovård. Enligt förslaget skall arbetstagaren i samband med att han antas i arbete genomgå hälsundersökning inom en månad sedan arbetet började. Arbetsarkivmyndigheten skall vid behov ha rätt att föreskriva läkarundersökningar utöver dem som förrättas i normal ordning. I fall där de allmänna förutsättningarna för tillämpning av stadgandet föreligger skall dessa omfatta även unga arbetstagare, oberoende av arbetets varaktighet.

#### 4 kap. Särskilda stadganden

12 §. *Utredning om åldern.* I 13 § i den gällande lagen ingår ett stadgande om utredning av åldern i fråga om personer som anställs i arbete. Det föreslås att kravet på dylik utredning skall kvarstå samma omfattning.

Eftersom stadgandena om unga arbetstagare varierar beroende på den ungas ålder är det viktigt att arbetsgivaren försäkras sig om den ungas ålder. Likaså är det viktigt att utreda om arbetstagaren har fullgjort sin läroplikt, eftersom den som fortfarande är läropliktig har mera begränsade möjligheter att förvärvsarbeta än den som redan har fullgjort sin läroplikt. Det är inte helt nödvändigt att utreda läroplikten separat ifall en grundskolelev själv informerar arbetsgivaren om sin skolgång och när den unga anlitas i arbete inom de arbetstidsgränser som är tillåtna när det gäller läropliktiga. I fråga om personer som uppger att de redan har fullgjort sin läroplikt och som därför avses att bli anlitate i arbeten där arbetstiden överskrider de tider som föreslås i 4 § 2 och 3 mom. skall arbetsgivaren noga försäkra sig om att arbetstagaren har fullgjort sin läroplikt.

En ung arbetstagares ålder skall utredas på ett tillförlitligt sätt. Exempel på tillförlitliga

dokument är i detta sammanhang sjukförsäkringskort och skolbetyg av vilket den ungas födelsetid framgår.

13 §. *Förteckning över unga arbetstagare.* I motsvarighet till 16 § i den gällande lagen föreslås det i föreliggande lagförslag att arbetsgivaren skall vara skyldig att föra en förteckning över de unga arbetstagare som har anställts tills vidare eller för minst två månader eller som har varit i arbete i två månader. Av förteckningen skall framgå arbetstagarens namn, födelsetid och adress, arbetstagarens vårdnadshavares namn och adress samt tiden när arbetsförhållandet börjat och utredning om arbetsuppgifterna.

Genom förteckningen får arbetarskyddsmyndigheten tillgång till information som är av central betydelse med tanke på olika tillsynsuppgifter. Stadgandet avser dessutom att betona de ungas behov av särskilt skydd, ty i och med att arbetsgivaren inför uppgifter i förteckningen väster han samtidigt speciell uppmärksamhet vid arten av det arbete som erbjuds den unga samt vid den omständigheten att den unga anlitas i arbete inom gränser som lämpar sig för hans ålder.

14 §. *Avgörande av tillämpningsfrågor.* I överensstämmelse med andra lagar som iakttas inom arbetsförhållanden föreslås det i 1 mom. att arbetsrådet skall avgöra om denna lag skall tillämpas på en ung person. Begäran om avgörande kan framställas av allmän åklagare, arbetarskyddsmyndigheten eller arbetsgivarnas eller arbetstagarnas centralorganisation. Förslaget motsvarar 18 § i den nuvarande lagen.

Parterna i ett arbetsförhållande kan inte själva hänskjuta frågor gällande lagens tillämpning till arbetsrådets avgörande. Därför föreslås det i 2 mom. ett stadgande enligt vilket arbetarskyddsmyndigheten förpliktas att hänskjuta ärendet till arbetsrådets avgörande. Om arbetarskyddsmyndigheten anser att tillämpningen av lagen är uppenbart klar och fri från problem, föreslås det att ärendet inte skall hänskjuta till arbetsrådet.

Det föreslås att en domstol på motsvarande sätt som arbetarskyddsmyndigheten i samband med behandlingen av ett mål skall kunna hänskjuta avgörandet av en tillämpningsfråga till arbetsrådet. Domstolen kan härvid handla på eget initiativ eller på yrkande av parterna.

