

# Unga arbetstagares arbetsmiljö i de nordiska länderna









# **Unga arbetstagares arbetsmiljö i de nordiska länderna**

*Pete Kines, Elisabeth Framke, Anne Salmi och Elizabeth Bengtsen*

Unga arbetstagares arbetsmiljö i de nordiska länderna

*Pete Kines, Elisabeth Framke, Anne Salmi och Elizabeth Bengtsen*

ISBN 978-92-893-2614-8

<http://dx.doi.org/10.6027/TN2013-568>

TemaNord 2013:568

© Nordiska ministerrådet 2013

Layout: Hanne Lebech

Omslagsfoto: ImageSelect

Foto: ImageSelect

Tryck: Rosendahls-Schultz Grafisk

Upplaga: 516

Printed in Denmark



Denna rapport är utgiven med finansiellt stöd från Nordiska ministerrådet. Innehållet i rapporten avspeglar inte nödvändigtvis Nordiska ministerrådets synpunkter, åsikter eller rekommendationer.

[www.norden.org/sv/publikationer](http://www.norden.org/sv/publikationer)

#### **Det nordiska samarbetet**

*Det nordiska samarbetet* är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

*Det nordiska samarbetet* är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och är en viktig partner i europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

*Det nordiska samarbetet* ska stärka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

#### **Nordiska ministerrådet**

Ved Stranden 18

DK-1061 København K

Telefon (+45) 3396 0200

[www.norden.org](http://www.norden.org)

# Innehåll

Förord.....	7
Inledning .....	9
Sammanfattning.....	11
1. Inledning.....	13
1.1 Bakgrund och mål.....	13
1.2 Material och metoder.....	15
1.3 Rapportens struktur.....	15
2. Definitioner av risker för unga nordiska arbetstagare .....	17
2.1 Definition av "ung".....	17
2.2 Definition av "arbete".....	18
2.3 Definition av "risker".....	18
2.4 Definition av "nordiska" arbetstagare.....	20
3. Arbetsmiljölagstiftning för arbetstagare under 18 år.....	21
4. Ungdomars sysselsättning efter kön, ålder och bransch.....	25
4.1 Ungdomssysselsättning.....	25
4.2 Ungdomssysselsättning efter bransch.....	25
4.3 Unga arbetstagare inom parti- och detaljhandel .....	29
4.4 Unga arbetstagare inom hotell- och restaurangbranschen.....	30
5. Hälsoeffekter för unga arbetstagare .....	31
5.1 Dödliga arbetsskador.....	32
5.2 Icke-dödliga arbetsskador.....	32
5.3 Arbetsjukdomar och hälsoproblem .....	33
6. Arbetstagares egenskaper – Ungdomars egenskaper .....	37
6.1 Risksocialisering.....	38
6.2 Undersysselsättning.....	40
7. Arbetsorganisation – riskfaktorer för unga arbetstagare .....	41
7.1 Risker vid skiftarbete.....	41
7.2 Risker vid icke-permanent arbete.....	41
8. Arbetsplatsens egenskaper – riskfaktorer för unga arbetstagare .....	45
8.1 Arbetsmiljöorganisation .....	45
8.2 Ålderssegregering.....	46
9. Arbetets egenskaper – riskfaktorer för unga arbetstagare .....	47
9.1 Fysisk riskexponering.....	47
9.2 Psykosociala arbetsfaktorer.....	49
10. Slutsatser .....	51
11. Summary.....	55
12. Bilaga A: Urval av nordiska institut som undersöker arbetsmiljön för unga arbetstagare .....	57
13. Bilaga B: Ny, relevant litteratur om unga arbetstagare .....	61
14. Referenser .....	63





# Förord

Under Sveriges ordförandeskap i Nordiska ministerrådet 2013 har ungdomsfrågor varit ett återkommande tema i de olika aktiviteter som genomförts. Inför konferensen *Ungas arbetsmiljö* i oktober har denna översikt om förhållandena i de olika nordiska länderna tagits fram. De likheter och skillnader som finns mellan våra respektive länder är en viktig källa till lärdom och inspiration. Att få dessa likheter och skillnader samlade och belysta i detta format är mycket värdefullt.

I Norden finns en lång tradition av ett aktivt arbetsmiljöarbete som vi kan vara stolta över. Samtidigt måste detta arbete kontinuerligt utvecklas för att möta morgondagens utmaningar. Ungdomars arbetsmiljö är särskilt viktig att värna så att deras etablering på arbetsmarknaden sker under så goda förhållanden som möjligt. Dagens ungdomar är dessutom morgondagens arbetsgivare. Det är min tro och förhoppning att denna rapport är ett viktigt tillskott och kan bidra till ett fortsatt gott nordiskt samarbete kring dessa frågor, men också bidra till den fortsatta utvecklingen i våra respektive länder.

*Elisabeth Svantesson,*  
Sveriges arbetsmarknadsminister  
Stockholm, oktober 2013



# Inledning

Den här rapporten beställdes av det svenska ordförandeskapet för Nordiska ministerrådet för arbetsliv (MR-A) och Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet (NIVA) var kontaktorgan för studiens genomförande. Rapporten skrevs på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i Danmark av seniorforskare Pete Kines i samarbete med forskningsassistent Elisabeth Framke (NFA), seniorspecialist Anne Salmi från Arbetshälsoinstitutet i Finland och bibliotekarie/cybrarian Elisabeth Bengtsen (NFA).

Rapporten kommer att presenteras på en nordisk konferens med titeln "Ungas Arbetsmiljö" som hålls i Stockholm den 9 oktober 2013. Konferensen arrangeras av det svenska ordförandeskapet för Nordiska ministerrådet, den svenska ILO-kommittén (Internationella arbetsorganisationen) och NIVA.

Unga arbetstagare är en utsatt grupp, och det finns många bidragande faktorer till att de har förhöjda arbetsmiljörisker. Arbetsgivare, chefer, handledare, arbetskamrater, yrkesinspektörer, utbildare, forskare, yrkesverksamma inom arbetsmiljöfrågor, företrädare för statliga och privata intressen, föräldrar och de unga arbetstagarna har alla en roll i att förbättra unga arbetstagares arbetsmiljö. Uppdaterad information och nya insikter krävs för att stödja den här uppgiften, och vi hoppas kunna bidra till den här processen.

Vi hoppas att du kommer att uppskatta rapporten.

- Pete Kines, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Danmark.
- Elisabeth Framke, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Danmark.
- Anne Salmi, Arbetsmiljöinstitutet, Finland.
- Elisabeth Bengtsen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Danmark.



# Sammanfattning

Syftet med den här rapporten är att föra fram viktiga nya insikter för att förstå och förebygga unga (i åldern 15–24) arbetstagares arbetsmiljörisiker i de nordiska länderna. Rapporten ger en kort översikt över bakgrunden till ungdomssysselsättning, arbetslagstiftning för unga, branscher där unga arbetstagare är anställda, arbetsmiljörisiker de utsätts för och typ av skador och hälsoeffekter. Några av de negativa effekter som är relaterade till arbetsmiljörisiker är omedelbara, medan andra kan visa sig först när personen är i 30- eller 40-årsåldern. Trots att risken för icke-dödlig skada är 40–50 % högre för unga arbetstagare är skadorna oftast mindre allvarliga jämfört med äldre arbetstagare.

Ungdomsarbetslagstiftningen (under 18 år) är ganska likartad i de nordiska länderna, med restriktioner för typ av arbetsuppgifter, arbetstid, arbete på vissa tider på dygnet, krav på raster och vila mellan skift. Unga arbetstagare utgör 10–17 % av den totala arbetsföra befolkningen i de nordiska länderna, och sysselsättningsgraden varierar stort (från 19–59 %) mellan de nordiska länderna för ungdomar i åldern 15–19 år. Branscherna som unga arbetar i skiljer sig också mellan de nordiska länderna, även om unga män och kvinnor i Norden främst är anställda inom ”parti- och detaljhandeln,” samt inom ”hotell- och restaurangbranschen.”

Deltidsarbete har helt klart blivit vanligare för unga arbetstagare under de tre senaste decennierna. Det finns tydliga skillnader mellan de nordiska länderna vad gäller unga arbetstagare som arbetar deltid, och andelen 15–19-åringar som arbetar deltid är ungefär dubbelt så stor som för 20–24-åringar.

Unga arbetstagare befinner sig i en utsatt och dynamisk fas i livet, då de fortfarande är ”unga”, men samtidigt befinner sig i en övergångsfas mellan skola och arbete och mellan ungdoms- och vuxenlivet. Detta medför många utmaningar som *förhöjer* deras risker jämfört med äldre arbetstagare. Introduktion och bemästrande av arbetsuppgifter och sammanhängande risker utgör delar av risksocialiseringsprocessen. Dessutom måste unga arbetstagare ofta anpassa sin fysiska kroppsstorlek till arbetsmiljöer framtagna för vuxna, som t.ex. höjden på arbetsytor och den fysiska utformningen av verktyg och utrustning.

Unga arbetstagare är en heterogen grupp, vars utsatthet för arbetsmiljörelaterade skador till stor del beror på omgivningen. Det finns ett behov av att sluta behandla unga arbetstagare som en homogen grupp, och att frångå traditionella endimensionella infallsvinklar som fokuserar på unga arbetstagares egenskaper var för sig, till att i stället betrakta de många och intrikata bidragande faktorerna när det gäller de förhöjda arbetsmiljöriskerna för unga arbetstagare. Det behövs en ämnesöverskridande och omfattande infallsvinkel för att förstå och förebygga arbetsmiljörisker för unga arbetstagare, med ett brett fokus på de bidragande rollerna för arbetstagares och ungas egenskaper, arbetsorganisation och vad som kännetecknar arbete och arbetsplatser.

Med tanke på unga arbetstagares heterogenitet och de olika sätt som arbetsplatser hanterar risker på i olika sammanhang, finns det ett behov av att undersöka på vilket sätt kvalificerad och effektiv arbetsmiljöintroduktion, utbildning och handledning av unga arbetstagare kan garanteras, särskilt inom deltids- och ålderssegregerade arbeten. Arbetet med att reducera arbetsmiljöriskerna för unga arbetstagare måste ta hänsyn till unga arbetstagares sociala, emotionella och motivationsrelaterade problem i en given arbetsmiljö (t.ex. gruppträck och stöd, normer och värderingar på arbetsplatsen, säkerhetskultur på arbetsplatsen, ledarskap och ledningstyp). Skälet är att dessa kan ha större inverkan på unga arbetstagares beteende och villighet att berätta om arbetsmiljöfrågor än informationskampanjer.

Det finns ett behov av nordiska studier om förhållandet mellan ålder, säkerhetskultur och effekterna de har på unga arbetstagares arbetsmiljö, samt jämförande information från de nordiska länderna om hälsoeffekter och risker för unga arbetstagare.

De nya insikter som presenteras i den här rapportern kommer förhoppningsvis att inspirera till att fastställa prioriteringar för framtida åtgärder som vidtas gemensamt av arbetsgivare, chefer, handledare, arbetskamrater, yrkesinspektörer, utbildare, forskare, yrkesverksamma inom arbetsmiljö, lagstiftare, företrädare för statliga och privata intressen, föräldrar och de unga arbetstagarna.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund och mål

Unga arbetstagare befinner sig i en mycket formativ fas i sina liv, eftersom de fortfarande utvecklas fysiskt, kognitivt och psykosocialt. Deras motiv för att arbeta varierar kraftigt och många unga arbetstagare är fortfarande unga i sin livsföring, men befinner sig samtidigt i en övergångsperiod från "skola till arbete" och från "ungdom till vuxenliv." Som aktiva på arbetsmarknaden är unga arbetstagare en utsatt grupp som löper hög risk för arbetsskador och exponering för material och arbetsförhållanden som kan leda till arbetssjukdomar och hälsoproblem senare i livet.<sup>1-6</sup>

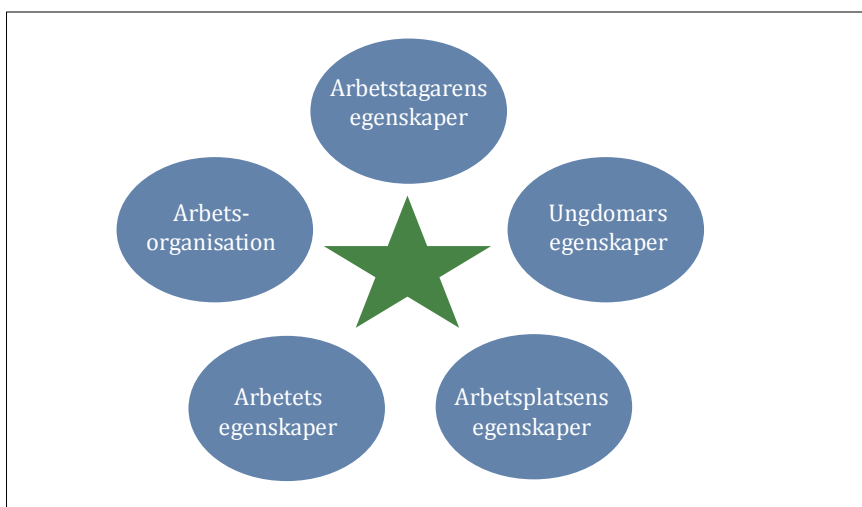
Målet med den här rapporten är att ge en översikt av vad som är känt om unga arbetstagares sysselsättning och arbetsmiljö i de nordiska länderna. Syftet med rapporten är också att identifiera kunskapsluckor och ge nya insikter för att fastställa prioriteringar för framtida åtgärder som vidtas gemensamt av arbetsgivare, chefer, handledare, arbetskamrater, yrkesinspektörer, utbildare, forskare, yrkesverksamma inom arbetsmiljö, lagstiftare, företrädare för statliga och privata intressen, föräldrar och de unga arbetstagarna. Rapporten är *inte* någon djupgående systematisk genomgång, utan ger en kort översikt av arbetslagstiftning för unga, de branscher där unga arbetstagare är anställda, arbetsmiljöriskerna de utsätts för och typen av deras skador och hälsoeffekter, samtidigt som den ger *nya insikter* om de många bidragande faktorerna för unga arbetstagares ökade arbetsmiljörisker. Dessa nya insikter föreslår ett behov av att fokusera på *kombinationen* av följande faktorer (figur 1), som tillsammans bidrar till de ökade arbetsmiljöriskerna för unga arbetstagare:<sup>7</sup>

- Arbetstagarens egenskaper, individuella egenskaper som fysisk, mental och psykosocial mognad, (o)erfarenhet och riskmedvetande.
- Arbetsorganisation, t.ex. deltidsarbete och skiftarbete.
- Arbetsplatsens egenskaper, t.ex. introduktion och handledning rörande arbetsmiljöfrågor, risksocialisering, säkerhetskultur och den sociala miljön.
- Arbetets egenskaper, t.ex. fysiska, mekaniska och psykosociala riskfaktorer, t.ex. buller, gaser, tunga lyft, farliga maskiner, arbetsöverbelastning och trakasserier.

