

Rolf K. Andersen og Kristine Nergaard

Arbeid utenom ordinær dagtid – detaljhandel



Arbeid utenom ordinær dagtid – detaljhandel

I dette notatet har vi undersøkt omfang av arbeid utenfor ordinær dagtid i detaljhandel. I tillegg besvarer undersøkelsen problemstillinger som er spesielt knyttet opp mot alenearbeid og risiko for trusler og vold. Gjennomføringen baserer seg på to hovedstrategier for datainnsamling: en spørreundersøkelse blant medlemmer i Handel og Kontor i Norge og en spørreundersøkelse blant bedrifter innenfor detaljhandel.

Innhold

Forord	2
1 Innledning og gjennomføring	3
1.1 Innledning og bakgrunn.....	3
1.2 Metode og gjennomføring.....	4
2 Arbeidstidens plassering	10
2.1 Arbeidstakere.....	10
2.2 Arbeidsgiverne.....	21
3 Alenearbeid	25
3.1 Alenearbeid.....	25
3.2 Risikokartlegginger og opplæring	27
3.3 Risikoreduserende tiltak blant bedriftene.....	30
4 Uønskede situasjoner og involvering av arbeidstakerne i arbeidsmiljøspørsmål ...	33
4.1 Uønskede alvorlige hendelser	33
4.2 Involvering av arbeidstakerne i arbeidsmiljøspørsmål.....	36
5 Partssamarbeid.....	37
5.1 Tillitsvalgte og verneombud	37
5.2 Bedriftene.....	38
6 Oppsummering	40
Litteratur	45

Forord

I dette notatet retter vi oppmerksomheten mot omfang av arbeid utenfor ordinær dagtid i detaljhandel. I tillegg besvarer undersøkelsen problemstillinger som er spesielt knyttet opp mot alenearbeid og risiko for trusler og vold. Rapporten er skrevet på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Reinert Andreas Leirvik og Kine Moland Brox har vært våre kontaktperson hos oppdragsgiver og takkes for gode innspill, oppfølging og rask avklaring på ulike spørsmål som har dukket opp underveis.

Ved Fafo har Kristin Alsos kvalitetssikret rapporten og bidratt med viktige innspill. Takk også til Fafos informasjonsavdeling ved Sofie Steensnæs Engedal som har ferdigstilt rapporten.

Selv om flere har bidratt underveis, er alle funn og konklusjoner som trekkes forfatterens ansvar, likeså alle feil og mangler ved rapporten.

Oslo, august 2024

Rolf K. Andersen og Kristine Nergaard

1 Innledning og gjennomføring

1.1 Innledning og bakgrunn

I dette prosjektet har vi undersøkt omfang av arbeid utenfor ordinær dagtid i detaljhandel. I tillegg skal undersøkelsen besvare problemstillinger som er spesielt knyttet opp mot alenearbeid og risiko for trusler og vold.

Fram til 2003 inneholdt arbeidsmiljøloven av 1977 en henvisning til åpningstidsloven.¹ Da denne ble opphevet, fjernet en samtidig begrensningene på nattarbeid for ansatte i detaljhandelen. Endringen ble begrunnet med at en ønsket at tilbud og etterspørsel skulle være styrende for åpningstidene, og i tillegg fjerne uheldig konkurransevridning ved at enkelte utsalgssteder var unntatt fra lovgivningen (Alsos & Olberg, 2012). I forarbeidene ble det lagt til grunn at markedsstyringen neppe ville føre til at utsalgssteder holdt åpne til etter kl. 21 i vesentlig større grad enn før lovendringen (Ot.prp. nr. 11 (2002–2003)). Dette har i stor grad stemt for faghandelen, men i mindre grad for dagligvarehandelen.

Mens både arbeidsmiljøloven og tariffavtalene sikrer ansatte medvirkning og medbestemmelse når det gjelder arbeidstidens plassering, finnes det ikke tilsvarende reguleringer når det gjelder åpningstiden. Riktignok fastsetter f.eks. Hovedavtalen mellom Virke og LO at endringer av driftstiden som vil få betydning for arbeidstidsordningen skal drøftes, men ofte tas disse beslutningene på andre nivåer eller i organer der tillitsvalgte ikke er representert. Dette kan være i et senterstyre for kjøpesentrene, eller hos franchisegiver eller kjedekontor for enkeltstående butikker. Alsos og Olberg (2012) fant at ansatte i liten grad ble tatt med på drøftinger knyttet til denne type beslutninger, og at arbeidsavtalene heller ikke regulerte rammene for arbeidstidens plassering. Enkelte kjeder hadde imidlertid prinsipper for hvordan kvelds- og helgevakter skulle fordeles mellom de ansatte, men uten at dette alltid ble fulgt opp i den enkelte butikk. Lønnsomhet og konkurranse framsto som de viktigste faktorene når åpningstidene ble fastsatt.

Lange åpningstider stiller krav til bemanning over mange timer per dag. Bemanningsbehovet varierer også gjennom dagen og uka. Dette gjelder særlig innen dagligvarehandel, der butikkene vil ha flere ansatte på jobb i perioder med mange kunder. En undersøkelse blant ledere og tillitsvalgte i varehandelen i 2012 viste at det var langt vanskeligere å få dekket vakter fredag og lørdag ettermiddag/kveld enn dagtid i ukedagene (Nergaard, 2012, s. 27). Dette ble delvis løst ved å rekruttere ungdommer/studenter som kunne ta vakter på kvelder eller i helgene. Undersøkelser viser at om lag en tredjedel av de ansatte innen handel er personer som er under utdanning (Jensen & Nergaard, 2017).

I tillegg til å undersøke arbeid utenfor ordinær dagtid, har vi også sett på forekomsten av alenearbeid i detaljhandelen. Hvorvidt en ansatt er alene på jobb (alenearbeid) er en konsekvens av hvordan arbeidsgiver har organisert og tilrettelagt arbeidet. Alenearbeid

¹ Lov av 26. juni 1998 nr. 43 om åpningstider for utsalgssteder, opphevet med virkning fra 1. april 2003.

regnes som en særlig risikofaktor og arbeidsmiljøloven stiller derfor et særskilt krav om å forebygge og redusere risikoen for de som arbeider alene.

1.2 Metode og gjennomføring

Gjennomføringen baserer seg på to hovedstrategier for datainnsamling: en spørreundersøkelse blant medlemmer i Handel og Kontor i Norge og en spørreundersøkelse blant bedrifter innenfor detaljhandel.

Spørreundersøkelse blant arbeidstakere

Det ble gjennomført en spørreundersøkelse blant medlemmer i Handel og Kontor i Norge (HK) i slutten av september 2023. HK er den dominerende arbeidstakerorganisasjonen for butikkansatte (detaljhandel). HK stilte kontaktinformasjon til sine medlemmer til disposisjon, og disse ble kontaktet per e-post og/eller SMS. Undersøkelsen ble rettet mot medlemmer innen detaljhandel. Respondenter som oppga at de hadde andre arbeidsoppgaver enn salg, ble tatt ut av undersøkelsen.² Det ble purret tre ganger. Tabell 1.1 viser antall svar og svarprosent. Vi fikk 6198 svar og oppnådde en svarprosent på 19,9. Antall svar vil være noe lavere for de enkelte spørsmålene, siden enkelte respondenter unnlot å svare på enkelte spørsmål (partiell frafall).

Tabell 1.1 Utvalg og svarprosent

Antall utsendte invitasjoner	32 028
Ikke oppnådd kontakt (feil kontaktinformasjon m.m.)	600
Ikke relevant (andre oppgaver)	223
Nettoutvalg	31 205
Antall svar	6198
Svarprosent	19,9

Metodevalget – å gjennomføre spørreundersøkelsen blant organiserte arbeidstakere – ble vurdert som det beste alternativet gitt tidsperspektivet for kartleggingen. Det var innenfor prosjektets tidsfrister ikke mulig å få trukket et utvalg arbeidstakere innen detaljhandel fra offentlige registre, og alternative metoder – for eksempel bruk av eksisterende paneler hos meningsmålingsbyråene – ville gitt for få respondenter. Samtidig innebærer dette at utvalget ikke er representativt for arbeidstakere innen handel. Handel er en bransje med mange unge arbeidstakere og mange som kombinerer skolegang med deltidsjobb. Dette er arbeidstakere med lav organisasjonsgrad. Det betyr at denne gruppa vil være underrepresentert i undersøkelsen. Vi har brukt registerbasert informasjon om arbeidstakere innen varehandel for å sammenligne populasjonen (alle arbeidstakere i bransjen) med utvalget. Vi ser videre på i hvilken grad organiserte innen handel (registerdata) skiller seg fra utvalget (de som har svart).³ Tabell 1.2 viser at vårt utvalg har for få unge arbeidstakere og for mange arbeidstakere med store stillinger (80 prosent eller mer) sammenlignet med hvordan arbeidsstokken innen detaljhandel er

² Undersøkelsen er meldt til SIKT.

³ Denne delen av tabellen er utarbeidet i samarbeid med Fafos instituttprogram om tariffavtaledekning og organisasjonsgrader og bygger på data fra SSB.

sammensatt. I den grad unge arbeidstakere og/eller arbeidstakere i små stillinger skiller seg ut når det gjelder arbeidstidens plassering, omfang av alenearbeid med mer, vil disse kjennetegnene underrepresenteres i våre data.

Det er langt mindre forskjeller mellom organiserte arbeidstakere i alt (registerdata) og i vår undersøkelse. Selv om vi ser en viss overrepresentasjon av arbeidstakere i alderen 50 år og eldre og arbeidstakere med heltidsstillinger, er skjevhetene mye mindre. Dette tyder på at de som har svart, er ganske representative for organiserte arbeidstakere innen handel.

I noen undersøkelser kan man bruke vektning for å korrigere for skjevheter i et utvalg. Det er ikke aktuelt her, siden den gruppen som særlig er underrepresentert, yngre arbeidstakere og/eller arbeidstakere i mindre deltidsstillinger, i ganske liten grad inngår i spørreundersøkelsen. Vi har derfor håndtert skjevhetene gjennom kommentarer til og diskusjoner av funnene.