15 §. *Dispens.* Alla stadganden om de undantag som kan beviljas från stadgandena i lagen föreslås bli koncentrerade till en och

samma paragraf. Avsikten är att ärenden som gäller dispens skall behandlas av dispensektionen vid arbetarskyddsnämnden inom det arbetarskyddsdistrikt inom vars område arbetsplatsen är belägen.

Enligt förslaget skall i 1 mom. 1 punkten stadgas om undantagstillstånd för unga personer som uppträder i vissa sammanhang. I motiveringen för 2 § anges närmare under vilka förutsättningar unga personer kan anlitas för arbete av detta slag. Dispens kan enligt 15 § beviljas endast i enskilda fall. Därmed kan tillstånd inte ges t.ex. för en viss grupp barn som medverkar i en viss föreställning, utan tillståndet skall uppta namnen på de personer tillståndet gäller. Av undantagslovet skall dessutom framgå de villkor som är nödvändiga med tanke på skyddandet av barnet, såsom en uppskattning av arbetets varaktighet, uppgifter om arbetstidens längd och förläggning samt vid behov även om antalet arbetsdagar och tidtabellen enligt vilken arbetsinsatsen upprepas. Dispensektionen skall pröva de villkor som måste uppfyllas i varje enskilt fall.

Det är inte alltid ändamålsenligt att arbetstiden för en ung person anordnas i enlighet med de förslag till stadganden gällande arbetstiden som ingår i 2 kap. De ungas yrkesutbildning kan ibland förutsätta andra arbetstidsarrangemang. Också andra individuella faktorer kan göra det önskvärt att ungdomar tillåts att förvärvsarbeta under andra tider eller på annat sätt med avvikelse från de regler som annars gäller unga i samma ålder.

Avsikten med lagförslaget är inte att öka beviljandet av undantagslov, utan närmast att göra individuella avvikelser möjliga i enskilda fall. Det har i vårt samhälle skett och sker fortfarande sådana förändringar som påverkar de unga och som gör det nödvändigt att i vissa situationer avvika från de schablonmässiga arbetstidsreglerna. För närvarande ser behovet av undantag ut att bero framför allt på att man önskar kombinera förvärvsarbete och skolgång i syfte att främja inläringen. I situationer där det är svårt för de unga att få sommararbete skulle det dessutom vara ändamålsenligt att tillåta de unga att utföra arbete som inte helt och hållet stämmer överens med de stadgade arbetstidsgränserna, men som annars kan vara lämpligt för unga åtminstone tillfälligt. Bland dessa arbeten kan nämnas tidigutdelning av dagstidningar.

Avsikten är att dispensektionen skall bedö-

ma varje undantagslov separat. Avgörandet skall basera sig på bl.a. den unga personens ålder. I fråga om en person som mycket snart fyller 18 år bör det därmed vara lättare att bevilja tillstånd till avvikelse från t.ex. stadgandena om arbetstidens förläggning än det är när tillståndet gäller en ung som ännu inte har fyllt 14 år.

I vissa situationer kan det vara nödvändigt att en läropliktig ung person som har fyllt 14 år också under pågående skolgång kan förvärvsarbeta annat än tillfälligt och utöver den i 4 § föreslagna arbetstiden. Den primära orsaken till en förlängning av arbetstiden på detta sätt får inte vara de ungas behov att förtjäna pengar, utan närmast en önskan att anpassa den till att fungera i samhället på ett normalt sätt. Behovet av dylika lösningar har förekommit bl.a. när man försökt hjälpa unga personer som har försummat sin skolgång. För vissa unga kan det vara lättare att fullfölja skolgången om de som motvikt till skolarbetet får förvärvsarbeta under så normala omständigheter som möjligt.