- Ungdomars egenskaper, sociala och mellanmännsliga egenskaper såsom att vara ung, övergången från skola till arbete och från ungdom till vuxenliv.

Dessa fem faktorer diskuteras vidare i kapitlen 6–9, och bör beaktas i framtida initiativ riktade mot att förbättra arbetsmiljön för unga arbetstagare.

**Figur 1. Bidragande faktorer till ökade arbetsmiljörisker för unga arbetstagare**



När du läser rapporten är det viktigt att komma ihåg att 1) unga arbetstagare är en heterogen grupp, och att 2) de många avgörande faktorerna för arbetsmiljöriskerna för unga arbetstagare kräver en fokusering på en *kombination* av ovannämnda fem faktorer, snarare än ett endimensionellt synsätt.

De ökade riskerna för unga arbetstagare är ofta kopplade till enskilda faktorer, som ungas benägenhet för risktagande, oerfarenhet och brist på kunskap om arbetsmiljörisker. Om en arbetsplatskultur möjliggör ökad exponering för arbetsmiljörisker och hindrar unga arbetstagares förmåga eller vilja att tala ut om arbetsmiljöfrågor på sin arbetsplats, bidrar de unga arbetstagarna till att förstärka den dominerande säkerhets- och riskkulturen – vilket kan vara skadligt för arbetstagarnas arbetsmiljö både kort- och långsiktigt.<sup>8;9</sup>



## 1.2 Material och metoder

Rapporten bygger på en litteraturstudie som täcker en tioårsperiod (2003–2012), samt kontakter med forskare och yrkesverksamma inom arbetsmiljö i de nordiska länderna. Informationskällorna omfattar både nationell och internationell litteratur, samt statistiska och administrativa databaser, däribland följande källor:

- Internationella litteraturdatabaser: EU-Osha, Norden.org, OSH Update, PubMed, PsycNET, Safetylit.org och Web of Science.
- Nationella litteraturdatabaser: DanBib (Danmark), Fennica och Frank Metasearch (Finland), Landsbókasafn (Island), Bibsys (Norge) och Libris (Sverige).
- Nationella statistiska databaser: Danmarks Statistik, Statistikcentralen (Finland), Hagstofa Íslands, Statistisk sentralbyrå (Norge) och Statistiska centralbyrån (Sverige).
- Administrativa och juridiska källor: internationella och nationella arbetsmiljölagar, konventioner, lagstiftning, förordningar, normer och stadgar.

Omkring 10 000 möjliga publikationer hämtades från litteratursökningen och gallrades, baserat på titlar, referat, respektive fulltexter, ned till cirka 110 publikationer för användning i den här rapporten.

## 1.3 Rapportens struktur

Kapitel 1 ger en introduktion till rapporten samt en beskrivning av materialet och metoderna. I kapitel 2 definieras begreppen "nordisk", "ung", "risk" och "arbete". Detta följs sedan av beskrivningar av internationell (ILO, EU) och nationell lagstiftning som gäller unga arbetstagare [kap. 3]. Kapitel 4 innehåller information om vilka sektorer unga manliga och kvinnliga arbetstagare är anställda i och deras motsvarande arbetsmiljörisker och hälsoeffekter [kap. 5]. Därefter följer fyra kapitel som tar upp bidragande faktorer till unga arbetstagares ökade arbetsmiljörisker: Arbetstagarens och ungdomars egenskaper [kap. 6], Arbetsorganisation [kap. 7], Arbetsplatsens egenskaper [kap. 8] och Arbetets egenskaper [kap. 9]. Slutligen innehåller kapitel 10 slutsatser och rekommendationer för att hantera de framtida behoven hos unga arbetstagare i fråga om främjande av arbetsmiljöfrågor, fortbildning, utbildning och forskning.

Det finns två bilagor till rapporten: en översikt över nordiska forskningsinstitut som undersöker arbetsmiljön för unga arbetstagare [bilaga A], samt aktuell och relevant litteratur (rapporter, vetenskapliga artiklar och faktablad) om arbetsmiljöfrågor för unga arbetstagare [bilaga B]. Dessa följs sedan av en förteckning över referenser som används i rapporten.

## 2. Definitioner av risker för unga nordiska arbetstagare

Fokus i detta kapitel ligger på att definiera var och en av de nyckeltermer som används i rapportens titel, från definitionen av "ung" och "arbetstagare", till "risker" och "nordisk".

### 2.1 Definition av "ung"

Det finns många olika definitioner av "unga arbetstagare" med varierande ålderskategorier och termer, som t.ex. barn, ungdomar, tonåringar, studenter, unga, minderåriga och unga vuxna. I den här rapporten avser "unga arbetstagare" de som är 15–24 år gamla, om inget annat anges, men i praktiken finns det ingen tydlig avgränsning för vad "ung" är. Arbetstagare inom åldersgruppen kan delta i arbetslivet på olika sätt: studenter som arbetar på fritiden (före eller efter skoltid, under helger och helgdagar), skolelever på arbetspraktik, yrkesutbildning, högskolestudenter på företagspraktik (lärlingsutbildning), elever som slutat skolan (med fullgjord grundskoleutbildning) och ungdomar som har avslutat en utbildning och påbörjar sin karriär (som anställd, egenföretagare eller arbetsgivare). Inom ålderskategorin finns det två grupper: unga arbetstagare i åldern 15–17 år (ungdomar) som omfattas av särskilda rättsliga begränsningar för det arbete de kan utföra, riskerna de får utsättas för och den tid de får arbeta (se kapitel 3), och arbetstagare i åldern 18–24 år (unga vuxna) som omfattas av den allmänna arbetsmiljölagstiftningen som gäller för alla arbetstagare som fyllt 18 år.

Det är viktigt att komma ihåg att unga arbetstagare är en mycket heterogen grupp<sup>10;11</sup> och befinner sig i olika faser i sin kognitiva, psykosociala och fysiska utveckling, liv och arbete. Jämför t.ex. en 15-årig elev som arbetar några timmar i veckan med att städa golv för att tjäna fickpengar med en 20-årig kocklärling som arbetar halvtid för att finansiera sina studier eller en 24-åring med grundskoleutbildning samt familj och nio års erfarenhet på heltid inom byggbranschen.

## 2.2 Definition av "arbete"

Det är svårt att definiera arbete och sysselsättning med tanke på de många formella, informella och oregistrerade arbetsformer som är särskilt vanliga bland unga arbetstagare. De olika formerna av arbete omfattar bl.a.

- permanent arbete och/eller heltidsarbete,
- icke-permanent (tillfälligt, ovisst eller atypiskt) arbete: deltids-, korttids-, säsongs- och jourarbete,
- egenföretagande,
- utbildningsbaserat arbete i skolan eller i arbetslivet,
- volontärarbete (formellt, registrerat),
- informellt och/eller oregistrerat arbete: lärlingsjobb, volontärarbete, arbete för familj, vänner, grannar (t.ex. jordbruk, barnpassning, barnomsorg, tidningsutdelning, trädgårdsarbete, ströjobb),
- skiftarbete (dag, kväll, natt, roterande, delat, jour, oregelbundet).

Dessa typer av anställningar kan bidra till att öka unga arbetstagares arbetsmiljörisker, eftersom de exempelvis kan innebära mindre introduktion till arbetsmiljöfrågor och mindre kvalificerad handledning under kvälls- och nattskift (se kapitel 7). Som sådant kan "arbete" kategoriseras i termer av graden av det arbetsmiljöskydd som erbjuds unga arbetstagare och möjligheterna till yrkesmässig utveckling.

## 2.3 Definition av "risker"

Termerna "arbetsmiljörisker" och "arbetsmiljöfaror" används ibland synonymt, men det är trots allt viktigt att göra en distinktion mellan dem. "Faror" är generellt *vad som helst* som har potential att orsaka skada eller sjukdom, medan en "risk" är en egenskap eller händelse som ökar sannolikheten för skada eller sjukdom i ett givet sammanhang. Exponering för långvarigt högt ljud är en fara, men risken för hörselskador kan minskas genom ett antal åtgärder, som t.ex. att avlägsna eller sänka ljudet eller använda ändamålsenlig personlig skyddsutrustning. Risker kan också höjas av sociokulturella fenomen som beteende (handling och passivitet) och attityder (riskkulturer).<sup>9</sup>

Identifiering av en riskfaktor innebär inte nödvändigtvis att det finns ett direkt orsakssamband mellan faktorn och sannolikheten för negativa hälsoeffekter. Många andra faktorer kan påverka sambandet. Män kan t.ex. ha högre arbetsmiljörisk, men att vara man är inte någon direkt riskfaktor i sig,

utan måste snarare ses utifrån typ och varaktighet av exponering för farliga arbetsuppgifter, den enskilda arbetstagarens kunskap, utbildning och motivation, samt i vilket sammanhang och hur arbetet utförs.

Arbetsmiljörisker återspeglas i hälsoeffekter som arbetssjukdomar, skador (olyckor) samt självrapporterade hälsoproblem (se kapitel 5). Det finns dock flera problem som gör det svårt att uppskatta den absoluta förekomsten av dessa följder bland unga arbetstagare:

- Definitioner av och kriterier på vad som utgör en arbetsrelaterad sjukdom och skada (t.ex. vilken skada som helst, skador i form av förlorad arbetstid, skador som lett till tre eller fler förlorade arbetsdagar) kan variera mellan länder (även för vad som utgör en *dödlig* olycka).
- Studier kan använda urval som inte omfattar unga arbetstagare tillräckligt och inte täcker alla de potentiella hälsoproblem som de upplever (symtom kan uppträda först senare i livet).
- Officiella register och studier kan underskatta antalet arbetsskador bland unga människor eftersom många skador antingen inte rapporteras eller inte dokumenteras tillräckligt. Unga arbetstagare (och deras arbetsgivare och chefer) kan se vissa "skador" som "en del av jobbet."<sup>8;9</sup>
- Beräkningen av skadefrekvensen för unga arbetstagare är svår eftersom den exakta tiden eller timmarna i riskzonen sällan dokumenteras och eftersom många unga arbetstagare arbetar deltid och/eller utför flera arbeten (samtidigt eller i följd). De flesta beräkningarna antar att de arbetar heltid, vilket därmed bidrar till att underskatta riskerna för unga arbetstagare.
- Arbetsjukdom behöver ofta en kumulativ exponering och/eller en latensperiod för att utvecklas. Det finns ett större fokus i litteraturen på skador än de kroniska hälsoeffekterna för unga arbetstagare.

## 2.4 Definition av "nordiska" arbetstagare

Utöver utmaningar som att nå och kommunicera arbetsmiljöfrågor till ungdomar som är lagligen registrerade att arbeta i de nordiska länderna (oavsett nationalitet), har den ökade globaliseringen med mer öppna EU-gränser resulterat i ytterligare utmaningar att nå ut till och kommunicera med invandrare och migrerande arbetstagare (arbetsmiljö och andra kulturella och språkliga problem), vilket även gäller de efterföljande effekterna av social dumpning eller den "grå ekonomin" (lönesänkningar och försämrade arbetsvillkor).



### 3. Arbetsmiljölagstiftning för arbetstagare under 18 år

Åtgärder för att förebygga arbetsskador och arbetssjukdomar initieras på flera nivåer, bl.a. i form av rättsliga ramar och avtal. Utöver arbetsmiljölagstiftningen för arbetstagare i allmänhet finns det ett antal internationella konventioner och direktiv och nationell lagstiftning för att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö för unga arbetstagare under 18 år. Vid anställning av unga arbetstagare under 18 år kräver lagstiftningen ofta att arbetsgivaren måste ta hänsyn till den ungas ålder, mognad/utveckling och hälsa (fysisk och mental kapacitet), brist på erfarenhet och kunskap om riskerna, liksom arbetets påverkan på skolgång och andra former av utbildning under planering, organisation och utförande av arbetet.<sup>12</sup>

Internationella arbetsorganisationen (ILO) har olika konventioner, normer och rekommendationer angående unga arbetstagare vad gäller:

- **Minimiålder (t.ex. C138):** för att säkerställa att tillträde till arbete är på en nivå som är förenlig med unga arbetstagares fysiska och psykiska utveckling.
- **Deltidsarbete (C175, R182):** för att säkerställa att deltidsanställda får samma arbetsmiljöskydd som beviljas jämförbara heltidsarbetande.
- **Nattarbete för unga arbetstagare (C006, C079, C090, R014, R080):** för att garantera unga arbetstagare en viloperiod förenlig med deras fysiska behov.

De två viktigaste EU-direktiven för unga arbetstagare är följande:

- **Direktiv 89/391/EEG:** För att garantera skydd för alla, oavsett ålder, men att särskild uppmärksamhet ägnas åt unga arbetstagares utsatthet. Detta omfattar att identifiera risker och genomföra och följa upp riskbedömningar, särskild begränsning med farlig utrustning och exponering för skadliga ämnen och att tillhandahålla utbildning, instruktion, handledning och information.

- Direktiv 94/33/EEG: Särskilt skydd för unga arbetstagare under 18 år. Det här direktivet för unga arbetstagare berör främst arbetsrestriktioner, där arbetsgivare ska garantera ungdomar att arbetsvillkoren anpassas till deras ålder och mentala och fysiska kapacitet och där de ska utföra en riskbedömning innan unga människor börjar arbeta. Riskbedömningen omfattar arbetsplatsen, fysikaliska (värme, buller, vibrationer), biologiska och kemiska medel och strålning, arbetsutrustning och dess användning, arbetsprocesser, verksamhet och arbetsorganisation, utbildning, instruktion och handledning.

**Tabell 1. Lagstiftning för unga arbetstagare under 18 år i de nordiska länderna**

	Grundskola: Högsta antal arbets- timmar per dag på skolda- gar/lediga dagar	Avslutad grundskola: Högsta antal arbetstim- mar per dag	Begränsade tider på dygnet (1)	Antal arbets- timmar innan krav på lunch- rast eller rast och rastens längd	Krav på viloperiod varje dygn	Samman- hängande ledighet per sjudagars- period	Möjlighet till övertids- arbete	Begränsade arbetstyper (2)	Introduk- tion, instrukti- on och handled- ning
Danmark	2 h/7 h	8 h	06–20	4,5 h, 30 min	12 h	48 h	Nej	Ja	Ja
Finland	2 h/7 h	9 h	06–22	4,5 h, 30 min	12 h	38 h	Ja	Ja	Ja
Island	2 h/7 h	8 h	06–12 (22)	4,5 h, 30 min	12 h	48 (36) h	Ja	Ja	Ja
Norge	2 h/7 h	8 h	06–23 (21)	4,5 h, 30 min	12 h	48 h	Nej	Ja	Ja
Sverige	2 h/7 h	8 h	06–22 (07–23)	4,5 h, 30 min	12 h	36 h	Nej	Ja	Ja

<sup>1)</sup> Begränsade tider på dygnet: undantag för t.ex. bagerier, teatrar/biografer, hotell/restauranger, tidningsutdelning etc.