Tabell 1.2 Ansatte i detaljhanden (NACE 47) i relevante stillinger (2020) sammenlignet med respondentene i spørreundersøkelsen. Prosent

	Ansatte i detaljhandel (relevante stillinger)	Uorganiserte i detaljhandel (relevante stillinger)	Organiserte i detaljhandel (relevante stillinger)	Respondenter i spørreundersøkelsen
Alder				
16–19 år	19	24	2	1
20–24 år	24	27	15	5
25–29 år	14	14	15	10
30–39 år	15	14	21	27
40–49 år	11	9	18	22
50–59 år	10	7	18	26
60 år og eldre	6	5	10	10
I alt	100	100	100	100
Stillingsstørrelse				
Under 25 prosent	29	33	14	16
25–49 prosent	17	18	13	6
50–79 prosent	15	13	22	18
80–99 prosent	9	7	16	12
Heltid	30	28	35	48
I alt	100	100	100	100
Antall personer/ intervjuer	147 000	114 000	33 000	6176

De fleste som besvarte undersøkelsen jobber i en butikk, men det er også arbeidstakere som arbeider i kiosker, på servicestasjoner og liknende. I spørreundersøkelsen brukte vi begrepet «butikk» om alle utsalgssteder (se boks), og vi bruker også dette begrepet i denne rapporten.

Begrepsbruk i spørreskjemaet

«Denne undersøkelsen omfatter ansatte i butikk, kiosk, apotek, bensin- og servicestasjon eller netthandel. Videre i undersøkelsen bruker vi begrepet butikk eller butikkmedarbeider også for deg som jobber i kiosk.»

Undersøkelsen omfattet kun arbeidstakere som jobber med salg og betjening av kunder og netthandel. Det var svært få i vårt utvalg som oppga netthandel, og vi skiller ikke disse ut som egen gruppe. Knappe halvparten av de som svarte, jobber innen dagligvarehandel. De øvrige fordeler seg på mange bransjer innen ulike deler av faghandel. Her utgjør klær, sko og tekstiler og møbler og interiør større grupper (tabell 1.3). Ansatte i apoteker er i hovedsak organisert i andre forbund enn HK, og apotekbransjen dekkes dermed ikke av arbeidstakerundersøkelsen.

Tabell 1.3 Utvalget fordelt på bransjer. Egenoppgett. N = 6186. Prosent

Dagligvare	46
Klær, sko eller andre tekstiler	10
Elektronikk og hvitevarer	3
Sport og fritidsartikler	2
Møbler, belysning og andre innredningsartikler	8
Jernvare/fargehandel	3
Byggevarer	6
Bok- eller musikkhandel	3
Blomster og planter	3
Annen faghandel	6
Bredt vareutvalg	2
Vinmonopolet	4
Kiosk/storkiosk/bensin og servicestasjoner	3
Annet	3
I alt	100

Tabell 1.4 viser andre kjennetegn ved utvalget. Disse brukes også som bakgrunnsvariabler i analysene. Som diskutert i tilknytning til tabell 1.2, er utvalget skjevt sammenlignet med sysselsettingen i bransjen. Sammenlignet med bransjen som helhet, er det for mange med store stillinger og for få som kombinerer jobb og skolegang/studier. 41 prosent oppga at arbeidsplassen er plassert i et kjøpesenter. Vi spurte også om arbeidstaker har verv i fagforening eller er verneombud. I alt oppga 25 prosent at de har slike verv, hvorav 17 prosent oppga at de har verv i fagforening. Det er vanskelig å si om

dette er høyere enn forventet. I Levekårsundersøkelsen 2022 oppga 18 prosent av organiserte at de enten hadde verv i fagforeningen nå eller hadde hatt verv i de siste tre årene. Her ble det ikke spurt om vervet som verneombud.

Tabell 1.4 Kjennetegn ved utvalget. N = 6175. Prosent

Kjønn	
Kvinner	76
Menn	23
Ikke oppgitt	1
I alt	100
Antall år jobbet i butikk	
Under ett år	2
1–2 år	6
3–5 år	12
6–10 år	18
Mer enn 10 år	62
Ikke sikker	0
I alt	100
Arbeidstidsordning	
Fast arbeidstid, f.eks. et visst antall timer per uke	86
Ingen fast arbeidstid, jobber kun når jeg bli tilkalt	1
Kombinasjon av disse	11
Annet	1
I alt	100
Kombinerer du jobben med studier eller skolegang?	
Ja	9
Nei	91
I alt	100
Er arbeidsplassen din plassert i et kjøpesenter?	
Ja	41
Nei	58
Usikker	1
I alt	100
Verv	
Tillitsvalgt	14
Verneombud	8
Både tillitsvalgt og verneombud	3
Ikke verv	73
Ikke sikker	2
I alt	100

Spørreundersøkelsen blant virksomheter innen detaljhandel

Det ble videre gjennomført en spørreundersøkelse på telefon blant 700 virksomheter innen detaljhandel. Utvalget besto av butikker med fem eller flere ansatte. Svarperson i bedriften var HR-ansvarlig eller daglig leder / butikksjef. I tilfeller der respondenten hadde ansvar for flere enheter, ble de bedt om å svare ut fra den butikken/enheten de kjente best. Totalt ble det trukket et bruttoutvalg på 11 582 bedrifter. 2058 av disse falt bort på grunn av feil eller ufullstendig telefonnummer. 32 var nedlagte på intervju-tidspunktet og 173 var ikke lenger butikkutsalg. Dette ga et nettoutvalg på 9319 butikker. For 4247 virksomheter var det ikke mulig å oppnå kontakt i intervju-perioden – det vil si at det ikke var noen som svarte på telefonen. Disse butikkene ble oppringt inntil fem ganger. Ser vi antall svar i forhold til nettoutvalget, har vi en svarprosent på 8 prosent. Ser vi svarprosenten ut fra de vi faktisk kom i kontakt med, var denne på 10 prosent.

Tabell 1.5 viser hvordan disse fordeler seg langs en del kjennetegn ved virksomheten. Utvalget skiller seg ikke vesentlig fra SSBs oversikter over virksomheter når det gjelder størrelse. SSBs tall per 2024 for varehandel (NACE 47, 5 ansatte eller mer) viser at 54 prosent har 5–9 ansatte, 35 prosent har 10–19 ansatte og 11 prosent har 20 ansatte eller mer.⁴ Dette avviker ikke mye fra fordelingen i vårt utvalg, selv om vi har litt flere (60 prosent) med under ti ansatte. Vi har ikke mulighet til å sammenligne utvalget med virksomheter innen detaljhandel langs andre variabler. Ett unntak er tariffavtale. Estimer fra Fafo, basert på registerbaserte data, tyder på at 32 prosent av virksomheter innen detaljhandel (5 ansatte og mer) dekkes av tariffavtale, og at 29 prosent driver innen dagligvarehandel. Langs disse to variablene skiller dermed ikke utvalget seg vesentlig fra hva vi ville forventet gitt det vi vet om bransjen.

Tabell 1.5 Kjennetegn ved virksomhetene i spørreundersøkelsen. Virksomheter innen detaljhandel høsten 2023. N = 700. Prosent

Type organisering	
Kjede	44
Franchise	28
Enkeltstående butikk	26
Annet / ikke sikker	2
I alt	100
Kjøpesenter	
Ja	29
Nei	71
I alt	100
Bransje (NACE)	
Butikkhandel med bredt vareutvalg med hovedvekt på nærings- og nytelsesmidler	32
Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger	4
Detaljhandel med drivstoff til motorvogner/kiosker med bredt utvalg	7
Butikkhandel med IKT-utstyr i spesialforretninger	2
Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesialforretninger	16
Butikkhandel med bøker, musikkartikler og andre fritidsartikler i spesialforretninger	10
Annen butikkhandel i spesialforretninger	27

⁴ 07091: Virksomheter, etter næring (SN2007) og antall ansatte (K) 2009–2024.

Annet	2
I alt	100
Bransje – sammenslått	
Dagligvarehandel	32
Faghandel	58
Annet, inkl. drivstoff og kiosk	9
I alt	100
Antall ansatte	
Under 10	60
10 til 19	29
20 til 39	9
40 ansatte og mer	2
I alt	100
Døgnåpent	
Hele uka	2
Deler av uka	0
Nei	97
I alt	100
Søndagsåpent	
Ja	16
Nei	84
I alt	100
Tariffavtale	
Ja	42
Nei	52
Usikker	6
I alt	100
Tillitsvalgt	
Ja (i butikken eller som dekker flere butikker)	25
Nei	73
Usikker	2
I alt	100
Verneombud	
Ja	56
Nei	40
Usikker	4
I alt	100

2 Arbeidstidens plassering

Vi har kartlagt arbeidstidens plassering med utgangspunkt i svar fra arbeidstakere og virksomheter. Et viktig tema for kartleggingen er omfang av arbeid i perioden 21–06, som vil si natt i arbeidsmiljølovens forstand. Vi har undersøkt hvor mange arbeidstakere som jobber innenfor tidsintervallet 21–06 og hvor mange utsalgssteder (butikker, kiosker, servicestasjoner med videre) som har åpent på slike tidspunkt. Vi har også undersøkt omfanget av arbeid i perioden 21–06. Dette ble gjort ved at vi har sett på hvor mange vakter som omfatter nattarbeid og hvor mange ansatte virksomhetene har på jobb på slike tidspunkt. I tillegg har vi estimert hvor stor andel av arbeidstiden som er plassert i perioden 21–06.

Det er krevende å kartlegge omfang av arbeid på ulike tidspunkt i spørreundersøkelser, ikke minst i bransjer der man ikke kan ta utgangspunkt i standardiserte skift- og turnusordninger. Spørsmålene i våre to undersøkelser stiller store krav til de som skal svare detaljert på hvordan arbeidstiden var plassert over de siste fire ukene, eller redegjøre for bedriftens arbeidsplaner i detalj. Selv om vi har mange og detaljerte spørsmål, vil det være elementer av arbeidstidens plassering som ikke framgår av undersøkelsene. Dette gjør – sammen med mulige feilkilder eller usikkerhet hos respondentene – at vi kun komme med ganske grove anslag når det gjelder beregningene av hvor mye av arbeidstiden som er plassert i tidsrommet 21–06. Vi redegjør for de forutsetninger som gjøres knyttet til slike regninger i tilknytning til de avsnittene der dette omtales.