I samband med brott som unga personer begått har det blivit allt vanligare att tillämpa ett gottgörelseförfarande. Med stöd av detta förfarande kan den unga genom en egen arbetsinsats gottgöra sin förseelse på det sätt han med hjälp av en medlare har kommit överens om med målsäganden. För att gottgörelseförfarandet skall lyckas kan det i sådana fall där kriterierna på ett arbetsförhållande uppfylls vara nödvändigt att den unga, oberoende av arbetstidsstadgandena, kan uppfylla sin plikt när det gäller att gottgöra förseelsen. I dylika fall skall dispensektionen enligt förslaget ha rätt att i enskilda fall bevilja det tillstånd som krävs för avvikelse från stadgandena i lagen.

I överensstämmelse med den tidigare lagstiftningen föreslås det att en 15 år fylld arbetstagar med tillstånd av dispensektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd utöver de 80 övertidstimmar som annars tillåts kan hållas i övertidsarbete ytterligare högst 40 timmar under ett och samma kalenderår. Dispensektionen skall inte ha rätt att bevilja undantag från de stadganden som gäller minivilotiden i dygnet.

16 §. *Framläggning till påseende.* Avsikten med det föreslagna stadgandet enligt vilket arbetsgivaren förpliktas att lägga fram lagen om unga arbetstagare till påseende för arbets-

tagarna är att se till att stadgandena iaktas effektivare på arbetsplatserna och att de anställdas möjligheter att få information om innehållet i stadgandena förbättras. Motsvarande krav på framläggning till påseende ingår i regel i alla lagar som gäller arbetarskyddet.

Med de verkställighetsföreskrifter som ges med stöd av lagen avses närmast en med stöd av lagen utfärdad förordning samt en förteckning över arbeten som är farliga för unga arbetstagare och en förteckning över lätta arbeten som lämpar sig för unga arbetstagare. Med myndigheternas beslut avses beslut av dispensektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd.

17 §. *Tillsyn.* Uppgiften att övervaka att lagen följs skall enligt förslaget alltjämt ankomma på arbetarskyddsmyndigheterna, på vilka tillsynen över arbetsplatserna också annars ankommer. När det är fråga om unga arbetstagare är det särskilt viktigt att se till att stadgandena iaktas.

18 §. *Straffstadgande.* Enligt lagförslaget skall arbetsgivaren eller dennes företrädare som bryter mot stadgandena i lagen om unga arbetstagare eller i en förordning som givits med stöd av den dömas till böter. Den gällande lagen stadgar också om bötesstraff för den som bryter mot stadgandena i lagen eller förordningen.

Om arbetsgivaren avsiktligen underlåter att iaktta sådana bestämmelser om säkerheten i arbetet och hälsoaspekter som arbetarskyddsmyndigheten har utfärdat i enskilda fall, kan arbetsgivaren eller dennes företrädare med stöd av 26 § lagen om tillsyn över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden för överträdelse av arbetarskyddsmyndighets bestämmelser dömas till böter eller till fängelse i högst ett år. I lagen om unga arbetstagare föreslås inte strängare straff än bötesstraff.

## 2. Närmare stadganden och bestämmelser

Enligt förslaget kan närmare stadganden om verkställigheten och tillämpningen av denna lag utfärdas genom förordning.

I lagförslaget föreslås att arbetsministeriet skall ha rätt att utfärda en förteckning över exempel på lätta arbeten som avses i 2 § och lämpar sig för unga personer. Dessa arbeten skall vara sådana att de inte inverkar skadligt

på de ungas hälsa, utveckling eller skolgång. Vidare skall arbetsministeriet ha rätt att med stöd av förordning fastställa en förteckning över exempel på sådana farliga arbeten som unga under 16 år inte tillåts utföra.

Social- och hälsovårdsministeriet har den 11 april 1972 fastställt anvisningar för hälsoundersökningar gällande unga arbetstagare. Enligt lagförslaget skall social- och hälsovårdsministeriet ha rätt att meddela närmare anvisningar om hälsoundersökningar och anordnandet av sådana. Anvisningarna skall i första hand vara avsedda för läkare, men det är också nödvändigt att personalen inom arbetarskyddet känner till dem.