<sup>2)</sup> Begränsade arbetstyper: farliga maskiner, tekniska hjälpmedel, exponering för kemikalier etc.



Den nationella lagstiftningen i de nordiska länderna för unga arbetstagare under 18 år är ganska likartad (tabell 1). Den omfattar lagar om begränsade arbetstider (t.ex. max. 8 timmar/dag), arbete vid vissa tider på dygnet (t.ex. senast till kl. 22.00 i en butik), krav på 30 minuters rast (t.ex. efter 4,5 timmars arbete), möjligheter till övertid (t.ex. Finland och Island) och krav på viloperioder (t.ex. 12 timmar mellan skift). De innehåller också krav på att arbetsgivarna ska garantera en hälsosam och säker arbetsmiljö genom introduktion, instruktion och handledning, samt begränsade typer av arbete (t.ex. farliga maskiner, exponering för kemikalier) för unga arbetstagare.

Nyligen genomförda ändringar i nationell lagstiftning och praxis i vissa länder har resulterat i att butiker har längre öppettider och möjlighet att vara öppna på helger och helgdagar, där unga arbetstagare som går i skolan eller deltar i högre utbildning har en ökad möjlighet att arbeta. Den här formen av icke-permanent arbete ger ofta ökade arbetsmiljörisker (se kapitel 7).

Ytterligare utmaningar för att främja arbetsmiljön för unga arbetstagare är a) den ökande arbetslösheten för ungdomar och b) ökade utbildningsmöjligheter för ungdomar och längre utbildningsvägar.<sup>13</sup> Många ungdomar kommer in på arbetsmarknaden först efter att de är över 17 år, vilket lämnar dem utanför de direktiv och den lagstiftning som gäller unga arbetstagare.



## 4. Ungdomars sysselsättning efter kön, ålder och bransch

### 4.1 Ungdomssysselsättning

Uppgifter från befolknings- och arbetskraftsundersökningar (OECD.org) för 2012 visar stora skillnader i sysselsättningsgraden för ungdomar i åldern 15–19 år i de nordiska länderna, vilken varierar från 19 % i Sverige till 59 % i Island (tabell 2). Sysselsättningsgraden är generellt högre för unga kvinnor i åldern 15–19 år än för män i åldern 15–19 år. Siffrorna för 20–24-åringar är mer lika, från 58 % i Sverige till 72 % i Island. När det gäller andelen av den totala sysselsättningen (åldern 15–64 år) 2012, står unga arbetstagare (15–24 år) för 10–17 % av sysselsättningen: Danmark (♂ 14 %, ♀ 15 %), Finland (♂ 12 %, ♀ 12 %), Island (♂ 16 %, ♀ 17 %), Norge (♂ 13 %, ♀ 15 %) och Sverige (♂ 10 %, ♀ 12 %).

### 4.2 Ungdomssysselsättning efter bransch

Syftet med det här kapitlet är att presentera nationella jämförelser av ungdomars sysselsättning efter kön, ålder och bransch. Det finns vissa skillnader mellan nationella klassificeringssystem i de nordiska länderna, med variationer i branschklassificeringar och åldersgrupper. Det framgår tydligt av tabell 3 att unga män och kvinnor i alla de nordiska länderna främst arbetar inom "parti- och detaljhandeln" (se avsnitt 4.3). Exempelvis arbetar 45 % av unga danska män och 48 % av unga danska kvinnor inom den här branschen. Många unga kvinnor (i åldern 15/16–19 år) i de nordiska länderna samt många danska män arbetar även inom "hotell- och restaurangbranschen" (se avsnitt 4.4). Den äldre åldersgruppen (20–24 år) arbetar oftare inom hälsa, vård och socialt arbete. Bland unga män är sysselsättning inom byggbranschen ganska populärt för båda åldersgrupperna av unga arbetstagare. Arbete inom "transport och lager" samt inom "förvaltning och underhåll" är också vanligare för den äldre åldersgruppen. Kvinnor i Finland och Sverige är också ofta anställda inom förvaltning och underhåll. I Norge, Sverige och Finland är arbete inom tillverkningsindustrin särskilt vanligt bland unga

manliga arbetstagare, liksom arbete inom jordbruket för unga finländska och danska män.

Exempel på några av de arbetsmiljörisker i två branscher som ofta sysselsätter unga arbetstagare i "lågkvalificerade jobb," nämligen "parti- och detaljhandeln" och "hotell- och restaurangbranschen," presenteras i kapitel 4.3 och 4.4.

Tabell 2. Befolknings- och sysselsättningsuppgifter för de nordiska länderna för åldersgrupperna 15–19 och 20–24 år 2012 (Källa: stats.oecd.org)

Land	Män				Kvinnor				Alla			
	Befolkning (n*)	Arbetsstyrka (n)	Sysselsättning i % av befolkningen	Sysselsättning i % av arbetsstyrkan	Befolkning (n*)	Arbetsstyrka (n)	Sysselsättning i % av befolkningen	Sysselsättning i % av arbetsstyrkan	Befolkning (n*)	Arbetsstyrka (n)	Sysselsättning i % av befolkningen	Sysselsättning i % av arbetsstyrkan
<b>Åldersgrupp 15–19 år</b>												
Danmark	179 206	95 952	44	82	169 769	97 645	49	85	348 975	193 598	46	83
Finland	164 000	52 000	24	75	160 000	58 000	26	71	324 000	110 000	25	73
Island	9 389	6 172	52	80	8 874	6 662	66	88	18 263	12 834	59	84
Norge	167 200	66 400	35	87	158 100	71 500	41	91	325 300	137 900	38	89
Sverige	295 900	77 700	16	61	279 000	98 600	23	66	574 900	176 300	19	64
<b>Åldersgrupp 20–24 år</b>												
Danmark	178 095	133 047	65	87	173 057	121 821	62	88	351 152	254 868	64	88
Finland	174 000	130 000	63	85	162 000	110 000	59	87	336 000	240 000	61	86
Island	11 771	9 489	72	89	10 703	8 771	72	88	22 472	18 260	72	88
Norge	172 400	127 500	68	91	162 500	114 900	67	94	334 900	242 400	67	93
Sverige	337 800	249 100	59	79	322 200	222 200	57	83	660 000	471 300	58	81

\* Befolkningsuppgifterna är baserade på folkbokföringen. Alla andra uppgifter kommer från undersökningar om arbetsstyrkan.

**Tabell 3: Registrerad sysselsättning bland unga arbetstagare efter ålder, kön och bransch  
(branscher som svarar för minst 75 % av sysselsättningen)**

Land	Ålder	Män	%	Kvinnor	%
<b>Danmark: 2011 – Danmarks Statistik</b>					
	16–19	Parti- och detaljhandeln	45	Parti- och detaljhandeln	48
	16–19	Hotell och restaurangbranschen	10	Hotell och restaurangbranschen	13
	16–19	Byggnadsbranschen	10	Sociala institutioner	8
	16–19	Jordbruk, jakt och fiske	4	Livsmedels- och tobaksindustrin	5
	16–19	Kultur och fritid	4	Kultur och fritid	4
	16–19	Resor, städning och andra tjänster	3		
	20–24	Parti- och detaljhandeln	24	Parti- och detaljhandeln	26
	20–24	Byggnadsbranschen	12	Sociala institutioner	24
	20–24	Sociala institutioner	7	Hotell- och restaurangbranschen	10
	20–24	Hotell- och restaurangbranschen	7	Resor, städning och andra tjänster	6
	20–24	Resor, städning och andra tjänster	7	Utbildning	5
	20–24	Förvaltning, försvar och polis	6	Hälsa och vård	4
	20–24	Transport	5	Övriga tjänster	3
	20–24	Utbildning	4		
	20–24	Jordbruk, jakt och fiske	4		
<b>Finland: 2012 – Statistikcentralen</b>					
	15–19	Parti- och detaljhandeln, bilverkstäder	14	Parti- och detaljhandeln, bilverkstäder	24
	15–19	Byggnadsbranschen	14	Hotell- och restaurangbranschen	17
	15–19	Jordbruk, jakt, fiske och gruvsdrift	10	Hälsa, vård och socialt arbete	15
	15–19	Tillverkning	10	Övriga tjänster	10
	15–19	Förvaltning och underhåll	10	Förvaltning och underhåll	7
	15–19	Transport och lager	7	Kultur och fritid	7
	15–19	Kultur och fritid	7		
	15–19	Hotell- och restaurangbranschen	7		
	20–24	Tillverkning	18	Parti- och detaljhandeln, bilverkstäder	26
	20–24	Parti- och detaljhandeln, bilverkstäder	18	Hälsa, vård och socialt arbete	22
	20–24	Byggnadsbranschen	16	Hotell- och restaurangbranschen	13
	20–24	Transport och lager	9	Förvaltning och underhåll	6
	20–24	Förvaltning och underhåll	8	Tillverkning	5
	20–24	Jordbruk, jakt, fiske och gruvsdrift	5	Övriga tjänster	5
	20–24	Information och kommunikation	4		
<b>Norge: 2011 – Statistisk sentralbyrå</b>					
	15–24	Parti- och detaljhandeln	24	Parti- och detaljhandeln	31
	15–24	Byggnadsbranschen	17	Hälsa, vård och socialt arbete	29
	15–24	Tillverkning	11	Hotell- och restaurangbranschen	11
	15–24	Förvaltning, försvar och socialförsäkring	7	Personliga tjänster	8
	15–24	Hälsa, vård och socialt arbete	7		
	15–24	Transport och lager	6		
	15–24	Hotell- och restaurangbranschen	5		
<b>Sverige: 2011 – Statistiska centralbyrån</b>					
	15–19	Parti- och detaljhandeln	17	Parti- och detaljhandeln	20
	15–19	Byggnadsbranschen	14	Hotell- och restaurangbranschen	18
	15–19	Tillverkning, gruvsdrift, brytning	14	Förvaltning och underhåll	13
	15–19	Förvaltning och underhåll	13	Hälsa, vård och socialt arbete	11
	15–19	Hotell- och restaurangbranschen	8	Kultur och fritid	10
	15–19	Kultur och fritid	7	Tillverkning, gruvsdrift, brytning	7
	15–19	Hälsa, vård och socialt arbete	4		
	20–24	Parti- och detaljhandeln	17	Hälsa, vård och socialt arbete	23
	20–24	Förvaltning och underhåll	17	Parti- och detaljhandeln	22
	20–24	Byggnadsbranschen	14	Förvaltning och underhåll	14
	20–24	Tillverkning, gruvsdrift, brytning	14	Hotell- och restaurangbranschen	12
	20–24	Transport och lager	7	Utbildning	10
	20–24	Hotell- och restaurangbranschen	6		

Island: Inga uppgifter funna eller mottagna

### 4.3 Unga arbetstagare inom parti- och detaljhandel

Som tabell 3 visar är unga arbetstagare i de nordiska länderna oftast anställda inom parti- och detaljhandeln, med två mindre undantag: Finländska män i åldern 20–24 år är något oftare sysselsatta inom tillverkningsindustrin, och svenska kvinnor i åldern 20–24 år är något oftare anställda i inom hälsa, vård och socialt arbete.

Handelsbranschen omfattar bland annat livsmedelsbutiker, snabbköp, affärer, bagerier och bensinstationer. Efterfrågan på mindre erfarna (lågutbildade) och lågavlönade arbetstagare inom den här branschen gör att många unga arbetstagare kan komma in på arbetsmarknaden. Branschen kännetecknas av en högre grad deltidarbete och oregelbundet arbete (kvällar, nätter, helger och helgdagar), vilket är attraktivt för ungdomar i skolan och i högre utbildning.

Till farorna inom denna sektor hör fysiskt krävande arbete, arbete i smärtsamma och tröttande arbetsställningar, repetitivt och monotont arbete, hantering av kemikalier, otillräckliga raster (t.ex. vid kassorna), fysiskt våld, verbala övergrepp och oönskad sexuell uppmärksamhet. Några av de vanligaste negativa hälsoeffekterna för unga arbetstagare innefattar belastningsskador, dermatit och stress.<sup>6</sup>



Eftersom många unga arbetstagare är i skolan eller i andra former av formell utbildning under dagen, är deras tillgänglighet för att utföra deltidarbete ofta begränsad till tider utanför "normal" arbetstid. I exempelvis livsmedelsbutiker innebär detta att de arbetar under perioder med ökat antal kunder och mindre kvalificerad och effektiv arbetsledning, eftersom många

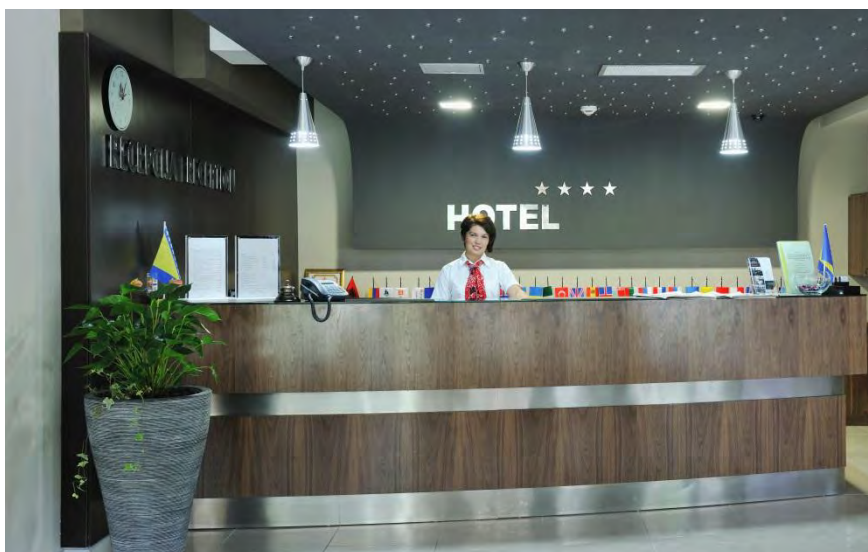
av de vuxna heltidsanställda arbetstagarna har avslutat sitt arbete för dagen. Den här situationen bidrar till unga arbetstagares sårbarhet när de försöker anpassa sig till både arbetet och riskkulturen på arbetsplatsen.<sup>9</sup>

#### 4.4 Unga arbetstagare inom hotell- och restaurangbranschen

Anställning inom hotell- och restaurangbranschen är vanligt bland alla nordiska unga arbetstagare med undantag för finländare i åldern 20–24 år, som oftare arbetar inom "information och kommunikation."

Precis som i handelsbranschen är efterfrågan på lågutbildade och lågavlönade arbetstagare inom den här sektorn stor, vilket ger många unga arbetstagare en möjlighet att komma in på arbetsmarknaden. Icke-permanent arbete och säsongsarbete gör det attraktivt för ungdomar i skolan och högre utbildning, och arbetet kräver ofta långa arbetstider där övertid är vanligt på helger eller under semesterperioder.