2.1 Arbeidstakere

Vi ser innledningsvis på hva som kjennetegner arbeidstiden med utgangspunkt i hvilke tidspunkt arbeidstakerne har sine vakter. Vi beskriver hvor mange som jobber på ulike tidspunkt på dagen og i uka, før vi ser på hvor mange som jobber i perioden 21–06. Deretter ser vi på de som jobber natt og i hvilke deler av detaljhandelen disse befinner seg. Med utgangspunkt i opplysninger om hvor mange vakter som arbeides på ulike tidspunkt, anslår vi så hvor stor andel av arbeidstiden som er plassert i perioden 21–06.

I beskrivelsen gjøres følgende mer detaljerte inndelinger av arbeidstidens plassering:

Dagarbeid (06–21)

Dagtid: 06–18

Tidlig kveld: 18–21

Nattarbeid (21–06)

Sen kveld: 21–00

Natt: 00–06

Tidspunkt på dagen og i uka

Vi viser først hva arbeidstakerne svarte på spørsmålet om når på dagen og når i uka de jobber. Vi ba dem ta utgangspunkt i de siste fire ukene de jobbet sammenhengende.

Nesten alle som besvarte undersøkelsen jobber på hverdager (99 prosent), 85 prosent oppga at de jobber lørdager og 8 prosent at de jobber søndag (tabell 2.1). De fleste har dagvakter, men det er også mange som har vakter tidlig kveld på hverdager (60 prosent). En av fire jobber sen kveld (21–00), mens 1 prosent oppga at de har jobbet mellom kl. 00 og 06 på hverdager. Det er færre som har vakter på tidlig kveld (24 prosent) og vakter som faller på sen kveld (9 prosent) på lørdag. Andelen som jobber natt (00–06) er imidlertid den samme som på hverdager. De som jobber søndag jobber på dagtid, men noen jobber også på tidlig kveld, sen kveld og natt. Vi har også spurt om arbeidstaker har vakter som begynner før klokken 06. Her er det ikke skilt mellom hverdager, lørdager og søndager. I tabellen har vi inkludert disse, og gjort en antakelse om at slike vakter (iallfall) finner sted på hverdager. De som har svart at de begynner på arbeidet før kl. 06, har i hovedsak ikke krysset av for at de har vakter 00–06. Det vil si at de har tolket spørsmålet til å ikke omfatte det å begynne før klokken 06. De fleste som starter arbeidsdagen før 06, begynner en gang mellom 05 og 06. Når vi inkluderer de som har tidligvakter, er andelen som jobber i perioden 06–21 på 27 prosent.

Tabell 2.1 Andel arbeidstakere som har jobbet på ulike tidspunkt i løpet av siste fire uker de har jobbet sammenhengende. Medlemmer i HK. Høsten 2023. Prosent. N = 6188

	Hverdager	Lørdager	Søndager	I alt
I alt	99	85	8	100
06–18 (dag)	99	83	7	99
18–21 (tidlig kveld)	60	24	3	64
21–00 (sen kveld)	24	9	2	25
00–06 (natt)	1	2	1	3
Begynner før kl. 06 på morgenen	3*	Ikke spesifisert	Ikke spesifisert	3
Sen kveld / natt i alt (21–06) unntatt morgenvakter	24	10	2	26
Sen kveld / natt i alt (21–06) inkludert morgenvakter	26			27

*Spørsmålet skiller ikke mellom hverdager, lørdag og søndag, men vi antar at slike vakter (iallfall) er lagt til hverdager. Vi har ikke gjort noen anslag for lørdag og søndag.

Butikkens åpningstid og arbeidstidens plassering

Vi har sett på sammenhengen mellom butikkens åpningstid og arbeidstidens plassering. Formålet var å undersøke hvor mange av de som jobber i butikker som stenger etter kl. 21, og eventuelt har døgnåpent, som jobber på slike tidspunkt og hvor mange som jobber etter kl. 21 selv om butikken stenger før. De aller fleste ansatte har vakter på dagtid. Dette gjelder også de som jobber i butikker som holder åpent på sen kveld eller har døgnåpent (tabell 2.2). Flertallet (72 prosent) av de som jobber i butikker som stenger mellom 18 og 21, har vakter som strekker seg utover kl. 18. De øvrige (28 prosent) oppga at de ikke har jobbet etter kl. 18. Om lag halvparten av de som jobber i butikker som

holder åpent etter kl. 21, oppga at de har hatt vakter mellom kl. 21 og 00. En fortolkning av dette er at det er lite vanlig å ha arbeidstakere som kun jobber etter klokken 21. De som jobber etter klokka 21 har også vakter før kl. 21. Det er imidlertid en del som ikke jobber sen kveld, selv om butikken holder åpent etter 21. Man kan merke seg at noen få oppga vakter som strekker seg utover butikkens åpningstider, noe som ikke er uventet, siden noen vil måtte utføre arbeid i forbindelse med stenging av butikken.

Tabell 2.2 Arbeidstidens plassering etter butikkenes stengtids på hverdager. Andel som har oppgitt at de arbeider på ulike tidspunkt på hverdager. Medlemmer i HK. Høsten 2023. Prosent. N = 6127

	Mellom 06 og 18	Mellom 18 og 21	Mellom 21 og 00	Mellom 00 og 06	N
Butikken stenger 18 eller tidligere	100	4	0	0	758
Butikken stenger 18–21	98	72	3	1	2391
Butikken stenger 21 eller senere	97	68	52	1	2399
Døgnåpen	94	61	26	7	579

Vi gjorde samme øvelse for arbeid på lørdager. Et stort flertall av dem som jobber i lørdagsåpne butikker, jobber på dagtid (06–18). Dette gjelder uansett når butikken stenger (tabell 2.3). Langt færre oppga at de jobber etter kl. 18 eller etter kl. 21, selv om de er ansatt i en butikk som holder åpne på slike tidspunkt. Det er også få av de som har oppgitt at butikken er døgnåpen som arbeider etter midnatt.

Tabell 2.3 Arbeidstidens plassering etter butikkenes stengtids på lørdager. Andel som arbeider på ulike tidspunkt på lørdager. Medlemmer i HK. Høsten 2023. Prosent. N = 6127

	Mellom 06 og 18	Mellom 18 og 21	Mellom 21 og 00	Mellom 00 og 06	N
Butikken stenger 18 eller tidligere	84	3	0	1	1998
Butikken stenger 18–21	84	40	1	1	1349
Butikken stenger 21 eller senere	83	28	32	5	1370
Døgnåpen	75	35	13	6	591

Arbeid mellom 21 og 06

Vi har sett nærmere på arbeid i perioden 21–06, som vil si tidspunkt som defineres som natt i arbeidsmiljøloven. I vår undersøkelse inkluderer dette:

- Arbeid mellom 21 og 00 (sen kveld)
- Arbeid mellom 00 og 06 (natt)
- Arbeid som starter før kl. 06 på morgenen

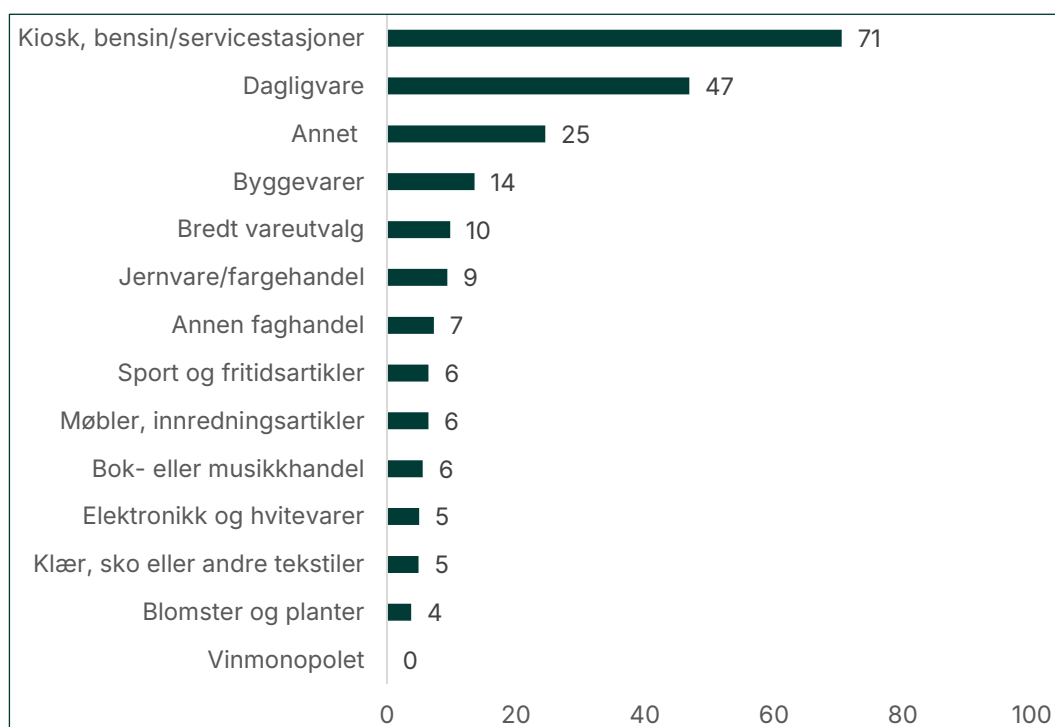
Dette vil i hovedsak omfatte vakter i perioden 21–06 i butikker som er åpne etter klokken 21, eventuelt er døgnåpne. I tillegg avslutter noen arbeidstakere arbeidet etter kl. 21,

selv om butikken stenger 21 eller tidligere, jf. tabell 2.2 og 2.3. Noen arbeidstakere begynner arbeidet før kl. 06. Som tidligere nevnt, har ikke disse nødvendigvis svart at de arbeider i tidsrommet 00-06.

I alt oppga tre prosent av arbeidstakerne at de noen ganger begynner arbeidet før kl. 06, og de fleste av disse har svart at arbeidet starter mellom 05 og 06. I hovedsak ser det ut til at disse ikke har valgt å krysse av for at de jobber mellom 00 og 06. Vi inkluderer de som har svart «ja» på spørsmålet om vakter før kl. 06 i gruppen med arbeid på natt.