### 3. Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft så snart som

möjligt efter att den har antagits och blivit stadfäst. Någon särskild övergångsperiod behövs inte. Enligt förslaget skall lagen om skydd för unga arbetstagare samt 4 kap. lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande upphävas genom den nya lagen.

Det föreslås att den förordning om skydd för unga arbetstagare samt de bestämmelser på lägre nivå som utfärdats med stöd av den nuvarande lagen skall förbli i kraft. Avsikten är att arbetsministeriets beslut om lätta arbeten som lämpar sig för unga personer skall träda i kraft vid samma tidpunkt som lagen.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

## Lag om unga arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut stadgas:

### 1 kap.

#### Allmänna stadganden

#### 1 §

#### *Tillämpningsområde*

Denna lag tillämpas på arbete som en person under 18 år (ung arbetstagare), utför i ett arbets- eller tjänsteförhållande.

Stadgandena i 3 kap. gäller även annat arbete som en person under 18 år utför och på vilket lagen om skydd i arbete (299/58) tillämpas.

Om inte något annat stadgas i denna lag skall på arbete som utförs av en ung arbetstagare tillämpas vad som i övrigt stadgas om detta arbete. Beträffande skeppsarbete gäller dock vad som särskilt stadgas om detta.

#### 2 §

#### Anställande

Den som har fyllt 15 år och som har fullgjort sin läroplikt får anställas i arbete.

Dessutom får den som har fyllt 14 år eller som under kalenderåret uppnår denna ålder

anställas i sådant lätt arbete som inte inverkar skadligt på hans hälsa, utveckling eller skolgång

1) under skolornas ferier för högst två tredjedelar av tiden för den ferie som han har vid ifrågavarande tidpunkt, samt

2) under pågående skolarbete tillfälligt eller annars för en kortvarig arbetsprestation.

Med tillstånd enligt 15 § kan det särskilda skäl tillåtas att en person som inte har uppnått den ålder som avses i 2 mom. tillfälligt får arbeta som aktör eller assistent i konstnärliga eller kulturella föreställningar samt vid andra liknande evenemang.

#### 3 §

#### *Arbetsavtal*

I fråga om den som inte har fyllt 15 år kan vårdnadshavaren ingå arbetsavtal på den ungas vägnar eller ge den unga tillstånd att själv ingå avtalet.

Vårdnadshavaren har rätt att häva en ung arbetstagares arbetsavtal, om det är nödvändigt med hänsyn till den ungas uppfostran, utveckling eller hälsa.

## 2 kap.

**Arbetstiden**

## 4 §

*Ordinarie arbetstid*

Den ordinarie arbetstiden för en person som har fyllt 15 år får vara högst lika lång som den ordinarie arbetstiden för arbetstagare som har fyllt 18 år och som utför arbete av samma slag.

Arbetstiden för den som är läropliktig får under pågående skolarbete uppgå till högst sju timmar per dag under skolans lovdagar och till högst tre timmar per dag under skolans arbetsdagar dock så att skoltidens och arbetstidens gemensamma längd inte får överstiga åtta timmar och veckoarbetstiden inte 12 timmar.

Arbetstiden för en person som inte har fyllt 15 år får under skolornas ferier uppgå till högst sju timmar i dygnet och 35 timmar i veckan.

## 5 §

*Övertidsarbete*

En person som har fyllt 15 år får med hans eget samtycke hållas i övertidsarbete, som utförs utöver den ordinarie arbetstiden per dygn eller utöver annan ordinarie arbetstid, högst 80 timmar under ett och samma kalenderår.

Personer som inte har fyllt 15 år får inte hållas i övertidsarbete eller nödarbete.

## 6 §

*Maximal arbetstid*

Arbetstiden för en ung arbetstagare får inte överstiga nio timmar i dygnet eller 48 timmar i veckan.

## 7 §

*Arbetstidens förläggning*

Arbetstiden för en person som har fyllt 15 år skall förläggas mellan klockan 6 och klockan 22.

En arbetstagare som har fyllt 15 år och som utför av en offentlig myndighet godkänt och övervakat arbete för att få yrkesutbildning får dock hållas i tvåskiftsarbete högst till klockan 1.