Till farorna för unga arbetstagare inom denna sektor hör en hög andel fysiskt och psykiskt krävande arbete, farliga maskiner och verktyg, risk för brännskador, stående arbete under långa perioder, tunga lyft, hög arbetsbelastning, allergier och infektioner, dålig belysning (barer/kasinon), alkoholkonsumtion, fysiskt våld och trakasserier (de tre sistnämnda från kunder, kolleger och/eller chefer), samt monotona och repetitiva uppgifter utan kreativitet och initiativ. Dessutom tilldelas unga arbetstagare inom den här branschen ofta "delade skift" (ledighet mellan högbelastade tider under dagen), vilket resulterar i långa arbetsdagar.<sup>6</sup>





## 5. Hälsoeffekter för unga arbetstagare

Som nämnts i kapitel 2.3 finns det ett antal utmaningar när det gäller att uppskatta den absoluta förekomsten av hälsoeffekter (underrapportering, brist på korrekta uppgifter om exponering etc.) för unga arbetstagare. På grund av de försenade (latenta) hälsoeffekterna ligger skadestudier bland unga arbetstagare mer i fokus. Även när unga män och kvinnor är anställda för att utföra samma arbete är de uppgifter de utför ofta i praktiken könssegregerade, där män ofta utsätts för större arbetsmiljörisker. Kvinnor arbetar å andra sidan oftare än män i arbeten med snabba repetitiva rörelser, vilket kan leda till både akuta och latent muskuloskeletala sjukdomar.<sup>14</sup>



De fyra hälsoeffekter som behandlas i det här kapitlet är 1) dödliga skador, 2) icke-dödliga skador, 3) arbetssjukdomar och 4) övriga hälsoeffekter.

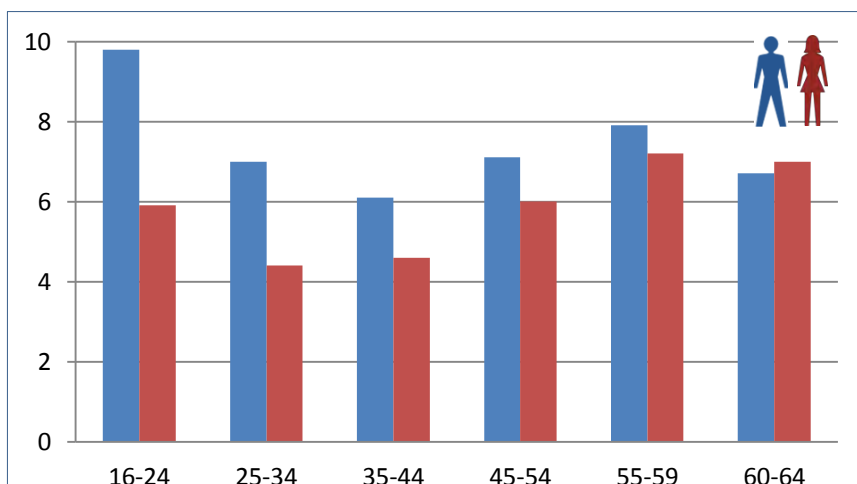
## 5.1 Dödliga arbetsskador

Unga arbetstagare har en lägre risk för dödliga arbetsskador jämfört med äldre arbetstagare, eftersom dödligheten i allmänhet ökar med stigande ålder.<sup>3;15;16</sup> En ny nordisk rapport visar att unga manliga arbetstagare utgör 8 % av arbetsrelaterade dödsfall bland män, medan unga kvinnor står för 17 % av arbetsrelaterade dödsfall bland kvinnor. De här resultaten representerar emellertid det totala antalet och representerar inte heller risk, och bör därför inte tolkas så. De högsta andelarna och antalet omkomna bland unga arbetstagare finns inom jordbrukssektorn (vilket även omfattar skogsbruk, jakt och fiske), följt av bygg-, transport- och kommunikationsbranschen samt tillverkningsindustrin, där det största antalet dödsfall är inom byggbranschen.<sup>5</sup>

## 5.2 Icke-dödliga arbetsskador

Många studier visar att unga arbetstagare har en 40–50 % ökad risk för icke-dödliga arbetsskador än äldre arbetstagare.<sup>3;16–21</sup> I likhet med dödsolyckor finns det också stora skillnader mellan könen. Ett exempel på detta kan ses i Sverige för 2012 (figur 2), där unga män (16–24 år) har den största risken och ungefär 60 % högre risk för olycksfallsrelaterad arbetsfrånvaro (minst en dags frånvaro) jämfört med både unga (16–24 år) kvinnor och 35–44-åriga män.<sup>1</sup> Unga kvinnor har däremot endast den fjärde högsta risken för olycksfallsrelaterad arbetsfrånvaro jämfört med andra åldersgrupper för kvinnor.

Figur 2. Rapporterade arbetsskador per 1 000 anställda efter ålder och kön i Sverige 2012.<sup>1</sup> Anställda och egenföretagare med minst en dags arbetsfrånvaro



Liknande resultat finns i en dansk studie från 2012 där unga kvinnor och män (18–24 år) hade en 1,8 respektive 1,4 gånger större risk för olycksfallsrelaterad arbetsfrånvaro (minst en dags frånvaro), jämfört med den genomsnittliga risken för kvinnor och män i åldern 18–64 år.<sup>22</sup>

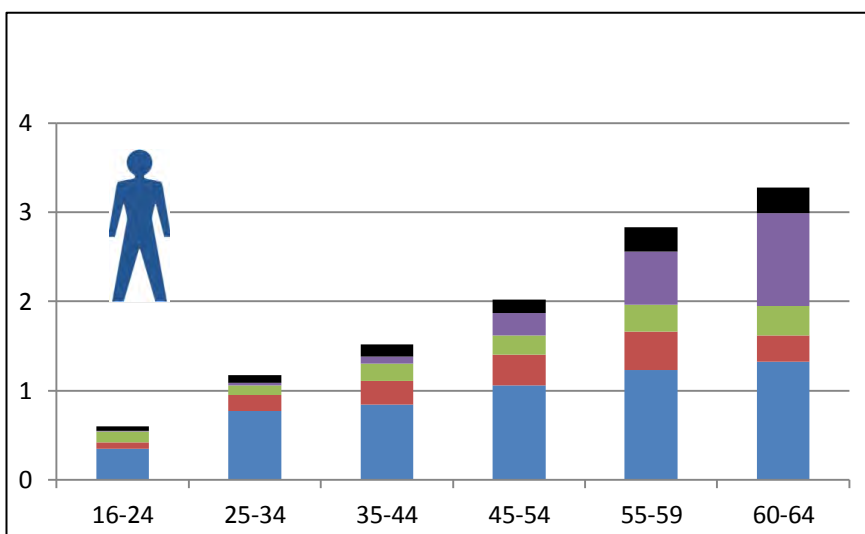
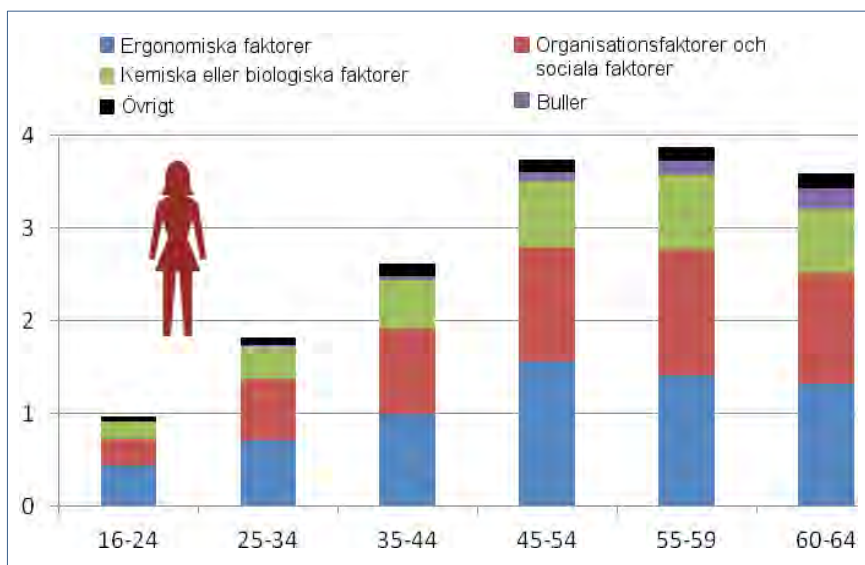
Även om unga arbetstagare löper större risk att råka ut för olycksfall i arbetet är den genomsnittliga svårighetsgraden av skadorna lägre, och många olyckor rapporteras inte eftersom de ofta upplevs som "en del av jobbet."<sup>8;9</sup> Det finns olika sätt att definiera "svårighetsgraden" av icke-dödliga skador, som varierar från typ av skada (t.ex. amputationer, frakturer), till livsrelaterade och socioekonomiska konsekvenser (t.ex. förlorad arbetstid, sjukhusvistelse, kostnadsersättning, grad av funktionsnedsättning). En förklaring till skadornas lägre svårighetsgrad bland unga arbetstagare är att deras fysiologi och reflexer ger dem möjlighet att bättre motstå och undvika allvarliga skadeföljder jämfört med äldre arbetstagare.<sup>3</sup>

Det finns stor variation i fråga om icke-dödliga skaderisker mellan branscher och yrken. De vanligaste typerna av icke-dödliga skador bland unga arbetstagare är riv-/skärsår, blåmärken/skrubbsår och stukningar/sträckningar.<sup>6</sup> Den största andelen icke-dödliga skador speglar ofta sysselsättningsmönster och finns inom handels-, tillverknings- och byggnadsbranschen.

### 5.3 Arbetssjukdomar och hälsoproblem

Unga arbetstagare har en lägre risk att utveckla arbetssjukdomar än äldre arbetstagare. Detta kan förklaras av att arbetssjukdomar ofta behöver en kumulativ exponering och/eller latensperiod för att utvecklas, och kanske inte alltid upptäcks omedelbart på grund av avtal om tidsbegränsad anställning.<sup>4;6</sup> Färska uppgifter från Sverige (2012) ger ett tydligt exempel på den relativt låga risken för unga arbetstagares rapporterade arbetsrelaterade sjukdomar (figur 3).<sup>1</sup>

**Figur 3: Rapporterade fall av arbetsrelaterad sjukdom per 1 000 anställda efter ålder, kön och misstänkt orsak. Anställda och egenföretagare i Sverige 2012<sup>1</sup>**



De fem vanligaste rapporterade arbetssjukdomarna bland unga arbetstagare i EU är allergiska reaktioner, hudirritationer (dermatit), lungsjukdomar, stressdepression och ångest, infektionssjukdomar och muskuloskeletala sjukdomar.<sup>6</sup> (Se diskussion om riskexponering i kapitel 9).





## 6. Arbetstagares egenskaper – Ungdomars egenskaper

Arbete ger ungdomar möjlighet att utveckla meningsfulla och nyttiga yrkeskunskaper, självständighet, ansvar, punktlighet, kompetens och oberoende. Det bygger upp karaktär och självkänsla, och möjliggör samtidigt yrkesmässig utveckling samt möjligheter till att prova på olika yrken.<sup>23</sup> Men unga arbetstagare är fortfarande en mycket heterogen grupp i fråga om deras olika fysiska, kognitiva och psykosociala utveckling och utbildning.<sup>10;11</sup> Deras motiv för att arbeta, arbetstid, typ av arbete/jobb/arbetsuppgifter och hur de spenderar sina pengar (personliga saker, sparande, utbildning, familj) skiljer sig också.<sup>24</sup>

Unga arbetstagares utsatthet i arbetet tillskrivs traditionellt deras fysiska, kognitiva och känslomässiga (o)mognadsgrad, (o)erfarenhet, riskbeteende, brist på kompetens, utbildning samt medvetenhet om och uppfattning av arbetsmiljörisker. De är ofta omedvetna om sina rättigheter som anställda och om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Dessutom kan de vara särskilt ovilliga (oavsett om de kan eller vill) att tala om arbetsmiljörisker.<sup>7;11;12;25;26</sup> Alla dessa faktorer måste också förstås mot bakgrund av "att vara ung," i övergångsprocessen från "ungdom till vuxen," "skola till arbete" och den *risksocialiseringsprocess* ungdomar genomgår när de kommer in på arbetsmarknaden. Dessa aspekter utmanar den typiska individuella fokus som ligger på unga arbetstagare, i synnerhet deras antagna bristande kunskaper och färdigheter och känslor av "oövervinnerlighet," oräddhet eller slarv, ofta förknippat med unga män. Många sociala processer har stort inflytande och kan hämma förbättringar av arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen, särskilt för unga arbetstagare.



## 6.1 Risksocialisering

Ungdomar står inför en rad utmaningar när de kommer in på arbetsmarknaden.<sup>7-9;11;18;20;25;27;28</sup> Några av dessa är inte nödvändigtvis specifika för unga arbetstagare, men *intensifieras* av unga arbetstagares otrygga anställningar eftersom nya och unga arbetstagare ofta får icke-permanenta anställningar. Utmaningarna som många potentiella unga arbetstagare står inför omfattar bland annat följande:

- Att hitta ett lämpligt arbete som passar deras personliga kapacitet, utbildningsnivå och karriärmål.
- Behovet av att lyckas i risksocialiseringsprocessen på arbetsplatsen, i form av att begripa och passa in i organisationskulturen genom lärande och anpassning till lokala arbetsmiljönormer och värderingar (säkerhetskulturen: "hur vi gör saker här"). Genom risksocialisering lär sig unga arbetstagare vilka de "acceptabla riskerna" är inom en bransch, organisation, avdelning eller arbetsgrupp och bidrar därmed till att "reproducera riskkulturen" på arbetsplatsen.