Vi starter med å se på omfang av arbeid mellom kl. 21 og 06 i alt. Dette vil si hvor mange som oppga å ha arbeidet på slike tidspunkt én eller flere ganger i løpet av de siste fire ukene med sammenhengende arbeid. I alt oppga 27 prosent av respondentene at de har vakter innenfor intervallet for nattarbeid (tabell 2.4, se også tabell 2.1). Vi ser først på hvordan innslaget av nattarbeid (21-06) varierer mellom ulike deler av handelen (figur 2.1). Blant de som jobber i kiosker, storkiosker og bensin- eller servicestasjoner, oppga 71 prosent at de jobber natt. Innen dagligvarehandel er andelen 47 prosent, mens andelen er lavere i ulike typer faghandel. Her varierer andelen fra 4 prosent (blomster og planter) til 14 prosent (byggevarer).

Figur 2.1 Andel arbeidstakere som arbeider 21-06 etter type handel. Medlemmer i HK høsten 2023. N = 6127



Vi har også sett på om det er spesielle kjennetegn ved arbeidstakere som arbeider i perioden mellom kl. 21 og 06 (tabell 2.4). Vi har informasjon om hvor lenge arbeidstaker har jobbet i butikk, kjønn, alder og kjennetegn ved stillingen som heltid/deltid, type arbeidsavtale og om arbeidstaker kombinerer jobb og skolegang/studier.

Det er i hovedsak kun mindre forskjeller i andel arbeidstakere som har oppgitt at de jobber i perioden 21-06 natt etter kjønn, alder og ansiennitet i butikk. Det er likevel noe

mindre vanlig med slike arbeidstider blant de eldste (55 år og eldre) sammenlignet med yngre arbeidstakere. Det er heller ikke vesentlige skiller etter stillingens størrelse, etter om den ansatte kombinerer jobb og skolegang/studier, om arbeidstaker har avtale om en fast (ukentlig) arbeidstid eller om vedkommende jobber på tilkalling. Det er med andre ord ikke slik at unge, de som er nye i butikk, de med små stillinger eller de som kombinerer jobb og skolegang skiller seg ut ved at en høyere andel har oppgitt å jobbe natt. Vi minner imidlertid om at disse gruppene sjeldnere enn andre er organisert, og at vi ikke vet om de uorganiserte med slike kjennetegn vil skille seg fra de organiserte i arbeidstidens plassering.

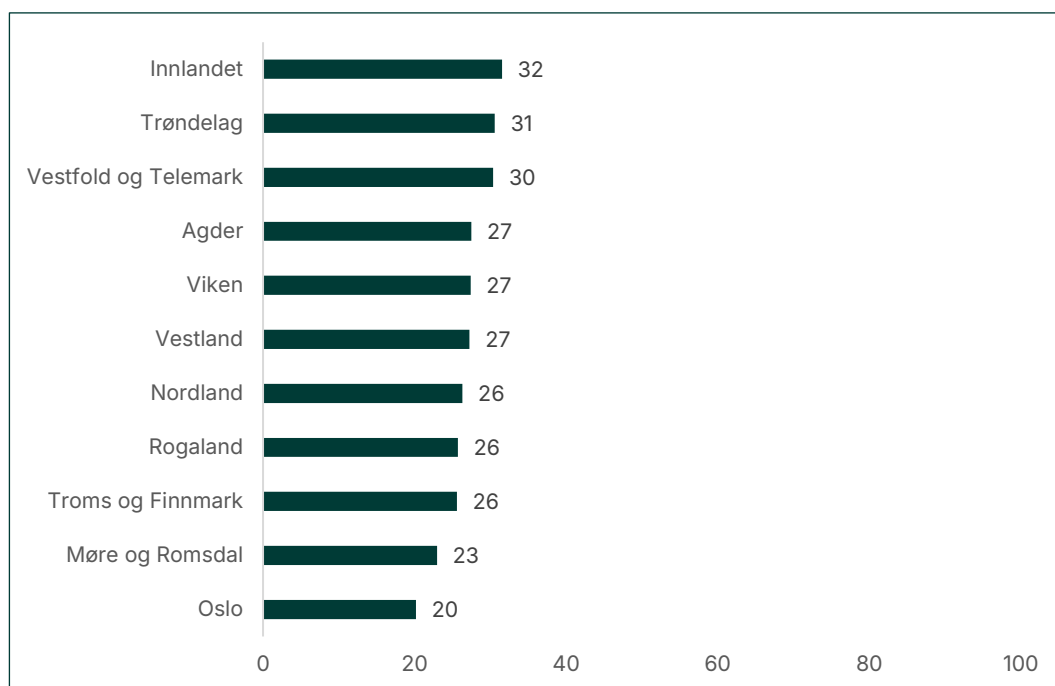
Tabell 2.4 Andel arbeidstakere som arbeider 21-06 etter kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsforholdet. Medlemmer i HK høsten 2023. Prosent. N = 6188

	Andel som arbeider 21-06
I alt	27
Antall år i handel	
Under ett år	28
1-2 år	29
3-5 år	29
6-10 år	30
Mer enn 10 år	26
Kjønn	
Mann	29
Kvinne	27
Alder	
Under 25 år	34
25-29 år	32
30-34 år	30
35-44 år	30
45-54 år	25
55 år og eldre	22
Stillingsstørrelse	
Mindre enn 25 prosent	24
25-50 prosent	33
50-80 prosent	31
Mer enn 80 prosent	29
Heltid	27
Hva slags avtale om arbeidstid har du?	

	Andel som arbeider 21–06
Fast arbeidstid, f.eks. et visst antall timer per uke	27
Ingen fast arbeidstid, jobber kun når jeg bli tilkalt	27
Kombinasjon av disse	33
Kombinerer du jobben med studier eller skolegang?	
Ja	31
Nei	27

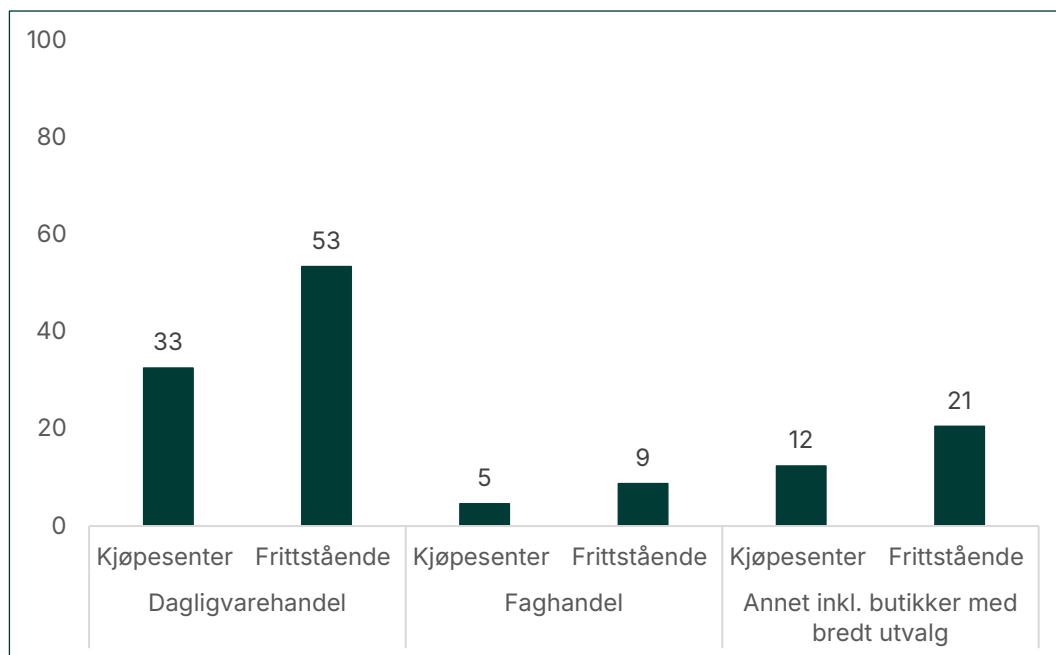
Vi har også sett på om det er forskjeller etter fylke i andelen som jobber i perioden mellom kl. 21 og 06 (figur 2.2). Andelen er lavest i Oslo og høyest i Innlandet. Med unntak av Oslo og Møre og Romsdal, er det ikke store forskjeller mellom fylkene. Det er noe overraskende at Oslo ligger så lavt. En nærmere analyse viste at forskjellene gjelder dagligvarehandel. For faghandel er bildet motsatt: her skiller Oslo og Viken seg ut med høyere andel arbeidstakere som jobber natt. En mulig forklaring på mønsteret er at utvalget er skjevt; de som jobber i dagligvarebutikker i Oslo med lange åpningstider er sjeldnere organisert enn andre og dermed ikke del av vårt utvalg.

Figur 2.2 Andel arbeidstakere som arbeider mellom kl. 21 og 06 etter fylke. Medlemmer i HK høsten 2023. Prosent. N = 6188



Vi har også sett på om det er forskjeller mellom de som har oppgitt at butikken de jobber i er plassert i et kjøpesenter eller ikke. Av de som har svart på undersøkelsen, oppga 41 prosent at butikken ligger i et kjøpesenter. Arbeid mellom 21 og 06 er mer vanlig i frittstående butikker sammenlignet med butikker i kjøpesenter (figur 2.3). Dette gjelder både for dagligvarehandel og for faghandel og annen handelsvirksomhet. Forklaringen er at butikkene følger kjøpesenterets åpningstider.

Figur 2.3 Andel arbeidstakere som arbeider mellom kl. 21 og 06 etter om butikken er plassert i et kjøpesenter eller ikke. Medlemmer i HK høsten 2023. Prosent. N = 6022



Note: Vi har her sett bort fra kiosker og service-/bensinstasjoner.

De som jobber 21-06

I tabell 2.5 ser vi kun på de 27 prosentene av arbeidstakerne som har svart at de arbeider i perioden mellom kl. 21 og 00, og viser hvor stor andel av denne gruppen som oppga å ha vakter i ulike tidsrom. Vi ser ikke her på antall vakter, men tabellen gir en indikasjon på hvilke situasjoner (åpningstid og dag) som er vanlig blant arbeidstakere innen detaljhandel som jobber natt (kl. 21–00). Det store flertallet av gruppen oppga å ha vakter i butikker som har åpent mellom kl. 21 og 00. Dette gjelder særlig vakter på hverdager (73 prosent), men det er også en god del som har oppgitt å ha vakter på sen kveld/lørdager (25 prosent). 13 prosent av de som har nattarbeid, har vakter i døgnåpne butikker. Noen få arbeider i butikker som stenger kl. 21 eller tidligere, som vil si at de har vakter som innebærer arbeid etter stengetid. Det er også en del som har vakter som begynner før klokken 06 på morgenen.