Arbetstiden för en person som inte har fyllt 15 år skall förläggas mellan klockan 8 och klockan 20. Arbetstiden för den som utför

hushållsarbete i arbetsgivarens hem och som inte har fyllt 15 år kan dock av särskilda skäl förläggas mellan klockan 6 och klockan 22 och med arbetstagarens samtycke pågå till klockan 23.

## 8 §

*Vilotider*

En person som har fyllt 15 år skall ges minst 12 timmars oavbruten vilotid per dygn.

Den som inte har fyllt 15 år skall ges minst 14 timmars oavbruten vilotid per dygn.

När arbetstiden för den som inte har fyllt 15 år är längre än fem timmar i dygnet skall arbetstagaren under arbetstiden beredas tillfälle till åtminstone en regelbunden rast på minst en timme, under vilken han får avlägsna sig från arbetsplatsen. Har från ett stadgande om vilotid enligt den lag som tillämpas på arbetsplatsen avvikelse gjorts med samtycke av dispensektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd eller genom kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal, får det villkor angående vilotiden som avses i tillståndet till undantag eller kollektivavtalet eller tjänstekollektivavtalet tillämpas även på unga arbetstagare. Om arbetsplatsen tillämpar det arbetstidsarrangemang som avses i 6 § arbetstidslagen, kan vilotiden för en ung arbetstagare ordnas i enlighet med 16 § 3 mom. i nämnda lag.

Den som inte har fyllt 15 år skall ges minst 38 timmars oavbruten veckovila.

## 3 kap.

**Säkerheten i arbetet och hälsoaspekter**

## 9 §

*Säkerheten i arbetet och hälsoaspekter*

Arbetsgivaren skall se till att arbetet inte skadar den unga arbetstagarens fysiska eller psykiska utveckling och att det inte kräver större ansträngning eller ansvar än vad som är skäligt med beaktande av hans ålder och krafter.

För arbeten som kan medföra särskild risk för olycksfall eller men för hälsan eller som på det sätt som nämns i 1 mom. kan vara skadliga för den unga arbetstagaren själv eller för andra, får unga arbetstagare anlitas endast under de förutsättningar som anges i förordning.

## 10 §

*Undervisning och handledning*

Arbetsgivaren skall se till att en ung arbetstagare som saknar den yrkesskicklighet och erfarenhet som krävs i arbetet får undervisning och handledning i sitt arbete samt sådan personlig orientering i arbetet som förutsätts av arbetsförhållandena samt av hans ålder och andra egenskaper, så att han inte utsätter sig själv eller andra för risker.

## 11 §

*Hälsundersökning*

Innan arbetsförhållandet inleds eller inom en månad efter att det inleddes skall en ung arbetstagare genomgå hälsundersökning på arbetsgivarens bekostnad. Vid undersökningen skall den unga personens lämplighet för det tilltänkta arbetet utredas och samtidigt skall det konstateras att arbetet inte är skadligt för den unga arbetstagarens hälsa och utveckling.

Hälsundersökning krävs dock inte

1) om arbetsavtalet gäller lätt affärs- eller kontorsarbete eller annat därmed jämförbart lätt arbete,

2) om arbetsförhållandet är avsett att pågå eller pågår högst tre månader eller

3) om arbetstagaren kan uppvisa ett läkarintyg som inte är äldre än 12 månader och som tillräckligt klart utvisar att han är lämplig för arbetet.

I fråga vid arbete som medför särskild fara för ohälsa skall anordnandet av hälsundersökningar dessutom iakttas vad som stadgas eller bestäms i lagen om företagshälsovård (743/78) eller med stöd av den.

## 4 kap.

**Särskilda stadganden**

## 12 §

*Utredning om åldern*

Innan en person som är yngre än 18 år anställs, skall det finnas tillförlitlig utredning om hans ålder och om huruvida han är läropliktig.