- Eftersom de är unga och ofta nya är unga arbetstagare oftast längst ned i den organisatoriska hierarkin, vilket kan vara särskilt utmanande i stora organisationer med hög maktdistans. Unga arbetstagare kan uppleva känslor av maktlöshet och rädsla att förlora jobbet. De är ofta ivriga att behaga sina arbetsgivare och bevisa att de behärskar arbetsplatsens dominerande säkerhets- och riskpraxis.
- En del av övergången eller "riten" från ungdom till vuxen ålder rör frågor som identitetsskapande, rollkonflikter, tvetydigheter, fokus på individualism, självförverkligande och riskhantering. Övergången till att bli "vuxen" har blivit mer utdragen (fler och längre utbildningsmöjligheter) och mer diversifierad (äktenskap och barn senare i livet).
- Att behärska fysiska risker kan vara en integrerad del av att bemästra ett yrke, i övergången till vuxenlivet och i traditionella föreställningar om manlighet. Att behärska risker kan leda till ökad självkänsla, socialt erkännande och självständighet.<sup>20</sup> I sådana fall kan vissa unga arbetstagare "välja" risker i form av mer riskfyllda jobb/arbetsuppgifter, medan andra kan undertrycka (hålla tyst om) eventuella arbetsmiljöproblem som de kan ha. När unga arbetstagare försöker tala ut om arbetsmiljöproblem tystas de ofta systematiskt ned genom att deras arbetsmiljöproblem ignoreras eller bagatelliseras av ledningen och kolleger.<sup>8;9</sup> Detta leder i sin tur till resignation och förstärker risksocialiseringsprocessen och riskkulturen.
- Ungdomar som slutat skolan (med fullgjord grundskola) kan särskilt sakna en yrkesidentitet och känna press att etablera en.<sup>29</sup>
- Skada eller sjuknärvaro (att gå till jobbet trots skada eller sjukdom), där personliga, sociala eller arbetsplatsrelaterade krav kan bidra till att unga arbetstagare bagatelliserar eller ignorerar sina hälsoproblem. Flera studier, bland annat en ny svensk studie, visar att upprepade sjuknärvaro kan hänga samman med långvarig sjukfrånvaro.<sup>30</sup>
- Mångkulturella frågor: För vissa manliga invandrade eller migrerande arbetstagare är underrapportering av skador inte bara kopplat till anställningstrygghet utan är också en del av processen för dem att behålla sin patriarkala auktoritet. Att vara del av en synlig minoritet kan också leda till marginalisering på arbetsplatsen.<sup>9</sup>

## 6.2 Undersysselsättning

Trots de många utbildningsmöjligheter som finns för ungdomar i de nordiska länderna är det många som inte får motsvarande sysselsättning utan som får nöja sig med heltidsarbeten, och i synnerhet deltidsarbeten eller icke-permanenta arbeten, som inte motsvarar deras.<sup>10;18;21;29;31</sup>

- utbildningmeriter, dvs. de är överkvalificerade,
- färdigheter,
- karriärmål,
- personliga behov (t.ex. ekonomi, familjerelaterade skyldigheter).

Att komma in på arbetsmarknaden genom deltidsarbete är ofta lämpligt för unga arbetstagare, eftersom det ger dem möjlighet att tjäna pengar samtidigt som de fortsätter sin utbildning. Däremot kan undersysselsättning leda till minskat engagemang och minskad delaktighet på arbetet, och långvarig undersysselsättning kan hämma kompetensutvecklingen och leda till resignation.



Icke-permanent (tillfällig) sysselsättning ses inte heller alltid som "riktigt arbete" av unga arbetstagare som fortfarande går i skolan eller studerar vidare. Därför tänker de inte på skaderiskerna, eftersom dessa uppfattas vara förknippade med "riktigt arbete."<sup>11;32</sup>

## 7. Arbetsorganisation – riskfaktorer för unga arbetstagare

Två av de viktigaste faktorerna för arbetsorganisationer som bidrar till ökade arbetsmiljörisker för unga arbetstagare är arbetsvillkor förknippade med skiftarbete och icke-permanent arbete.

### 7.1 Risker vid skiftarbete

Skiftarbete finns i olika former, från dag-, kvälls- och nattskift till roterande, delade, jourbaserade och oregelbundna skift. De ökade riskerna under sen eftermiddag, kväll och natt innebär lägre koncentrationer av arbetsledare/chefer (vilket eventuellt resulterar i olika riskkulturer), sämre belysning och avbrott i normala biologiska rytmer (för att sova och äta). De sistnämnda faktorerna kan leda till matsmältningsproblem, störningar i dygnsrytmen, sömnstörningar, minskad koncentration, fysisk och psykisk trötthet och hjärt- och kärlproblem. En finländsk studie<sup>33</sup> belyser den kardiovaskulära risken hos unga skiftarbetare, medan en studie i Sverige<sup>34</sup> fann att skiftarbete också är förknippat med uppkomsten av multipel skleros. Problemet med att dokumentera de arbetsmiljörelaterade riskerna (sjukdomar och muskuloskeletala besvär) förknippade med unga arbetstagares skiftarbete är att de oftast har en latensperiod, exempelvis hjärt- och kärlsjukdomar och multipel skleros, som upptäcks först då arbetstagaren är i 30- eller 40-årsåldern.<sup>6;12;33;34</sup>

### 7.2 Risker vid icke-permanent arbete

Branscher med icke-permanent arbete återfinns oftast inom detaljhandeln, hotell- och restaurangbranschen och städning, jämfört med t.ex. byggbranschen, som oftare organiseras kring heltidsarbete. Den främsta orsaken för unga arbetstagare att jobba deltid är att de samtidigt stude-

rar, medan avsaknaden av ett heltidsjobb är det främsta skälet för att inte ha heltidsarbete för åldersgruppen 25–49 år.<sup>10;31</sup>

Icke-permanent arbete omfattar bl.a. deltids-, korttids-, säsong- och jourarbete. Tillgången till icke-permanent arbete kan variera på dags-, vecko- och säsongsbasis. Faktorer som bidrar till ökade arbetsmiljörisiker vid icke-permanent arbete omfattar bl.a.<sup>10;31</sup>

- mindre introduktion, utbildning och övervakning i fråga om arbetsmiljöfrågor, både i termer av vad som erbjuds, liksom att det är svårare att nå fram till unga arbetstagare,
- ofta mer monotont och lågkvalificerat arbete,
- mindre kontroll över arbete och arbetsschema,
- oftare utanför normal arbetstid (kvällar, nätter, helger och helgdagar).

Som tabell 4 visar finns det märkbara skillnader mellan de nordiska länderna när det gäller andelen unga arbetstagare (15–24 år) som arbetar deltid (dvs. 30 timmar eller mindre per vecka). Det är dock tydligt när man jämför andelen yngre arbetstagare (15–24 år) och arbetstagare i åldern 25–54 år att deltidarbete blivit ett fenomen främst för unga arbetstagare.<sup>31</sup> Detta är mest påtagligt för män, där endast 5–6 % av åldersgruppen 25–54 år i de nordiska länderna arbetar deltid jämfört med 24–53 % av yngre män. Unga kvinnor arbetar tre till fyra gånger oftare deltid än äldre kvinnor 25–54 år.

Andelen unga män som arbetade deltid 2012 varierade från 24 % i Finland, 26 % i Sverige, 36 respektive 37 % i Island och Norge och 53 % i Danmark. Motsvarande andelar är mycket större för unga kvinnor, där de lägsta andelarna finns i Finland (44 %) och Sverige (47 %), följt av Island (55 %), Norge (63 %) och Danmark (72 %).

Deltidsarbete minskar med stigande ålder, vilket också är märkbart mellan de två åldersgrupperna bland unga arbetstagare (15–19 och 20–24 år). Om gruppen unga arbetstagare delas upp i 15–19- och 20–24-åringar, är andelen deltidarbetande i alla de nordiska länderna för både män och kvinnor ungefär dubbelt så stor bland 15–19-åringar jämfört med 20–24-åringar. Dessutom är andelen särskilt hög för kvinnor i åldern 15–19 år i Danmark (90 %) och Norge (82 %) och för män i åldern 15–19 år i Danmark (77 %).

Det är även intressant att den tydligt ökande förekomsten av deltidarbete också finns i danska uppgifter från perioden 1983–2012 för unga manliga och kvinnliga arbetstagare, samt en tydlig minskande förekomst hos kvinnor i åldern 25–54 år. Liknande mönster för unga manliga och

kvinnliga arbetstagare återfinns i de övriga fyra nordiska länderna, medan den minskande trenden för kvinnor 25–54 år endast återfinns i Island, Norge och Sverige. Andelen kvinnliga arbetstagare i åldern 25–54 år som arbetar deltid i Finland har varit relativt stabil sedan 1990, där mellan 8 och 10 % arbetar deltid.

**Tabell 4. Deltidsarbete (andel av den totala sysselsättningen) efter åldersgrupp, kön och nordiskt land**

Land	År	Män				Kvinnor			
		15–24	25–54	15–19	20–24	15–24	25–54	15–19	20–24
<b>Danmark</b>									
	1983	20	4	32	1	27	37	51	15
	1985	24	3	43	8	34	33	57	16
	1990	33	3	58	13	43	24	73	21
	1995	37	3	61	18	48	19	74	30
	2000	35	4	64	16	54	17	81	36
	2005	44	5	66	26	63	16	83	46
	2010	50	6	74	31	69	15	89	53
	2011	51	6	76	33	68	15	88	53
	2012	53	7	77	37	72	15	90	58
<b>Finland</b>									
	1990	12	2			19	8		
	1995	19	3			29	9		
	2000	21	4			38	9		
	2005	24	4	1	18	43	9	60	36
	2010	24	5	46	19	43	10	62	35
	2011	26	5	46	20	42	10	60	35
	2012	24	4	44	19	44	9	63	36
<b>Island</b>									
	1991	20	4			40	38		
	1995	26	5			50	35		
	2000	30	4			49	29		
	2005	25	3			46	20		
	2010	37	6			53	19		
	2011	36	5			52	17		
	2012	36	5			55	14		
<b>Norge</b>									
	1990	21	3			41	37		
	1995	27	4			50	34		
	2000	31	4			53	29		
	2005	35	5	58	25	61	27	83	49
	2010	37	5	57	27	61	21	78	51
	2011	36	5	58	25	63	22	80	53
	2012	37	5	56	28	63	21	82	51
<b>Sverige</b>									
	1998	20	4			41	19		
	2000	24	4			40	18		
	2005	27	5	46	21	46	15	68	36
	2010	27	5	49	20	49	13	71	40
	2011	26	5	49	20	47	12	70	38
	2012	27	5	51	21	47	12	71	38

Källa: OECD-statistik, <http://stats.oecd.org>

Anm.: Statistik för arbetsstyrkan, arbete hel- och deltid baseras på en gemensam definition. Deltidsarbete är arbete 30 timmar eller mindre per vecka.



## 8. Arbetsplatsens egenskaper – riskfaktorer för unga arbetstagare

Arbetsplatsens egenskaper kan också påverka unga arbetstagares arbetsmiljörisker. Dessa varierar från faktorer förknippade med företagets storlek till ålderssegregation, introduktion, utbildning och handledning i arbetsmiljöfrågor, samt tillgången till säkerhetsutrustning. Unga arbetstagare måste inte bara anpassa sig till det sociala klimatet på arbetsplatsen. Den fysiska miljön och utrustningen/verktygen är ofta utformade för vuxna, vilket kan öka arbetsmiljöriskerna för unga arbetstagare.<sup>35</sup>

### 8.1 Arbetsmiljöorganisation

Oavsett företagets storlek kan introduktion, utbildning och handledning i fråga om arbetsmiljöfrågor variera kraftigt (formell/informell, verbal/icke-verbal, kvalitet och kvantitet), liksom typ och frekvens av utbildning, handledning och tillgänglighet till säkerhetsutrustning. Alla dessa faktorer kan inverka på unga arbetstagares arbetsmiljö. Ett exempel på detta visas i en ny norsk studie av unga byggnadsarbetare, där de mer formaliserade rutinerna och systemen för utbildning av unga arbetstagare också återspeglade kraven från lagstiftning och entreprenörer.<sup>36</sup> Förutom tillgången till säkerhetsutrustning är den fysiska utformningen av verktyg och utrustning, höjden på arbetsytor och personlig skyddsutrustning inte nödvändigtvis anpassade till unga arbetstagares fysik. Detta kan leda till att unga arbetstagare måste arbeta i obekväma och ansträngande arbetsställningar och med ineffektiv och även farlig (exempelvis för stor) personlig skyddsutrustning.<sup>35</sup>

Företagets storlek kan ha en effekt på resursmängden och på hur arbetsmiljön är organiserad i små företag.<sup>20</sup> Det finns t.ex. minimigränser för antal anställda som fastställer när ett skyddsombud krävs i ett litet företag och när en formell arbetsmiljöorganisation bör upprättas.

## 8.2 Ålderssegregering

Effekterna av ålderssegregerade arbetsplatser och jobb kan också ha negativa effekter på unga arbetstagares arbetsmiljörisker.<sup>37</sup> Ålderssegregation uppstår när en arbetsplats, ett arbete eller ett arbetsmoment domineras av en åldersgrupp, t.ex. unga arbetstagares dominans inom snabbmatsbranschen, eller genom arbetsorganisation (t.ex. deltidsarbete efter "normal" arbetstid) där vuxna och heltidsanställda inte är närvarande i samma grad. Förutom bristen på kvalitativ vuxen tillsyn och stöd, minskar miljöer med många unga arbetstagare också möjligheterna till mentorskap, yrkesutbildning och vägledning samt till att införskaffa värdefulla "mjuka" färdigheter som att hantera kolleger och kunder. Säkerhetskulturen i ålderssegregerade miljöer kan vara helt annorlunda från åldersdifferentierade arbetsplatsmiljöer (där människor i olika åldrar arbetar tillsammans) och kan därför leda till ökade arbetsmiljörisker för unga arbetstagare.

Det finns en hel del lagstiftning och information tillgänglig om de mer formella aspekterna av risksocialiseringsprocessen för nya och unga arbetstagare. Men resurserna som investeras i att instruera, utbilda och handleda unga och nya arbetstagare i arbetsmiljöfrågor är ofta begränsade. Ofta förlitar man sig på att lära sig efterhand eller med ett kompis-system, snarare än genom kvalificerad instruktion och handledning. Förutom relevant, frekvent och adekvat instruktion, utbildning, handledning och säkerhetsutrustning (t.ex. skyddsåtgärder och personlig skyddsutrustning),<sup>38</sup> är arbetsgivarens och/eller arbetsledarens attityder och attribut när det gäller arbetsmiljöfrågor avgörande för att främja en säker och hälsosam arbetsmiljökultur.<sup>7</sup> Det råder dock brist på nordiska studier om sambandet mellan ålder, arbetsplatsers säkerhetskultur och dess effekter på unga arbetstagarnas hälsa och säkerhet.<sup>11;18</sup>





## 9. Arbetets egenskaper – riskfaktorer för unga arbetstagare

Arbetets egenskaper omfattar både fysiska och psykosociala riskexponeringar. Toleransnivåerna kan vara olika för olika individer, men i fråga om t.ex. fysisk mognad kan unga arbetstagare löpa större risk för skador i ryggraden eftersom styrkan i musklerna fortfarande utvecklas och skelettet inte är helt utvecklat förrän omkring 25-årsåldern.<sup>6</sup>

Det finns både direkta och indirekta faktorer som kan leda till ökade arbetsmiljörisker. Indirekta arbetsmiljöfaktorer är till exempel lågt socialt stöd från kolleger eller ledning eller otillräcklig information, utbildning och handledning. Direkta arbetsmiljöfaktorer är till exempel brist på lämpliga skyddskläder och direkt exponering för giftiga ämnen.