Tabell 2.5 Tidspunkt/situasjoner for de som arbeider i perioden mellom kl. 21 og 06. Tidspunktene er ikke gjensidig utelukkende. Prosent. N = 1694

	Hverdager	Lørdag	Søndag
Vakter i butikker som stenger kl. 21 eller tidligere	4	1	0
Vakter i butikker som er åpne 21-00	73	25	3
Vakter etter midnatt i butikker som er åpne etter midnatt	4	0	-
Vakter 21-06 i døgnåpne butikker	10	5	2
Vakter etter midnatt i butikker som stenger før midnatt	1	-	-
Vakter som begynner før kl. 06	13		

Hvor mye av arbeidstiden er lagt til perioden 21-06?

Vi har bedt arbeidstakerne om å angi hvor ofte de arbeider i tidsrommet 21-06. Referanseperioden er de siste fire ukene. Dette ble gjort ved at de som har svart at de arbeider i perioden kl. 21-00 ble spurt om hvor mange slike vakter de har hatt de siste fire ukene de har jobbet sammenhengende. Det samme ble gjort for øvrige tidsintervaller i løpet av døgnet og uka (se boks).

- Om du tenker på antall vakter du jobbet på hverdager mellom 06 og 18 de siste 4 ukene du jobbet sammenhengende. Hvor mange slike vakter jobbet du? Hvis du er usikker, kan du oppgi et cirkatall.
- Om du tenker på antall vakter du jobbet på hverdager mellom 18 og 21 de siste 4 ukene du jobbet sammenhengende. Hvor mange slike vakter jobbet du? Hvis du er usikker, kan du oppgi et cirkatall.
- Om du tenker på antall vakter du jobbet på hverdager mellom 21 og 00 de siste 4 ukene du jobbet sammenhengende. Hvor mange slike vakter jobbet du? Hvis du er usikker, kan du oppgi et cirkatall.
- Om du tenker på antall vakter du jobbet på hverdager mellom 00 og 06 de siste 4 ukene du jobbet sammenhengende. Hvor mange slike vakter jobbet du? Hvis du er usikker, kan du oppgi et cirkatall.

Tilsvarende spørsmål ble stilt angående arbeid på lørdag og arbeid på søndag

Flertallet av de som jobber mellom kl. 21 og 00 (sen kveld) har én eller to slike vakter i uka eller mindre (1 til 8 vakter i løpet av fire uker). I alt oppga 18 prosent av utvalget at de har denne typen arbeidstid, mens 6 prosent oppga at de jobber sen kveld oftere (9 vakter på fire uker eller mer). Hvis vi kun ser på de som jobber i butikker som stenger etter kl. 21 på hverdager (døgnåpne butikker unntatt), er andelen som har vakter som omfatter sen kveld på 53 prosent. De fleste av disse (40 prosent) har opptil to slike

vakter i uka. De øvrige – 13 prosent – har slike vakter oftere. Flertallet av de som oppga at de jobber i døgnåpne butikker, jobber ikke sen kveld. Kun en av fire arbeidstakere i døgnåpne butikker oppga at de har slike vakter. Blant de som har vakter på sen kveld, er det vanlig å ha opptil to senvakter per uke. Vi vet ikke om dette mønsteret avspeiler arbeidstidsordningene i døgnåpne butikker (få ansatte på jobb etter klokka 21), eller om dette henger sammen med skjevheter i vårt utvalg. Se drøftingen nedenfor om vakter i perioden mellom kl. 00 og 06.

Tabell 2.6 Antall vakter i perioden mellom kl. 21 og 00 i løpet av de siste fire ukene arbeidstaker har arbeidet sammenhengende. Medlemmer i HK høsten 2023. Prosent

	Alle	Jobber i butikker som stenger 21 eller tidligere på hverdager	Jobber i butikker som stenger etter kl. 21 på hverdager	Jobber i døgnåpne butikker
Ingen	76	98	47	74
Opptil 1 vakt per uke (1–4 i alt)	10	1	22	10
Opptil 2 vakter per uke (5–8 i alt)	8	0	18	8
Opptil 3 vakter per uke (9–12 i alt)	3	0	8	4
Oftere	3	0	5	4
I alt	100	100	100	100
N	6188	3172	2423	593

Få butikkansatte oppga at de jobber mellom kl. 00 og 06. Det er også svært få av dem som jobber i døgnåpne utsalgssteder, som har svart at de har vakter i perioden 00–06 (tabell 2.6). Vi er usikre på hvorfor vi ikke finner flere med slike vakter. En mulig forklaring er at slike vakter ofte fylles av unge arbeidstakere eller andre som ikke blir lenge i bransjen og som ikke er organiserte (og dermed ikke er med i vårt utvalg). En del arbeidstakere oppga at de begynner arbeidet før kl. 06. I hovedsak har ikke disse oppgitt at de har vakter mellom 00 og 06, som vil si at de ikke fanges opp av tabell 2.6.

Tabell 2.7 Antall vakter i perioden mellom kl. 00 og 06 i løpet av de siste fire ukene arbeidstaker har arbeidet sammenhengende. Medlemmer i HK høsten 2023. Prosent

	Alle	Jobber i butikker som stenger kl. 21 eller tidligere på hverdager	Jobber i butikker som stenger etter kl. 21 på hverdager	Jobber i døgnåpne butikker
Ingen	99	98	93	98
Opptil 1 vakt per uke (1–4 i alt)	-	1	2	1
Opptil 2 vakter per uke (5–8 i alt)	-	-	2	-
Opptil 3 vakter per uke (9–12 i alt)	-	-	2	-
Oftere	-	-	2	-
I alt	100	100	100	100
N	6188	3172	2423	593

Vi spurte de som har vakter i perioden mellom kl. 21 og 06 om de begynner arbeidet etter klokka 21, som vil si at hele eller nesten hele vekten ligger i perioden som defineres som natt i arbeidsmiljøloven. Kun fire prosent oppga å ha vakter som begynner kl. 21 eller senere. Det vanlige er dermed at slike vakter starter før kl. 21.

Vi undersøkte også om det er noen grupper arbeidstakere som ofte peker seg ut ved å ha hyppige vakter i perioden 21–00. Vi så kun på de som jobber i butikker som er åpne etter kl. 21. Gitt at butikkene er åpne etter kl. 21, finner vi ikke at arbeidstakere i dagligvarehandel har flere vakter på sen kveld sammenlignet med faghandel. Det er heller ikke slik at unge skiller seg ut ved å ha flere vakter på sen kveld målt ved antall vakter. Samtidig vil noen grupper ha en større *andel* av sine vakter på sen kveld. Antall vakter på sen kveld i løpet av fire uker er om lag det samme for de som jobber heltid og de som har deltidsstillinger under 50 prosent. Det betyr at arbeidstakere i små stillinger har en langt større andel av sin arbeidstid lagt til perioden mellom kl. 21 og 00.

Andel av arbeidstid – anslag

Det neste spørsmålet vi stilte, er hvor stor andel av arbeidstiden som faller i perioden mellom kl. 21 og 06. Siden det er mange alternativer for arbeidstidens plassering, innebærer dette at vi har stilt mange, detaljerte og til dels krevende spørsmål. Spørsmålene gir likevel ikke en fullstendig kartlegging av arbeidstidens plassering over fireukersperioden. Dette betyr at vi må ha noen forutsetninger og estimater for å kunne beregne arbeidstidens plassering på ulike tidspunkt. Det er også enkelte inkonsistenser i svargivningen, noe som må regnes med i et såpass omfattende spørreskjema. Vi redegjør for dette i neste boks. De forutsetningene vi legger til grunn, er skjønnsmessig, og litt andre forutsetninger ville gitt litt andre resultater.

- For arbeidstakere som jobber mellom 21 og 00 i butikker som stenger mellom kl. 21 og midnatt, anslår vi 1,75 timer etter kl. 21. Det vil si at vi antar at mange butikker stenger 22 eller 23.
- For arbeidstakere som jobber i døgnåpne butikker, antar vi at vakter mellom 21 og 00 varer 3 timer og vakter mellom 00 og 06 varer 6 timer.
- For arbeidstakere som jobber etter kl. 21 i butikker som stenger mellom 18 og 21, anslår vi at de jobber 1 time etter kl. 21.
- Vi bruker så opplysninger om antall vakter på ulike tidspunkt til å beregne antall timer jobbet i perioden mellom kl. 21 og 06.
- Vi anslår arbeidstid (timer per uke) med utgangspunkt i spørsmålet om arbeidstid. Vi anslår timetall ved å velge midtpunktet i intervallene. For eksempel får arbeidstakere som har mer enn 80 prosent stilling, men ikke fulltid, tilordnet en stillingsbrøk på 90 prosent.

Med utgangspunkt i forutsetningene i boksen, har vi beregnet hvor stor andel av arbeidstiden som utføres i perioden mellom kl. 21 og 06 (tabell 2.7). Dette ble gjort for alle og for de som jobber i en butikk som er åpen etter kl. 21 på hverdager, inkludert døgnåpne butikker. Beregningsmetoden gir et anslag på at 4 prosent av arbeidstiden er lagt til sen kveld / natt for alle i utvalget. Ser vi kun på de som jobber i butikker som har åpent i perioden mellom kl. 21 og 06, er anslaget 6 prosent av arbeidstiden. Andelen varierer mye etter stillingsstørrelse. For arbeidstakere i de minste stillingene, er anslaget 18 prosent av arbeidstiden for alle og 40 prosent av arbeidstiden for de som jobber i butikker som er åpne etter kl. 21. Også de som har en arbeidstid mellom 25 og 50 prosent stilling, har klart høyere andel av sine timer lagt til sen kveld / natt sammenlignet med de som har store stillinger. Vi vet at arbeidstakere med små stillinger er underrepresentert i utvalget. Det betyr at anslaget for alle i tabell 2.7 ville vært høyere gitt at vi hadde hatt et utvalg som hadde vært mer representativt for sysselsettingen innen bransjen. Et grovt anslag er at anslaget for alle (3 prosent av samlet arbeidstid) ville gått opp med minst 1 prosentpoeng.⁵

Tabell 2.8 Anslag på hvor stor andel av arbeidstiden som er lagt til kl. 21–06. Medlemmer i HK høsten 2023. Prosent. N = 6022

	Arbeider i butikker som er åpen etter 21 på hverdager, inkl. døgnåpne butikker	Alle
Heltid	3	2
Over 80 prosent stilling	5	3
50–80 prosent	9	4
25 til 50 prosent stilling	13	7
Mindre enn 25 prosent stilling	40	18
Alle	6	3
N	3016	6188

⁵ Beregnet ut fra at andelen av arbeidstiden i perioden 21–06 for alle (jf. tabell 1.2) fordeler seg på samme måte som for de som har besvart vår undersøkelse.