## 13 §

*Förteckning över unga arbetstagare*

Arbetsgivaren skall föra en förteckning över

de unga arbetstagare som har anställts tills vidare eller för minst två månader eller som har varit i arbete i två månader.

Av förteckningen skall framgå

1) arbetstagarens fullständiga namn och födelsetid,

2) arbetstagarens adress,

3) arbetstagarens vårdnadshavares namn och adress,

4) tiden när arbetsförhållandet börjat samt

5) utredning om arbetsuppgifterna.

## 14 §

*Avgörande av tillämpningsfrågor*

Arbetsrådet skall på begäran av allmän åklagare, arbetarskyddsmyndigheten eller arbetsgivarnas eller arbetstagarnas centralorganisation avgöra om denna lag skall tillämpas på en ung person.

Arbetarskyddsmyndigheten skall på yrkande av den som saken gäller hänskjuta frågor gällande lagens tillämpning till arbetsrådets avgörande, om saken inte annars skall anses uppenbart klar.

Är avgörandet av ett mål som är anhängigt vid domstol beroende av hur en fråga som nämns i 1 mom. avgörs, kan domstolen hänskjuta avgörandet av denna fråga till arbetsrådet, om domstolen anser detta nödvändigt eller en part det yrkar och saken inte annars skall anses uppenbart klar. Domstolens avgörande i målet meddelas först sedan arbetsrådets avgörande har tillställts domstolen.

## 15 §

*Dispens*

Dispenssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd kan på villkor som den bestämmer tillåta

1) att en person som avses i 2 § 3 mom. av särskilda skäl arbetar som aktör eller assistent i konstnärliga eller kulturella föreställningar samt vid andra liknande evenemang,

2) att en ung arbetstagare som har fyllt 14 år hålls i arbete med avvikelse från vad som stadgas i 2 § 2 mom. 2 punkten och i 2 kap., om hans utveckling i ett yrke eller någon annan för honom viktig orsak förutsätter detta.

Dispenssektionen kan dock inte ge tillstånd till att en ung arbetstagare utöver det i 5 §

tillåtna antalet övertidstimmar hålls i övertidsarbete mera än högst 40 timmar under ett och samma kalenderår. Dispenssektionen kan inte heller bevilja undantag från de stadganden i 8 § 1 mom. som gäller vilotid.

## 16 §

*Framläggning till påseende*

På varje arbetsplats med en eller flera unga arbetstagare skall arbetsgivaren på en lämplig plats för arbetstagarna hålla framlagd denna lag och med stöd av den utfärdade verkställighetsstanganden och bestämmelser samt myndigheternas beslut om undantag som beviljats från dessa.

## 17 §

*Tillsyn*

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag följs.

## 18 §

*Straffstadgande*

En arbetsgivare eller en arbetsgivares företrädare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot denna lag eller en förordning som givits med stöd av denna lag skall för brott mot stadgandena om skydd för unga arbetstagare dömas till böter.

## 19 §

*Närmare stadganden och bestämmelser*

Närmare stadganden om verkställigheten av denna lag utfärdas genom förordning.

Arbetsministeriet kan utfärda en förteckning över exempel på lätta arbeten som avses i 2 § 2 mom. och som lämpar sig för unga personer samt fastställa en förteckning över exempel på arbeten som är farliga för unga arbetstagare.

Social- och hälsovårdsministeriet kan meddela närmare anvisningar om hälsoundersökningar och utförandet av dem.

## 5 kap.

**Ikraftträdelse- och övergångstadganden**

## 20 §

*Ikraftträdande*

Denna lag träder i kraft den 199 .  
Genom den upphävs:

1) lagen den 29 december 1967 om skydd för unga arbetstagare (669/67) jämte ändringar; samt

2) 4 kap. lagen den 16 december 1977 om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (951/77).

## 21 §

*Övergångsstadgande*

De stadganden och bestämmelser som har utfärdats med stöd av lagen om skydd för unga arbetstagare förblir dock i kraft tills de upphävs separat.

Helsingfors den 11 juni 1993

**Republikens President**

**MAUNO KOIVISTO**

Arbetsminister *Ilkka Kanerva*