### 9.1 Fysisk riskexponering

De vanligaste fysiska riskexponeringar som unga arbetstagare kan utsättas för är följande:<sup>4:39-49</sup>

- Biologiska ämnen (mikroorganismer och parasiter): Exponering kan orsaka hud- och luftvägssjukdomar, och en ny finsk sjukvårdsstudie påvisade en ökad risk för tuberkulos.<sup>50</sup> Exponering för biologiska ämnen är vanligt inom jordbruket (kontakt med djur), restauranger (hantering av livsmedel), sjukvård (kontakt med människor, blod och andra kroppsvätskor) och skräp/avfall.
- Kemikalier, aerosoler, rök, damm och ångor: Exponering kan leda till allergier, hudutslag, luftvägssjukdomar, ögonsjukdomar, cancer och fosterskador, vilket också påverkar nervsystemet, levern och blodet. Hantering av farliga ämnen har ofta latent effekter inom jordbruket (bekämpningsmedel och gödningsmedel kan leda till sjukdomar i nervsystemet, med latensperioder på 10 år eller mer), byggbranschen (asbest kan leda till lungsjukdomar), servicesektorn och sjukvården (t.ex. frisörverksamhet, städning).

- Tunga eller instabila lyft, smärtsamma arbetsställningar och monotont, repetitivt arbete: Exponering för dessa ökar särskilt risken för muskuloskeletala besvär och återfinns ofta i arbeten inom bygg- och handelsbranschen samt sjukvården.
- Varma och fuktiga miljöer omfattar arbete utomhus (jordbruk, byggarbete, hotell och restauranger) och inomhus (järn-, stål-, glas- och gummitillverkning). Värme tenderar att öka riskerna på grund av brännskador, svettiga handflator, yrsel, imma på skyddsglasögon och lägre mental vakenhet och fysisk prestationsförmåga.
- Buller: Exponeringen är särskilt relevant i hotell och restauranger (barer, konsertlokaler) och på byggarbetsplatser.
- Maskiner, tekniska hjälpmedel och utrustning: Brist på utbildning, brist på skyddsåtgärder och undermåligt underhåll ökar riskerna för skador, särskilt i fabriks- och byggarbete.
- Strålning: Exponering för ultraviolett strålning från solen (utomhusarbete) och från svetsning kan resultera i hudsjukdomar och ögonskador (med latensperioder på 10–30 år).
- Repetitiva/snabba rörelser, kraftiga sträckningar, överdriven mekanisk kraftkoncentration och obekväma eller icke-neutrala arbetsställningar kan leda till muskuloskeletala besvär/sjukdomar. Repetitiva/snabba rörelser är särskilt utbrett bland kvinnor inom detaljhandeln.



- Halka och fall är en av de vanligaste formerna av olyckor, ofta orsakade av hala ytor och ostädade golv. De förekommer främst vid städning och i restaurang-, vård- och fabriksarbete.
- Vibrationer: Helkroppsvibrationer förekommer ofta bland chaufförer, medan hand- och armvibrationer uppstår vid arbete med handhållna elverktyg. Båda kan öka risken för vibrationssyndrom, karpaltunnelsyndrom och "vita fingrar."

Som nämnts tidigare behöver arbetssjukdomar ofta kumulativ riskexponering och/eller en latensperiod för att utvecklas. Det finns få studier som spårar effekterna av unga arbetstagares riskexponering, men ett antal longitudinella studier pågår, t.ex. om effekterna av exponering inom jordbruket för unga jordbrukares hälsa i Danmark, där kohorten etablerades 1992.<sup>44</sup>

## 9.2 Psykosociala arbetsfaktorer

Det råder brist på studier med jämförande nordisk statistik om psykosociala riskfaktorer i litteraturen. Men några av de viktiga områden som har studerats<sup>18;20;21;23;40;45;46;51-60</sup> när det gäller unga arbetstagare och ökade arbetsmiljörisker är:

- Mobbing.
- Utbrändhet.
- Arbetskontroll och låg grad av inflytande på arbetsuppgifter.
- Tillfredsställelse i arbetet.
- Fysiskt våld och hot från människor både på och utanför arbetsplatsen, särskilt inom vårdsektorn, servicesektorn och hotell- och restaurangbranschen (speciellt där alkohol serveras).
- Livskvalitet.
- Säkerhetskultur och säkerhetsklimat.
- Socialt stöd från kolleger.
- Socialt stöd från ledningen.
- Otydligt ansvar.
- Oönskad sexuell uppmärksamhet – särskilt för kvinnor i hotell- och restaurangbranschen, hälsa, vård och socialt arbete och servicesektorn
- Välbefinnand.
- Arbetsförmåga.

- Ensamarbete och hantering av pengar ökar risken för fysiska och verbala övergrepp, och unga arbetstagare har ofta inte den mognad eller auktoritet som krävs för att hantera sådana situationer.
- Arbetsmotivation.
- Arbetsöverbelastning.
- Arbetstempo.

Tre av de områden som har fått en hel del uppmärksamhet i de nordiska länderna är mobbning,<sup>45;46;61</sup> välbefinnande<sup>62-64</sup> och arbetsförmåga,<sup>51;65-67</sup> ofta i kombination med arbetsfrånvaro. Inriktningen på dessa områden omfattar nya nordiska rapporter om mobbning<sup>61</sup> och välbefinnande,<sup>62</sup> medan finländska forskare har föreslagit en "flerdimensionell modell för arbetsförmåga."<sup>68</sup> Stressiga och dåligt organiserade arbetsmiljöer och dåligt ledarskap tycks öka risken för mobbning genom att skapa ett negativt arbetsklimat. Mobbning är en riskfaktor för utveckling av hjärt- och kärlsjukdomar, depression, utbrändhet, ångest, nervositet, minskad arbetsglädje och minskat allmänt välbefinnande.<sup>61</sup> Med arbetsförmåga avses balansen mellan enskilda arbetstagares resurser och arbetsplatsens ledning och krav.<sup>51</sup> "Välbefinnande" omfattar fysiska, psykologiska, organisatoriska och psykosociala faktorer, men är inte tydligt definierat eftersom välbefinnande står i relation till förändringar inom samhälle och teknik.<sup>62</sup>



## 10. Slutsatser

Unga arbetstagare befinner sig i en utsatt och dynamisk fas i livet, då de fortfarande är "unga" men samtidigt befinner sig i en övergångsfas mellan skola och arbete och mellan ungdoms- och vuxenlivet. Detta medför många utmaningar som *förhöjer* deras arbetsmiljörisker jämfört med äldre arbetstagare. Introduktion och bemästrande av arbetsuppgifter och sammanhängande risker utgör delar av risksocialiseringsprocessen. Kombinationen av icke-permanent arbete och skolgång och annan utbildning innebär att arbetsförhållandena ger ytterligare utmaningar till den formella och informella risksocialiseringsprocessen, ofta med högre arbetstakt och mindre kvalificerad och effektiv tillsyn. Dessutom måste unga arbetstagare ofta anpassa sig till arbetsmiljöer framtagna för vuxna, som t.ex. höjden på arbetsytor och den fysiska utformningen av verktyg, utrustning och personlig skyddsutrustning. Detta kan tvinga den unga arbetstagaren att arbeta i obekväma och ansträngande arbetsställningar och med ineffektiv eller till och med farlig utrustning.

Unga arbetstagare är en heterogen grupp, vars utsatthet för arbetsmiljörisker är mycket beroende av omgivningen. Några av de negativa följderna av unga arbetstagares exponering för arbetsmiljörisker är omedelbara, exempelvis skador, medan andra effekter som sjukdomar kanske upptäcks först när en person är i 30–40-årsåldern. Trots att risken för skador är 40–50 % högre för unga arbetstagare är skadorna oftast mindre allvarliga än för äldre. Det är svårt att fastställa den absoluta förekomsten av skador, sjukdomar och andra hälsoeffekter bland unga arbetstagare på grund av underrapportering och brist på korrekta uppgifter om exponering (t.ex. arbetstider).

Arbetsmiljölagsstiftningen för unga arbetstagare under 18 år är ganska likartad i alla de nordiska länderna. Den enda märkbara skillnaden är möjligheterna att arbeta övertid i den finländska och isländska lagstiftningen. Unga manliga och kvinnliga arbetstagare i alla de nordiska länderna är främst anställda inom "parti- och detaljhandeln," där det finns en stor efterfrågan på lågutbildad och lågavlönad arbetskraft. Arbetet kan vara fysiskt och psykosocialt krävande, vilket resulterar i skador, muskuloskeletala besvär, dermatit och stress. Parti- och detaljhandeln är en bransch med en hög grad av deltidsarbete och oregelbundet arbete där det ofta är mindre bemanning under arbetstiden, vilket

ger mindre kvalificerad och effektiv tillsyn. Det är denna brist på kvalificerad och effektiv tillsyn och det sammanhang där unga arbetstagare arbetar som behöver hamna i fokus i förebyggande insatser i den här och många andra branscher, t.ex. i hotell- och restaurangbranschen och byggbranschen, som båda har säsonsberoende arbete.

Deltidsarbete har alltmer blivit ett fenomen för "unga arbetstagare,"<sup>31</sup> med en högre andel av unga kvinnliga arbetstagare som arbetar deltid än män i alla de nordiska länderna. Unga arbetstagare i Danmark, Norge och Island arbetar oftare deltid än de i Sverige och Finland.

Det finns ett behov av att sluta behandla unga arbetstagare som en homogen grupp, och att frångå traditionella endimensionella infallsvinklar som fokuserar på unga arbetstagares egenskaper var för sig, till att i stället betrakta de många och intrikata bidragande faktorerna när det gäller de förhöjda arbetsmiljöriskerna för unga arbetstagare. Det behövs en ämnesöverskridande och omfattande infallsvinkel för att förstå och förebygga arbetsmiljörisker för unga arbetstagare, med ett brett fokus på de bidragande rollerna för arbetstagares och ungas egenskaper, arbetsorganisation och vad som kännetecknar arbete och arbetsplatser.

En av de främsta utmaningarna för att främja arbetsmiljön för unga arbetstagare är att, med tanke på unga arbetstagares heterogenitet och säkerhetskulturen på arbetsplatser, kunna säkerställa kvalificerad och effektiv introduktion, utbildning, och övervakning i fråga om unga arbetstagares arbetsmiljöfrågor. Detta gäller särskilt inom icke-permanenta (t.ex. deltidsarbete) och ålderssegregerade arbeten/uppgifter (t.ex. snabbmatsrestauranger). Arbetet med att reducera unga arbetstagares arbetsmiljörisker måste ta hänsyn till unga arbetstagares sociala, emotionella och motivationsrelaterade problem i en given arbetsmiljö (t.ex. gruppsyck och stöd, normer, värderingar och säkerhetskultur på arbetsplatsen), eftersom dessa kan ha större inverkan på unga arbetstagares beteende än informationskampanjer.

Utbildningssystemen har också en viktig roll i att utbilda och förbereda unga människor för arbetslivet, inte bara i termer av yrkesmässiga färdigheter och kunskaper, utan också när det gäller ungas kunskaper om arbetsmiljöfrågor och deras juridiska rättigheter och skyldigheter.

Studier visar att aspekter i arbetskultur och säkerhetskultur på arbetsplatsen kan hämma eller kväva/tysta unga arbetstagares försök att lyfta upp arbetsmiljöfrågor.<sup>8,9</sup> Trots utbildning, introduktion och utbildning i arbetsmiljöfrågor kan arbetsplatsens normer, värderingar och maktrelationer bidra till att unga arbetstagare saknar vilja att ta upp arbetsmiljöfrågor. I stället för att förbättra arbetsmiljön tar unga arbetstagare helt enkelt till sig riskkulturen. De blir en indikator på arbetsplatsens säkerhetskultur,

men på den högre skalan av arbetsmiljöriskerna. Det råder dock brist på nordiska studier om sambandet mellan ålder, säkerhetskultur och effekterna de kan ha på unga arbetstagares hälsa och säkerhet.<sup>11;18</sup>

Arbetsgivare, chefer, arbetsledare, arbetskamrater, yrkesinspektörer, utbildare, forskare, yrkesverksamma inom arbetsmiljöfrågor, företrädare för statliga och privata intressen, föräldrar och de unga arbetstagarna har alla en roll i att förbättra unga arbetstagares arbetsmiljö. Mycket information finns redan tillgängligt gratis på olika nordiska webbplatser och i synnerhet från Europeiska arbetsmiljöbyrån i form av rapporter,<sup>69-71</sup> rådgivning och god praxis för att förebygga arbetsmiljörisker för unga arbetstagare. Det finns kortfattad informationen om god praxis riktad till arbetsgivare,<sup>72</sup> arbetsledare,<sup>73</sup> arbetsmiljö- eller skyddsombud,<sup>74</sup> föräldrar<sup>75</sup> och unga arbetstagare,<sup>76;77</sup> samt särskilt material om risker, t.ex. buller,<sup>78</sup> och risker inom särskilda branscher, t.ex. detaljhandeln.<sup>79</sup>

En färsk rapport som tar upp arbetsmiljöfrågor bland unga arbetstagare i USA och Kanada<sup>80</sup> avslutas med förslag om att *tänka djärvt* om förebyggandet av arbetsmiljörisker och att detta kan låta sig inspireras av det svenska konceptet med en "nollvision" för trafiksäkerheten. Likaså främjar det finländska "Noll olycksfall-forumet" en nollvision för arbetsolyckor, vilket innebär att ett företags arbetsgivare och arbetstagare har en gemensam strategi för säkerhet för att förebygga alla olyckor.<sup>81</sup>

Insikter om behovet av en övergripande förståelse för den kombinerade inverkan från egenskaperna hos unga arbetstagare, ungdomar, arbete, arbetsplats och arbetsorganisation, är ett viktigt litet steg inför ett djärvt jättekliv mot att anta en nollvisionsstrategi för arbetarskydd för unga arbetstagare i de nordiska länderna.

### Att ta med sig

- Unga arbetstagare (15–24 år) befinner sig i en utsatt och dynamisk fas i livet, då de fortfarande är ”unga” men samtidigt befinner sig i en övergångsfas mellan skola och arbete och mellan ungdoms- och vuxenlivet. Detta medför många utmaningar som *förhöjer* deras risker jämfört med äldre arbetstagare.
- Det finns ett behov att frångå att behandla unga arbetstagare som en homogen grupp, och att inte tillämpa traditionella endimensionella infallsvinklar som fokuserar på unga arbetstagares egenskaper var för sig utan att i stället beakta de många och intrikata faktorer som bidrar till unga arbetstagares förhöjda arbetsmiljörisker.
- Det behövs en ämnesöverskridande och omfattande infallsvinkel för att förstå och förebygga arbetsmiljörisker för unga arbetstagare, med ett brett fokus på de bidragande rollerna för arbetstagares och ungas egenskaper, arbetsorganisation och egenskaper för arbete och arbetsplatser.
- Med tanke på unga arbetstagares heterogenitet och säkerhetskulturen på arbetsplatser måste framtida initiativ studera hur kvalificerad och effektiv introduktion, utbildning i och övervakning av unga arbetstagares arbetsmiljöfrågor kan säkerställas, särskilt inom icke-permanenta (t.ex. deltidsarbete) och ålderssegregerade arbeten/uppgifter (t.ex. snabbmatsrestauranger).
- Arbetet med att reducera unga arbetstagares arbetsmiljörisker måste ta hänsyn till unga arbetstagares sociala, emotionella och motivationsrelaterade problem i en given arbetsmiljö (t.ex. gruppsyck och stöd, normer och värderingar på arbetsplatsen, säkerhetskultur på arbetsplatsen, ledarskap och ledarstil), eftersom dessa kan ha större inverkan på unga arbetstagares beteende än informationskampanjer.
- Det finns ett behov av nordiska studier om sambandet mellan ålder, säkerhetskultur och de effekter dessa kan ha på unga arbetstagares arbetsmiljö.