2.2 Arbeidsgiverne

Vi har gjennomført en spørreundersøkelse blant om lag 700 virksomheter innen detaljhandel. Her så vi på hvilke arbeidstider som benyttes i virksomhetene, omtalt som butikkene, og hvor mange av de ansatte som er på jobb etter kl. 21. Vi har også spurt om utsalgsstedet har egne ansatte som jobber i perioden 21–00. Innledningsvis ser vi på hvilke åpningstider de 700 utsalgsstedene i undersøkelsen hadde. På samme måte som for ansatte, benytter vi begrepet «butikk» som samlebegrep for ulike typer virksomheter innen detaljhandel. Enheten i denne delen av kartleggingen er virksomhet, og undersøkelsen er ganske representativ når det gjelder små og store virksomheter. Samtidig er detaljhandel en bransje med mange små arbeidsplasser. Kun 24 prosent av arbeidstakerne jobbet per 2022 i virksomheter med 20 eller flere ansatte. Svarene her vil derfor gi et bedre inntrykk av status i bransjen enn et tilsvarende opplegg i bransjer der store virksomheter står for en stor del av sysselsettingen.

Åpningstider om innebærer arbeid i perioden 21–06

Vi spurte når butikken åpner og stenger på hverdager (mandag til fredag). I alt oppga 21 prosent av butikkene at de har åpent etter kl. 21 (tabell 2.9). I tillegg har 2 prosent døgnåpent. 1 prosent oppga at de åpner før kl. 06. På lørdager er 16 prosent av butikkene åpne etter kl. 21, i tillegg til de 2 prosentene som er døgnåpne (tabell 2.10). 8 prosent av butikkene oppga at de har åpent i perioden 21–06 på søndager, enten ved at de stenger etter kl. 21 eller ved at de er døgnåpne (tabell 2.11).

Tabell 2.9 Åpningstider mandag til fredag. N = 699. Virksomheter innen detaljhandel høsten 2023. Prosent

Butikken åpner	Butikken stenger				
	18 og tidligere	Mellom 18 og 21	Mellom 21 og 00	Etter midnatt	Døgnåpent
Før 06	0	0	1	-	
06 og senere	35	40	21	0	
Døgnåpent					2
I alt	36	40	21	0	2

Tabell 2.10 Åpningstider lørdag. N = 699. Virksomheter innen detaljhandel høsten 2023. Prosent

Butikken åpner	Butikken stenger					
	18 og tidligere	Mellom 18 og 21	Mellom 21 og 00	Etter midnatt	Døgnåpent	Ikke åpent
Før 06	0	0	0	0	0	
06 og senere	60	18	15	0	0	
Døgnåpent					2	
Ikke åpent						3
I alt	60	18	16	0	2	3

Tabell 2.11 Åpningstider søndag. N = 699. Virksomheter innen detaljhandel høsten 2023. Prosent

Ikke åpent søndag	84
Senger før kl. 21	7
Stenger etter kl. 21	6
Døgnåpent	2
I alt	100

Vi har videre sammenstilt informasjonen fra de ulike spørsmålene og sett på hvor mange som har oppgitt at butikken har åpent i perioden 21–06. Dette omfatter alt fra de som åpner før kl. 06 på hverdager til døgnåpne butikker.

Åpen 21–06

- Stenger mellom 21 og 00
- Stenger etter midnatt
- Åpner før 06
- Døgnåpen butikk

I alt oppga 25 prosent at butikken er åpen etter kl. 21, før 06 eller er døgnåpen. Det vil si at butikken (mest sannsynlig) har arbeidstakere som arbeider på slike tidspunkt. Andelen er lav blant de minste butikkene (5–9 ansatte), men drøye 40 prosent av butikkene med 10 ansatte og mer har åpent i perioden mellom kl. 21 og 06 (tabell 2.12). Åpningstider mellom kl. 21 og 06 er vanligst i dagligvarehandel (53 prosent oppga dette), men er lite vanlig i det vi har betegnet som faghandel (3 prosent). Det er også en høy andel som har åpent i perioden mellom kl. 21 og 06 i gruppen annet, som blant annet omfatter salg av bensin og kioskvareer. Åpningstider mellom kl. 21 og 06 er vanligst blant butikker som er lokalisert utenom kjøpesentre, og forekommer sjeldnest blant frittstående butikker. Vi presenterer ikke tall per fylke, siden antall svar fra de mindre fylkene er lavt. Undersøkelsen blant virksomheter gir ikke mer informasjon om det litt overraskende funnet for Oslo (jf. undersøkelsen blant arbeidstakere). Årsaken er at det er få butikker innen dagligvarehandel fra Oslo i undersøkelsen.

Tabell 2.12 Åpningstid 21–06. Virksomheter innen detaljhandel høsten 2023. N = 699. Prosent

I alt	25
Bedriftsstørrelse	
Færre enn 10 ansatte	12
10–19 ansatte	43
20 ansatte og mer	44
Bransje	
Dagligvare	53
Faghandel	3
Annet	66
Type organisering	
Kjede	23
Franchise	46
Frittstående	8
Kjøpesenter	
Ja	14
Nei	30
Region	
Østlandet	25
Sør- og Vestlandet	25
Trøndelag og Nord-Norge	21

Arbeid i perioden 21–06

Vi har spurt hvor mange arbeidstakere som er på jobb på ulike tidspunkt. I boksen nedenfor viser vi spørsmålene som ble stilt med referanse til hverdager. Samme spørsmål ble stilt for å kartlegge arbeid på lørdager og søndager (er ikke tatt med i boksen).

- På hverdager, (mandag til fredag) hvor mange er i gjennomsnitt normalt på jobb på dagtid mellom 06 fram til 18?
- På hverdager, (mandag til fredag) hvor mange er i gjennomsnitt normalt på jobb på kvelden mellom 18 og 21?
- På hverdager, (mandag til fredag) hvor mange er i gjennomsnitt normalt på jobb på kvelden mellom 21 og midnatt?
- På hverdager, (mandag til fredag) hvor mange er i gjennomsnitt normalt på jobb på etter midnatt?

Vi kan med utgangspunkt i spørsmålene referert i boksen over anslå hvor stor andel av de ansatte som i gjennomsnitt arbeider på ulike tidspunkt. Butikker som har åpent fra kl.

18 og til midnatt, har i gjennomsnitt 14–21 prosent av sine ansatte på jobb i disse periodene. Det er ikke mulig å gi helt nøyaktige anslag, siden vi må anta at respondentene ikke alltid har oppgitt nøyaktige/riktige tall, men våre anslag peker i retning av at arbeidsgiverne ikke har et vesentlig større behov for ansatte på tidlig kveld (18–21) sammenlignet med sen kveld (21–00). Vi har kun gjort beregninger for hverdager.

Tabell 2.13 Andel av ansatte som er på arbeid på ulike tidspunktet etter når butikken stenger på hverdager. Virksomheter innen detaljhandel høsten 2023. Prosent

	Kl. 06–18	Kl. 18–21	Kl. 21–00	N
Butikken stenger før 18	58			247
Butikken stenger 18–21	37	21		279
Butikken stenger 21–00	27	16	14	141

Hvem jobber sen kveld og natt?

Vi har også spurt om hvilken praksis butikkene har for å bemanne vakter etter kl. 21, på søndager og i perioden 18–21 på lørdager (tabell 2.14). Jobber de fleste på slike tidspunkt, eller har man egne ansatte som tar disse vaktene? Et mindretall (om lag 1/4) av butikkene svarte at de i hovedsak har egne ansatte som jobber på slike tidspunkt. En større andel svarte at de fleste jobber på slike tidspunkt, mens ganske mange oppga at dette varierer.

Tabell 2.14 Praksis for bemanning av vakter etter kl. 21, vakter mellom 18 og 21 på lørdag og arbeid på søndag. Virksomheter innen detaljhandel høsten 2023. N = 699. Prosent

	Hvordan fordeles vakter etter klokken 21 på hverdager?	Hvordan fordeles de ansatte på vakter etter 21 på lørdager?	Hvordan fordeles de ansatte på vakter mellom 18 og 21 på lørdager?	Hvordan fordeles de ansatte på vakter på søndager?
De fleste jobber etter 21 (etter 18, søndag)	37	41	41	47
Har i hovedsak egne ansatte som jobber etter 21 (etter 18, søndag)	24	31	25	23
Det varierer	34	24	29	24
Ikke sikker	6	4	4	6
Total	100	100	100	100
N	167	127	256	107

3 Alenearbeid

Som en del av dette prosjektet, ble det gjort en kartlegging av omfanget av alenearbeid i detaljhandelen. Hvorvidt en ansatt er alene på jobb (alenearbeid) er en konsekvens av hvordan arbeidsgiver har organisert og tilrettelagt arbeidet. Alenearbeid regnes som en særlig risikofaktor, og arbeidsmiljøloven stiller derfor særlige krav til risikovurderingen av alenearbeid (§ 4-1 (3)).