# 11. Summary

The objective of this report is to provide important new insight into understanding and preventing young (aged 15–24) workers' occupational safety and health (OSH) risks in the Nordic countries. The report provides a short overview of the context of youth employment, young worker legislation, the sectors young workers are employed in, the OSH hazards they are exposed to and the nature of their injuries and health outcomes. Some of the negative effects of exposure to OSH risks are immediate, whereas other effects may first be detectable when a person is in their 30's or 40's. Although the risk of non-fatal injury is 40–50% greater for young workers, the injuries are often less severe than for older workers.

Youth work legislation (under 18 years of age) is quite similar in all the Nordic countries, with restrictions regarding types of work, working hours, work at specific times of day, demands for work breaks and periods of rest between shifts. Young workers account for 10–17% of the total labour force in the Nordic countries, and employment rates vary greatly (from 19% to 59%) between the Nordic countries for 15–19 year olds. The sectors that young people work in also vary between the Nordic countries, although young men and women in all the Nordic countries are primarily employed in the “wholesale and retail trade” sector, as well as in “accommodation, food and beverages services.”

Part-time work has clearly become a “young worker phenomenon” over the last three decades. There are noticeable differences between the Nordic countries in the percentage of young workers working part-time, and the percentage of 15–19 year olds working part-time is approximately twice as high as for 20–24 years olds.

Young workers are at a vulnerable and dynamic stage in their life, “being young,” yet in a transition phase from school to work, and “youth to adulthood,” bringing with it many challenges that *intensify* their risks compared to older workers. The introduction and mastery of work tasks and their accompanying risks are all part of a risk socialisation process. In addition, young workers often need to adapt their physical statures to working conditions designed for adults, such as working surface heights and the physical design of tools and equipment.

Young workers are a heterogeneous group, whose vulnerability to OSH risks are highly context dependent. There is a need to go beyond seeing young workers as a homogenous group, and to go beyond traditional one-dimensional approaches of focusing on young worker characteristics alone – to looking at the many and intricate factors contributing to young workers' elevated OSH risks. An inter-disciplinary and comprehensive approach to understanding and preventing OSH risks for young workers is needed, with a broad focus on the contributing roles of worker and youth characteristics, work organisation, and work and workplace characteristics.

Given the heterogeneity of young workers and of the ways risks are differentially dealt with in workplaces and under varying contexts, there is a need to see how qualified and effective OSH introduction, training and supervision of young workers can be ensured, particularly in part-time and in age-segregated jobs/tasks. Approaches to reducing young workers' OSH risks need to consider young workers' social, emotional and motivational issues in a given work context (e.g. peer pressure and support, workplace norms and values, workplace safety culture, leadership and management type), as these may be stronger forces in influencing young workers' behaviour and willingness to speak out about OSH issues than informational campaigns.

There is a need for Nordic studies regarding the relationship between age, safety culture and the effects these factors have on young workers' OSH, as well as comparative information from the Nordic countries about the health outcomes and hazards for young workers.

The new insights provided in this report will hopefully inspire the setting of priorities for future measures to be taken taken in collaborative efforts between employers, managers, supervisors, work colleagues, labour inspectors, educators, researchers, safety and health professionals, policymakers, representatives of governmental and private interests, parents and the young workers.

## 12. Bilaga A:

### Urval av nordiska institut som undersöker arbetsmiljön för unga arbetstagare

Nedan följer ett urval av institut i de nordiska länderna som behandlar arbetsmiljöfrågor för unga arbetstagare:

#### Danmark

- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: Har fältbaserade forskningsprojekt och stora kohortstudier som omfattar unga arbetstagare (NAK1995–2010 & AH2012) [nrcwe.dk]
- Arbejdsmedicinsk klinik, regionshospitalet Herning: Har fältbaserade forskningsprojekt om lärlingar och unga arbetstagare samt en stor "ungdomskohortstudie" [vestliv.dk, amkherning.dk]
- Center for Ungdomsforskning: Har fältbaserade forskningsprojekt med fokus på ungdomar och deras arbete, utbildning, demokrati, marginalisering, hälsa och livsstil [cefu.dk]

#### Finland

- Arbetshälsoinstitutet: Fält- och registerbaserad forskning och utvecklingsprojekt med fokus på karriärplanering, säkerhetsattityder och psykisk hälsa hos unga arbetstagare. Spridning av evidensbaserade förebyggande insatser i skolor och på arbetsplatser. En studie inom arbete och hälsa genomförs vartannat år, och en kohortenkätstudie med namnet "Still Working" och nya hälsoregisterdata är fokuserad på anställda i industriföretag inom den privata sektorn. Institutet använder också registerdata för att uppskatta arbetsrelaterade fraktioner i utvecklingen av arbetsrelaterade sjukdomar och störningar. Främjande av arbetsförmåga, arbetslivskunskap och hälsa för unga arbetstagare [ttl.fi]
- Ungdomsforskningssällskapet: Forskningsprojekten fokuserar på ämnen som ungdomskulturforskning, livsval och övergången till vuxenlivet samt teman om marginalisering, etniska relationer, utbildning och ungdomsarbete [nuorisotutkimusseura.fi]

- Institutet för hälsa och välfärd: Ett forsknings- och utvecklingsinstitut med inriktning på att främja välbefinnandet för barn och organisera en nationell handlingsplan för förebyggande av skador bland barn och ungdomar [thl.fi]

### **Island**

- Vinnueftirlitið, Arbetsmiljöstyrelsen, avdelningen för forskning och arbetsmiljö: Den forskning som bedrivs avser förhållandet mellan arbete, arbetsvillkor och sjukdomar, obehag och olyckor. Det finns för närvarande inga särskilda projekt om unga arbetstagare [vinnueftirlit.is]

### **Norge**

- Statens arbeidsmiljøinstitutt: Har ett projekt som analyserar arbetsförhållande och hälsa för unga arbetstagare genom att följa teknikkolelever i arbetslivet [stami.no]
- Arbeidsforskningsinstituttet är ett samhällsvetenskapligt institut som utför tvärvetenskaplig och handlingsinriktad forskning som omfattar ungdomar i skola och arbete [afi-wri.no]
- International Research Institute of Stavanger: Har fältbaserade forskningsprojekt inom byggbranschen med fokus på unga arbetstagares och lärlingars "risk för skador och hälsoproblem," samt projekt som studerar övergången från skola till arbetsliv för lärlingar i allmänhet (yrkesinriktad utbildning) [iris.no]

### **Sverige**

- AFA Försäkring är en organisation som ägs av Sveriges arbetsmarknadsparter och försäkrar anställda inom den privata sektorn, kommuner och landsting. Affärsområdena omfattar förebyggande åtgärder och forskningsanslag för att förbättra hälsan inom arbetslivet [afaforsakring.se]
- Avdelningen för samhällsmedicin och folkhälsa och Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet: Studie av unga vuxnas arbetsförmåga, deras föreställningar om arbete och identitet och deras koppling till kulturella, sociala och individuella förhållanden [gu.se]
- Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering: Forskningen omfattar effekterna av arbetsmarknadspolitiken, studier av arbetsmarknadens funktion, effekterna av utbildningspolitiken och arbetsmarknadseffekter på socialförsäkringen [ifau.se]

- Prevent är en ideell organisation som arbetar inom arbetsmiljö och som ägs gemensamt av arbetsmarknadens parter. Dess uppgift är att arbeta med företagare för att förmedla kunskap om arbetsfrågor till arbetsgivare och att utveckla metoder som ska fungera som ett stöd för varje arbetsplats i dess nuvarande arbetsmiljö [prevent.se]
- Skolverket är central förvaltningsmyndighet för det offentliga skolväsendet och vuxenutbildningen, inklusive i frågor om arbetsmiljö (t.ex. yrkesutbildning inom byggbranschen) [skolverket.se]
- Ungdomsstyrelsen är en statlig myndighet som arbetar för att unga människor ska ha tillgång till inflytande och välfärd, vilket inbegriper uppföljning av målen för den nationella ungdomspolitiken som beslutats av riksdagen och regeringen och för stödja kommunerna i deras ungdomspolitiska arbete [ungdomsstyrelsen.se]
- Folkhälsoinstitutet är en statlig myndighet som lyder under socialdepartementet. Institutet arbetar för att främja hälsa och förebygga ohälsa och skador, särskilt för befolkningsgrupper som är mest utsatta för hälsorisker såsom unga arbetstagare [fhi.se]
- Arbetsmiljöverkets mål är att minska riskerna för ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen och att förbättra arbetsmiljön ur ett helhetsperspektiv, dvs. från fysiska, psykiska, sociala och organisatoriska synpunkter. Detta omfattar en satsning på unga arbetstagare och spridning av faktablad och broschyrer för unga arbetstagare och deras arbetsgivare [av.se]



# 13. Bilaga B:

## Ny, relevant litteratur om unga arbetstagare

Utvalda rapporter från Nordiska ministerrådet:

- Olofsson, J. & Panican, A. (2008). Ungdomars väg från skola till arbetsliv.
- Suikkanen, A. & Kunnari, M. (2008). Principles and concepts in Nordic occupational safety and health policies. Dimensions of strategic thinking and approaches.
- Tómasson, K., Gústafsson, L., Christensen, A., Røv, A. S., Gravseth, H. M., Bloom, K., Gröndahl, L. & Aaltonen, M. (2011). Fatal Occupational Accidents in the Nordic Countries 2003–2008.

Utvalda rapporter från Europeiska arbetsmiljöbyrån om unga arbetstagare:

- A Safe Start for Young Workers in Practice (2007).
- OSH in figures: Young workers – Facts and figures (2006).
- OSH in the school curriculum: Requirements and activities in the EU Member States (2013).
- Preventing risks to young workers: Policy, programmes and workplace practices (2009).

Utvalda faktablad från Europeiska arbetsmiljöbyrån om unga arbetstagare:

- Unga arbetstagares säkerhet – råd till arbetsgivare (faktablad 61).
- Unga arbetstagares säkerhet – råd till arbetsledare (faktablad 62).
- Unga arbetstagares säkerhet – råd till föräldrar (faktablad 63).
- Skydd för unga på arbetsplatsen (faktablad 64).
- Din rätt till ett arbete i en sund och säker miljö – råd till unga (faktablad 65).
- Se upp för faror på arbetet – råd till unga (faktablad 66).
- Unga arbetstagare – fakta och siffror. Ungdomssysselsättning (faktablad 69).

- Unga arbetstagare – fakta och siffror. Exponering för risker och hälsoeffekter (faktablad 70).
- Goda exempel för att förebygga risker för unga arbetstagare – sammanfattning av rapport (faktablad 83).
- Hälsofrämjande insatser bland unga arbetstagare – En sammanfattning av exempel på god arbetsmiljöpraxis (faktablad 101).
- Worker safety representatives and the protection of young workers (E-fakta 7).
- A statistical portrait of the health and safety at work of young workers (E-fakta 8).

Utvalda svenska publikationer (ingen systematisk sökning i de nordiska länderna gjordes för den här rapporten):

- Unga i arbete, Arbetsmiljöverket, korta arbetsskadefakta nr 2/2012, Arbetsmiljöverket, broschyr.
- Knäcket – Ficktidningen för dig som ska ut och jobba! Arbetsmiljöverket, broschyr.
- Om minderårigas arbetsmiljö – en vägledning till föreskrifterna AFS 2012:03, Arbetsmiljöverket, bok.



## 14. Referenser

- (1) Arbetsmiljöverket (2013). Arbetsskador 2012 – Occupational accidents and work-related diseases. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2013:1.
- (2) Love J, Grimby-Ekman A, Eklof M, Hagberg M, Dellve L (2010). "Pushing oneself too hard:" performance-based self-esteem as a predictor of sickness presenteeism among young adult women and men--a cohort study. *J Occup Environ Med*, 52(6), 603–609.
- (3) Salminen S (2004). Have young workers more injuries than older ones? An international literature review. *Journal of Safety Research*, 35(5), 513–521.
- (4) Sigsgaard T, Hjort C, Omland O, Miller MR, Pedersen OF (2004). Respiratory health and allergy among young farmers and non-farming rural males in Denmark: the SUS study. *J Agromedicine*, 9(2), 223–238.
- (5) Tómasson K, Gústafsson L, Christensen A, Røv AS, Gravseth HM, Bloom K et al. (2011). *Fatal Occupational Accidents in the Nordic Countries 2003–2008*. Denmark, Nordic Council of Ministers.
- (6) Verjans M, De Brock V, Eeckelaert L (2006). OSH in figures: Young workers – Facts and figures. Belgium, European Agency for Safety and Health at Work.
- (7) Breslin FC, Day D, Tompa E, Irvin E, Bhattacharyya S, Clarke J et al. (2007). Non-agricultural Work Injuries Among Youth: A Systematic Review. *American Journal of Preventive Medicine*, 32(2), 151–162.
- (8) Tucker S, Turner N (2013). Waiting for safety: Responses by young Canadian workers to unsafe work. *Journal of Safety Research*, 45, 103–110.
- (9) Breslin FC, Polzer J, MacEachen E, Morrongiello B, Shannon H (2007). Workplace injury or "part of the job"? Towards a gendered understanding of injuries and complaints among young workers. *Social Science & Medicine*, 64(4), 782–793.
- (10) Kauhanen M (2008). Part-time work and involuntary part-time work in the private service sector in Finland. *Economic and Industrial Democracy*, 29(2), 217–248.
- (11) Nielsen ML, Sørensen NU (2009). Spænd hjelmen – pilotprojekt om unges forhold til arbejdsmiljø og risikoadfærd i arbejdet. Denmark, Center for Ungdomsforskning.
- (12) Copsey S (2009). Preventing risks to young workers: policy, programmes and workplace practices. Luxembourg, European Agency for Safety and Health at Work.
- (13) European Agency for Safety and Health at Work (2007). Facts Issue 69 – Young workers — Facts and figures Youth employment.
- (14) Löve J, Grimby-Ekman A, Eklof M, Hagberg M, Dellve L (2010). "Pushing oneself too hard:" performance-based self-esteem as a predictor of sickness presenteeism among young adult women and men--a cohort study. *J Occup Environ Med*, 52(6), 603–609.
- (15) Markkula J, Öörni Ee (2010). Providing a Safe Environment for Our Children and Young People. Finland's national action plan for injury prevention among children and youth. Finland, National Institute for Health and Welfare.

- (16) European Agency for Safety and Health at Work (2007). Facts Issue 70 – Young workers — Facts and figures Exposure to risks and health effects.
- (17) Gravseth HM (2011). Unge menn skader seg oftest på job. Samfunnsspeilet Norway, Statistics Norway.
- (18) Gyekye SA, Salminen S (2009). Age and workers' perceptions of workplace safety: A comparative study. *The International Journal of Aging & Human Development*, 68(2), 171–184.
- (19) European Agency for Safety and Health at Work (2006). E-Fact 8 – A statistical portrait of the health and safety at work of young workers.
- (20) Breslin FC, Smith PM. Risk factors for nonfatal work injury for young workers: A review of two relevant literatures. In: Runyan C, Lewko J, Rauscher K, Castillo D, Brandspigel S, editors. Health and safety of young workers – Proceedings of a U.S. and Canadian series of symposia. DHHS (NIOSH) Publication No. 2013–144; 2013. 80–104.
- (21) Rauscher KR, Runyan CW. Prevalence of working conditions associated with adolescent occupational injury in the U.S.: A review of literature. In: Runyan C, Lewko J, Rauscher K, Castillo D, Brandspigel S, editors. Health and safety of young workers – Proceedings of a U.S. and Canadian series of symposia. DHHS (NIOSH) Publication No. 2013–144; 2013. 126–136.
- (22) National Forskningscenter for Arbejdsmiljø (National Research Centre for the Working Environment) (2013). Arbejdsmiljø og helbred i Danmark – Resumé og resultater. Denmark, National Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- (23) Mortimer J. Work and its positive and negative effects on youth's psychosocial development. In: Runyan C, Lewko J, Rauscher K, Castillo D, Brandspigel S, editors. Health and safety of young workers – Proceedings of a U.S. and Canadian series of symposia. DHHS (NIOSH) Publication No. 2013-144; 2013. 66–79.
- (24) Castillo D, Lewko J. Youth employment and health and safety issues of young workers in the U.S. and Canada: An overview. In: Runyan C, Lewko J, Rauscher K, Castillo D, Brandspigel S, editors. Health and safety of young workers – Proceedings of a U.S. and Canadian series of symposia. DHHS (NIOSH) Publication No. 2013-144; 2013. 4–25.
- (25) Nielsen ML (2012). Adapting “The Normal” – Examining Relations between Youth, Risk and Accidents at Work. *Nordic journal of working life studies*, 2(2), 71–85.
- (26) European Agency for Safety and Health at Work (2007). A Safe Start for Young Workers in Practice.
- (27) OECD (2010). Jobs for Youth: Denmark. Paris, OECD.
- (28) Illeris K, Katznelson N, Nielsen JC, Simonsen B, Sørensen NU (2009). Ungdomsliv – Mellem individualisering og standardisering. Denmark, Samfundslitteratur.
- (29) Koivisto P, Vuori J, Nykyri E (2007). Effects of the School-to-Work Group Method among young people. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 277–296.
- (30) Löve J, Grimby-Ekman A, Eklof M, Hagberg M, Dellve L (2010). "Pushing oneself too hard:" performance-based self-esteem as a predictor of sickness presenteeism among young adult women and men--a cohort study. *J Occup Environ Med*, 52(6), 603–609.
- (31) Lind J, Rasmussen E (2008). Paradoxical Patterns of Part-Time Employment in Denmark? *Economic and Industrial Democracy*, 29(4), 521–540.
- (32) Eydal GB, Rafnsdóttir GL, Einarsdóttir M (2009). Working Children in Iceland – Policy and the labour market. [3–4]. Norsk senter for barneforskning.

- (33) Puttonen S, Kivimäki M, Elovainio M, Pulkki-Råback L, Hintsanen M, Vahtera J et al. (2009). Shift work in young adults and carotid artery intima-media thickness: The Cardiovascular Risk in Young Finns study. *Atherosclerosis*, 205(2), 608–613.
- (34) Hedström AK, Åkerstedt T, Hillert J, Olsson T, Alfredsson L (2011). Shift work at young age is associated with increased risk for multiple sclerosis. *Annals of Neurology*, 70(5), 733–741.
- (35) Smith PM, Breslin FC. A review of the research on how work-based injury risks are distributed across youth's jobs in Canada. In: Runyan C, Lewko J, Rauscher K, Castillo D, Brandspigel S, editors. Health and safety of young workers – Proceedings of a U.S. and Canadian series of symposia. DHHS (NIOSH) Publication No. 2013–144; 2013. 137–145.
- (36) Holte KA, Kjestveit K (2012). Young workers in the construction industry and initial OSH-training when entering work life. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 41(0), 4137–4141.
- (37) Staff J, Schulenberg JE, Bachman JG, Parks MJ, VanEseltine M. Identifying good and bad jobs in adolescence. In: Runyan C, Lewko J, Rauscher K, Castillo D, Brandspigel S, editors. Health and safety of young workers – Proceedings of a U.S. and Canadian series of symposia. DHHS (NIOSH) Publication No. 2013–144; 2013. 26–45.
- (38) Neely G, Wilhelmson E (2006). Self-reported incidents, accidents, and use of protective gear among small-scale forestry workers in Sweden. *Safety Science*, 44(8), 723–732.
- (39) Health and Safety Executive (2013). Risks to young people at work. [www.hse.gov.uk/youngpeople/risks/index.html](http://www.hse.gov.uk/youngpeople/risks/index.html)
- (40) Karmakar SD, Breslin FC (2008). The role of educational level and job characteristics on the health of young adults. *Social Science & Medicine*, 66(9), 2011–2022.
- (41) Niu S (2010). Ergonomics and occupational safety and health: An ILO perspective. *Applied Ergonomics*, 41(6), 744–753.
- (42) Nenonen N (2013). Analysing factors related to slipping, stumbling, and falling accidents at work: Application of data mining methods to Finnish occupational accidents and diseases statistics database. *Applied Ergonomics*, 44(2), 215–224.
- (43) Rimmer P, Copsey S (2006). SAFE START! A European campaign dedicated to young people and young workers to ensure a safe and healthy start to their working lives. *Prevention Today / Prevenzione Oggi; January – June 2006, Vol 2, No 1–2, pp 13–25; 13 pages.*
- (44) Elholm G, Omland O, Schlunssen V, Hjort C, Basinas I, Sigsgaard T (2010). The cohort of young Danish farmers – A longitudinal study of the health effects of farming exposure. *Clin Epidemiol*, 2, 45–50.
- (45) Labriola M, Lund T, Andersen J.H. (2011). Fysiske og psykiske arbejdsmiljøbelastninger i fritidsjob blandt unge i alderen 13 til 17 år. Landsorganisationen, Danmark.
- (46) Hansen CD, Andersen LP, Andersen J.H. (2010). Mobning blandt unge – i skolen og på arbejdspladsen. Analyse af en ungdomsgruppe. Landsorganisationen, Danmark.
- (47) Wahlström J, Burström L, Hagberg M, Lundström R, Nilsson T (2008). Musculoskeletal symptoms among young male workers and associations with exposure to hand-arm vibration and ergonomic stressors. *Int Arch Occup Environ Health*, 81(5), 595–602.

- (48) Jacobsen GH, Schlunssen V, Schaumburg I, Sigsgaard T (2013). Cross-shift and longitudinal changes in FEV1 among wood dust exposed workers. *Occup Environ Med*, 70(1), 22–28.
- (49) Lander F, Lauritsen F. Arbejdsulykker i byggebranchen belyst gennem skadestuedata fra Odense. In: Nielsen KJ, Andersen LP, Grytnes R, Karlsten IL, Kines P, Lander F et al, editors. Ulykker og sikkerhedspraksis i bygge- og anlægsbranchen. Herning, Danmark: 2012. 7–14.
- (50) Raitio M, Helenius H, Tala E (2003). Is the risk of occupational tuberculosis higher for young health care workers? *Int J Tuberc Lung Dis*, 7(6), 556–562.
- (51) Boström M, Sluiter JK, Hagberg M (2012). Changes in work situation and work ability in young female and male workers. A prospective cohort study. *BMC Public Health*, 12, 694.
- (52) Norström T, Sundin E, Müller D, Leifman H (2012). Hazardous drinking among restaurant workers. *Scandinavian Journal of Public Health*, 40(7), 591–595.
- (53) Norman K, Nilsson T, Hagberg M, Tornqvist EW, Toomingas A (2004). Working conditions and health among female and male employees at a call center in Sweden. *Am J Ind Med*, 46(1), 55–62.
- (54) Breslin FC, Day D, Tompa E, Irvin E, Bhattacharyya S, Clarke J et al. (2006). Systematic review of risk factors for work injury among youth. Toronto, Canada, Institute for Work & Health.
- (55) LO-dokumentation (2009). Unges arbejdsmiljø og arbejdsulykker – Analyse af en ungdomsgruppe. Landsorganisation, Danmark.
- (56) Vaez M, Ekberg K, Laflamme L (2004). Ratings of health and quality of life by young working people: are there occupational or education-based differences? *Work*, 23(3), 193–198.
- (57) Castaneda AE, Suvisaari J, Marttunen M, Perälä J, Saarni SI, Aalto-Setälä T et al. (2011). Cognitive functioning in relation to burnout symptoms and social and occupational functioning in a population-based sample of young adults. *Nord J Psychiatry*, 65(1), 32–39.
- (58) Inceoglu I, Segers J, Bartram D, Vloeberghs D (2009). Age differences in work motivation in a sample from five northern European countries. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8(2), 59–70.
- (59) Hilsen AI, Suseg H (2004). Ungdom, motivasjon og muligheter i industribedrifter (UMMI). Norway, Arbeidsforskningsinstituttet.
- (60) Rasmussen K, Hansen CD, Nielsen KJ, Andersen JH (2011). Incidence of work injuries amongst Danish adolescents and their association with work environment factors. *American Journal of Industrial Medicine*; 2011, Vol 54, p 143–152 28 ref, 54(2), 143–152.
- (61) Hansen ÅM (2011). State of the art report on bullying at the workplace in the Nordic countries. Denmark, Nordic Council of Ministers.
- (62) Foldspang L, Mark M, Puggaard KM, Poulsen OM, Johansson U, Ahonen G et al. (2011). Measuring Work Well-Being and Productivity in the Nordic Countries. A manual. Denmark, Nordic Council of Ministers.
- (63) Mauno S, Ruokolainen M, Kinnunen U (2012). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor-well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging Ment Health*, 1–12.
- (64) Böckerman P, Bryson A, Imakunnas P (2012). Does high involvement management improve worker wellbeing? *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(2), 660–680.

- (65) Nygård C-H, Arola H, Siukola A, Savinainen M, Luukkaala T, Taskinen H et al. (2005). Perceived work ability and certified sickness absence among workers in a food industry. *International Congress Series*, 1280, 296–300.
- (66) Kujala V, Tammelin T, Remes J, Vammavaara E, Ek E, Laitinen J (2006). Work ability index of young employees and their sickness absence during the following year. *Scand J Work Environ Health*, 32(1), 75–84.
- (67) Lindström I, Karjalainen A, Karjalainen J, Lauerma A, Lindholm H, Luukkonen R et al. (2012). Young men with asthma – Prognosis and effect on work ability. Finland, Finnish Institute of Occupational Health.
- (68) Finnish Institute of Occupational Health (2011). Multidimensional work ability model. Website: [ttl.fi/en/health/wai/multidimensional\\_work\\_ability\\_model/Pages/default.aspx](http://ttl.fi/en/health/wai/multidimensional_work_ability_model/Pages/default.aspx)
- (69) European Agency for Safety and Health at Work (2007). Facts Issue 64 – Protection for young people in the workplace.
- (70) European Agency for Safety and Health at Work (2009). Facts Issue 83 – Good practice in preventing risks to young workers – Summary of a report.
- (71) European Agency for Safety and Health at Work (2012). Facts Issue 101 – Health promotion among young workers: A summary of good practice cases.
- (72) European Agency for Safety and Health at Work (2007). Facts Issue 61 – Young worker safety – advice for employers.
- (73) European Agency for Safety and Health at Work (2007). Facts Issue 62 – Young worker safety – advice for supervisors.
- (74) European Agency for Safety and Health at Work (2006). E-Fact 7 – Worker safety representatives and the protection of young workers. European Agency for Safety and Health at Work.
- (75) European Agency for Safety and Health at Work (2007). Facts Issue 63 – Young worker safety – advice for parents.
- (76) European Agency for Safety and Health at Work (2007). Facts Issue 65 – Your rights to safe and healthy work – advice for young people.
- (77) European Agency for Safety and Health at Work (2007). Facts Issue 66 – Looking out for work hazards – advice for young people.
- (78) European Agency for Safety and Health at Work (2006). E-Fact 4 – Noise – advice for young workers. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities; L 2985 .
- (79) European Agency for Safety and Health at Work (2006). E-Fact 5 – Hazards and risks in the retail trade: advice for young workers. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities .
- (80) Runyan CW, Lewko J, Rauscher KR. Setting an agenda for advancing youth worker safety in the U.S. and Canada. In: Runyan C, Lewko J, Rauscher K, Castillo D, Brandspigel S, editors. Health and safety of young workers – Proceedings of a U.S. and Canadian series of symposia. DHHS (NIOSH) Publication No. 2013-144; 2013. 190–199.
- (81) Zwetsloot GIJM, Aaltonen M, Wybo JL, Saari J, Kines P, De Beeck RO (2013). The case for research into the zero accident vision. *Safety Science*, 58(0), 41–48.



norden

Nordiska ministerrådet

Ved Stranden 18  
DK-1061 København K  
www.norden.org

## Unga arbetstagares arbetsmiljö i de nordiska länderna

En attraktiv arbetsmiljö som är inkluderande och som förebygger arbetsrelaterade hälsoproblem utgör en viktig del för att kunna säkerställa att så många som möjligt kan delta i arbetslivet. Under det svenska ordförandeskapet i Nordiska ministerrådet 2013 är fokus på unga. Detta inkluderar även unga arbetstagares arbetsmiljö.

Denna rapport har tagits fram till en konferens som anordnas i oktober 2013 av det svenska ordförandeskapet tillsammans med svenska ILO-kommittén och den Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet (NIVA).

Syftet med rapporten är att föra fram viktiga nya insikter för att förstå och förebygga unga arbetstagares arbetsmiljörisker i de nordiska länderna. Rapporten ger en kort översikt över bakgrunden till ungdomars sysselsättning, arbetslagstiftning för unga, branscher där unga arbetstagare är anställda, arbetsmiljörisker de utsätts för och typ av skador och hälsoeffekter.

TemaNord 2013:568  
ISBN 978-92-893-2614-8



9 789289 326148