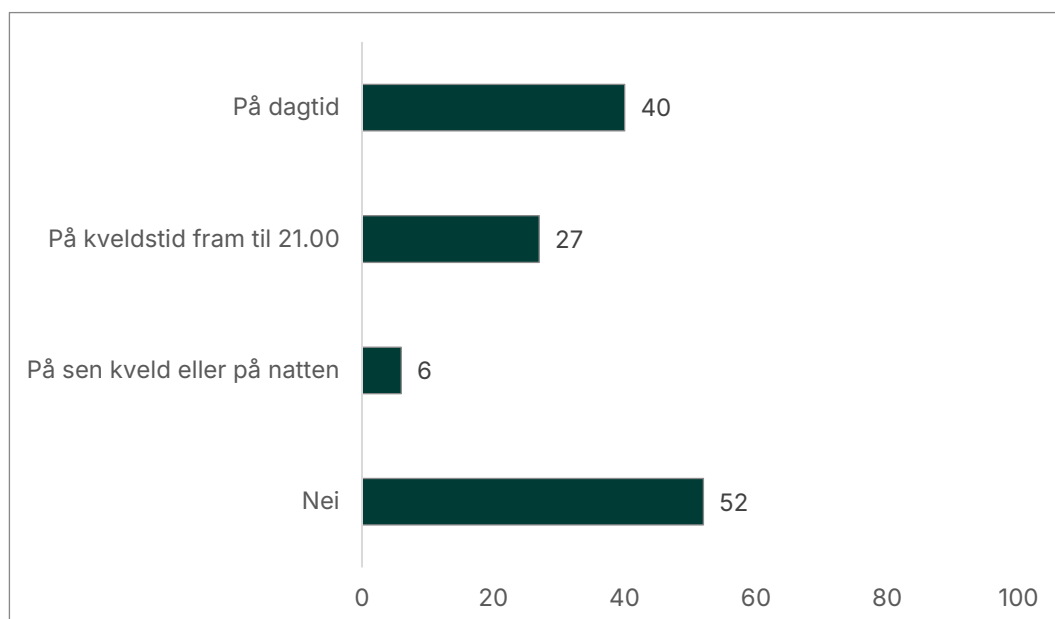
I forskrift om utførelse av arbeidet (FOR-2011-12-06-1357) ble det i 2016 tatt inn et eget kapittel (23A) om arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trusler om vold. I forskriften ble det presisert at det skal gjennomføres risikovurderinger som også skal ta med seg risikoen ved eventuelt alenearbeid (§ 23A-1). Landsoverenskomsten mellom Virke og LO/HK har også egne reguleringer som forplikter arbeidsgiver til å kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold (bilag 11).

I denne delen ser vi nærmere på hvordan arbeidsgiverne og HK-medlemmene beskriver alenearbeid, om det er gjort risikokartlegginger og gitt opplæring til de ansatte i dette, og i hvilken grad de opplever uønskede situasjoner i butikken. Vi skal også se nærmere på risikodempende tiltak i detaljhandelen som ikke er spesifikt knyttet til alenearbeid.

3.1 Alenearbeid

Vi skal først se nærmere på alenearbeid, andel bedrifter som har ansatte som jobber alene og til hvilke tider, og om det gjøres risikokartlegginger og gis opplæring i forbindelse med alenearbeid. Som vi så innledningsvis, er det ganske mange små bedrifter i utvalget. Dette vil kunne påvirke andel bedrifter som svarte at de har alenearbeid. Figur 3.1 viser andelen butikker med alenearbeid og til hvilke tider det jobbes alene.

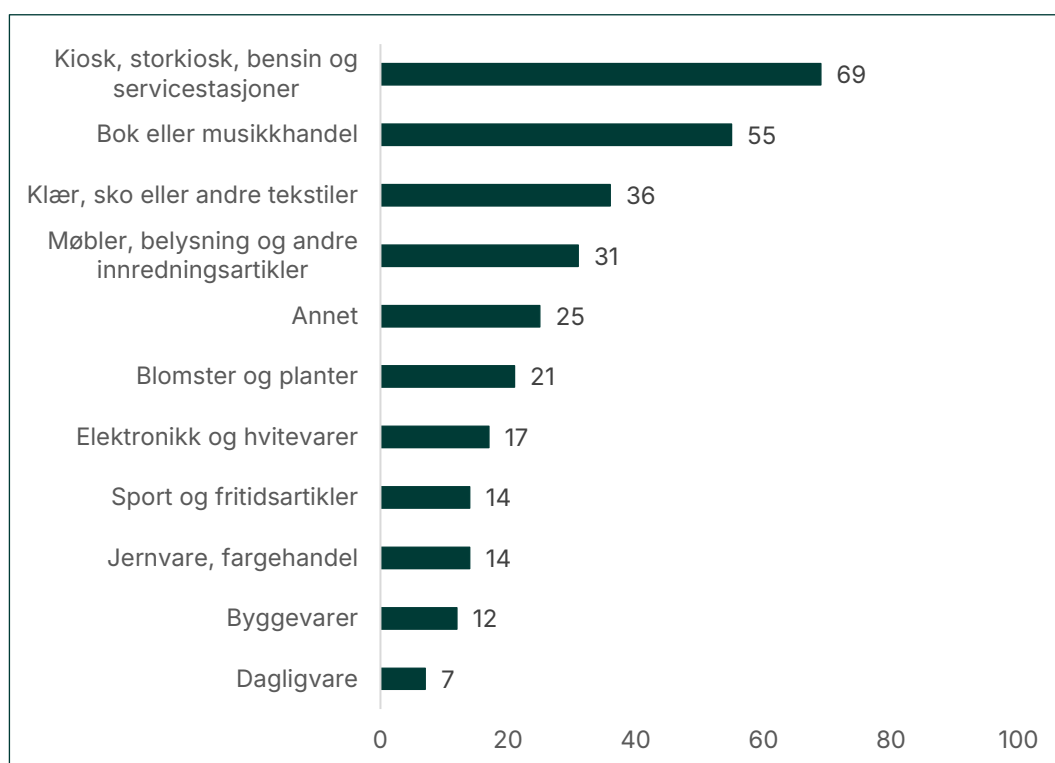
Figur 3.1 Jobber de ansatte til tider alene uten at andre kollegaer er til stede i butikken? Og i så tilfelle, på hvilke tider? Flere svar mulig. Virksomheter innen detaljhandel høsten 2023. Prosent (n = 700)



Drøyt halvparten av bedriftene svarte at de ansatte ikke jobber alene. Blant de som svarte at de har ansatte som jobber alene, er dette først og fremst på dagtid (40 prosent) og en del på kvelden fram til 21. Andelen som ikke har alenearbeid, er høyere i dagligvarehandelen (65 prosent) enn det vi finner i andre deler av faghandelen (49 prosent). Arbeid på sen kveld eller natt er noe mer vanlig i franchisebutikker enn for andre eierformer. Alenearbeid på dag og kveld er også mer vanlig for butikker som er lokalisert i et kjøpesenter.

32 prosent av HK-medlemmene svarte at de alltid (4 prosent), ofte (15 prosent) eller noen ganger (13 prosent) jobber alene uten andre kollegaer til stede i butikken. Drøyt halvparten (55 prosent) svarte at de aldri jobber alene. Det er imidlertid store bransjeforskjeller i andelen som jobber alene. I figur 3.2 viser vi andelen som svarte at de alltid eller ofte jobber alene etter bransje. HK-medlemmer. Prosent (n = 6182)

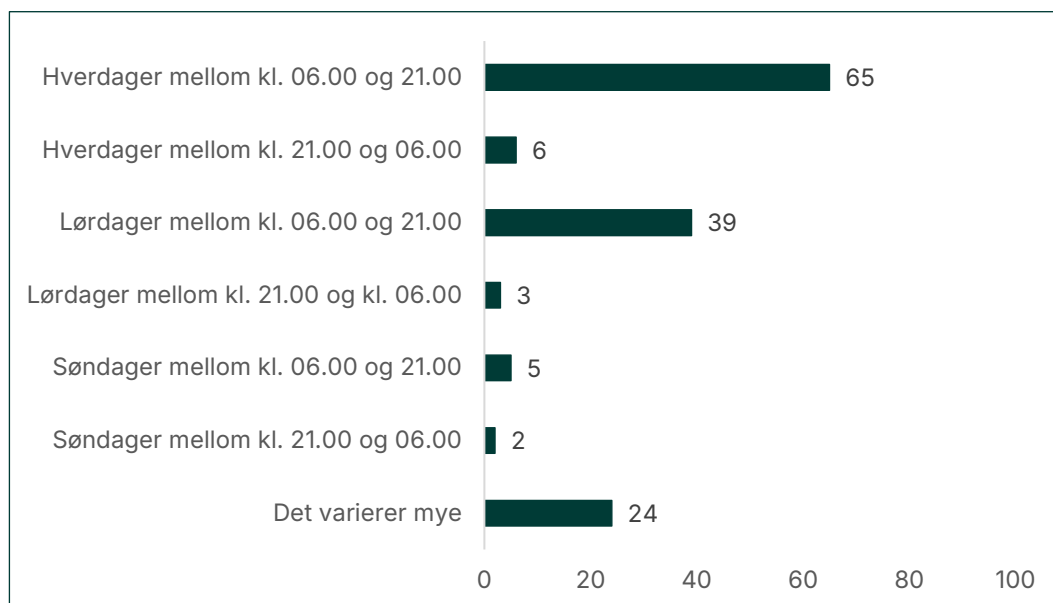
Figur 3.2 Andel som alltid eller ofte jobber alene etter bransje. HK-medlemmer. Prosent (n = 6182)



Det er særlig innen kiosk, bensin og servicestasjoner at andelen med hyppig alenearbeid er stor. Samtidig finner vi høy andel alenearbeid også innenfor bok- og musikkhandel, handel med sko, klær og møbler, belysning og innredningsartikler. Den delen av detaljhandelen det er klart minst vanlig med alenearbeid, er i dagligvarehandelen. Kun 7 prosent svarte at de alltid eller ofte jobber alene, uten andre kollegaer til stede, i denne delen av handelen. Såpass mange som 73 prosent av de ansatte i dagligvare svarte at de aldri jobber alene.

Videre kartla vi på hvilke tidspunkt de ansatte jobbet alene uten andre kollegaer til stede i butikken (figur 3.3).

Figur 3.3 på hvilke tidspunkt det jobbes alene uten andre kollegaer til stede i butikken. HK-medlemmer. Flere svar mulig, prosent. N = 2739

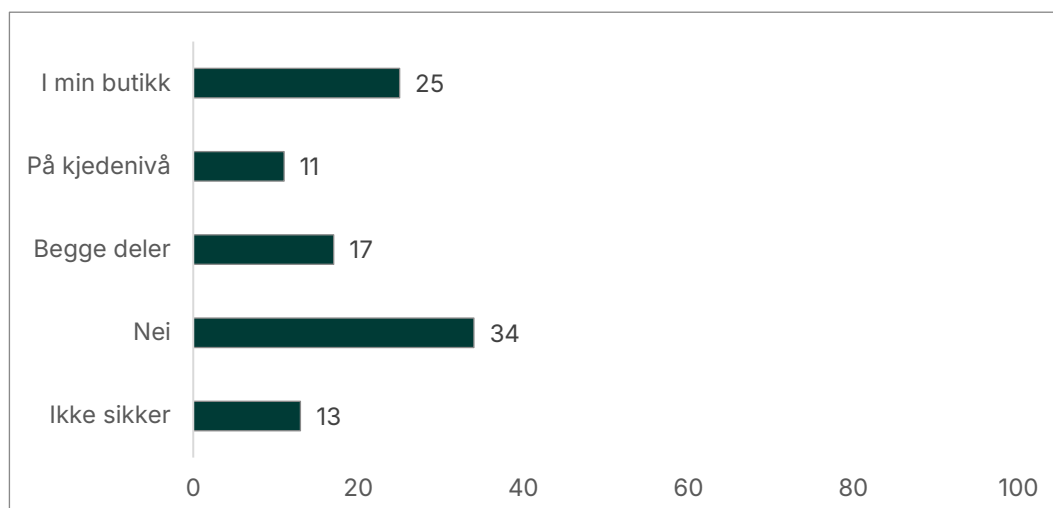


Som figuren viser, jobber de fleste alene på dag eller sen kveld på hverdager og lørdager. Det er relativt få som jobber alene på nattetid; totalt sett er det 8 prosent av de som har svart at de jobber alene som også gjør dette om natten (21–06). Igjen skiller de som jobber i kiosk, bensin og servicestasjoner seg ut; i denne bransjen er det en særskilt høy andel som jobber alene om nettene. Hele 40 prosent i denne delen av detaljhandelen svarte at det hender at de jobber alene på nattetid.

3.2 Risikokartlegginger og opplæring

Vi spurte om arbeidsgivere som hadde alenearbeid hadde gjennomført en risikokartlegging for dette arbeidet, jf. kravet om dette i arbeidsmiljøloven § 4-1 (3). Spørsmålet ble splittet i butikker som var en del av en kjede og butikker som var selvstendige. Figur 3.4 viser kjedebutikkene.

Figur 3.4 Er det gjort en egen risikovurdering av om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid og om denne vurderingen er på butikknivå, på kjedenivå eller begge deler. Butikker som er en del av en kjede. Virksomheter innen detaljhandel høsten 2023. Prosent (n = 237)

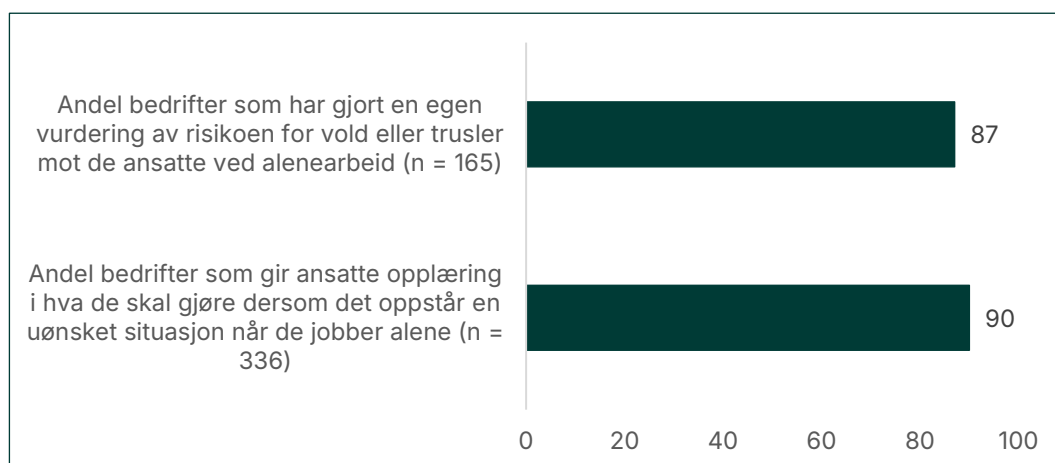


En av tre butikksjefer i kjedebutikkene svarte at det ikke er gjort en egen risikokartlegging i forbindelse med alenearbeid, og hele 13 prosent svarte at de ikke er sikre på om en slik kartlegging er gjort (figur 3.4). Dersom man ikke er sikker på dette spørsmålet, kan vi gå ut fra at butikklederne ikke kjenner til en eventuell risikokartlegging og dens innhold. Det er derfor vanskelig å se for seg at en eventuell risikokartlegging kan ha særlig nytte. 42 prosent av kjedebedriftene har en risikokartlegging på butikknivå (kun for butikken eller både på butikk- og kjedenivå), mens 11 prosent svarte at det kun foreligger en risikokartlegging på kjedenivå. Om det er godt nok til å oppfylle lovens krav om at det er gjennomført en risikovurdering på kjedenivå, er vanskelig å si ut fra de dataene vi har tilgjengelig i denne undersøkelsen. Samlet sett er det imidlertid rimelig å konkludere med at det er vesentlig mangler i forhold til kravet i arbeidsmiljøloven om risikokartlegging av alenearbeid for kjedebutikkene.

Blant de frittstående butikkene var det relativt få som oppga at de har alenearbeid – totalt sett kun 88 bedrifter i undersøkelsen. Drøyt halvparten av disse svarte at det ikke er gjennomført en risikokartlegging. Selv om det er få bedrifter det er snakk om her, støtter dette opp under funnene fra kjedebutikkene om at det er vesentlige mangler i forhold til risikokartlegging av alenearbeid i detaljhandelen.

Som vist over, foreligger det et eget krav om vurderinger av alenearbeid og risiko for vold og trusler (FOR-2011-12-06-1357). Vi har derfor spurt butikkene som har gjort en risikovurdering av alenearbeid spesifikt om denne inneholder en egen vurdering av risikoen for vold eller trusler om vold mot de ansatte. Vi spurte også samtlige bedrifter som hadde alenearbeid om de hadde gitt opplæring til de ansatte om hvordan de skal håndtere uønskede situasjoner når de jobber alene. Dette er vist i figur 3.5.

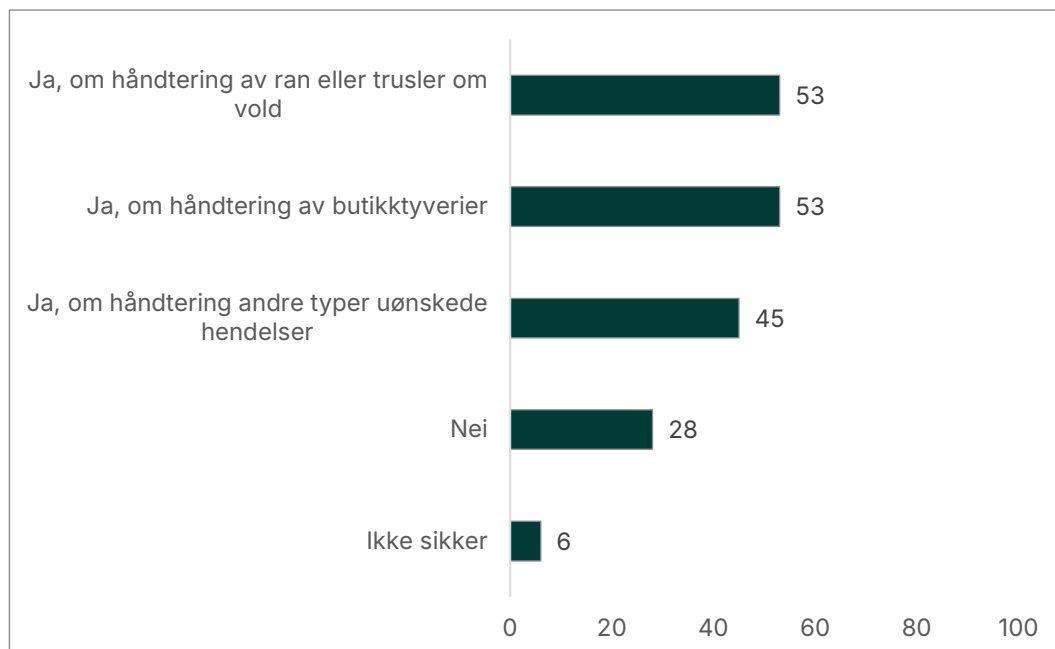
Figur 3.5 Andel bedrifter som har vold og trusler om vold som en del av sin risikovurdering av alenearbeid og om de som har alenearbeid har gitt de ansatte opplæring om hvordan de skal uønskede situasjoner. Virksomheter innen detaljhandel høsten 2023. Prosent



Når bedriftene først har gjort en risikokartlegging av alenearbeid, gjør de aller fleste en egen vurdering av risikoen for vold og trusler som en del av denne risikovurderingen. Men et lite mindretall på 13 prosent svarte at de ikke har gjort dette eller er usikre på om det er gjort.

HK-medlemmene som jobbet alene, ble også spurt om de hadde fått opplæring av arbeidsgiver dersom det skulle oppstå uønskede hendelser mens de er alene på jobb. Mer konkret spurte vi om opplæring i forhold til håndtering av ran eller trusler om vold, butikkyveri og andre typer uønskede hendelser, Dette er vist i figur 3.6.

Figur 3.6 Andel som har fått opplæring i regi av arbeidsgiver for hva de skal gjøre dersom det oppstår en uønsket hendelse når du jobber alene. Flere kryss mulig, prosent. HK-medlemmer (n = 2739)



Drøyt halvparten av de som jobber alene svarte at de har fått opplæring av arbeidsgiver i hvordan håndtere ran eller trusler om vold. 45 prosent svarte at de har fått opplæring i å håndtere andre uønskede hendelser mens de jobber alene. Totalt sett svarte 28 prosent at de ikke har fått noen slik opplæring, mens 6 prosent svarte «ikke sikker». Det er grunn til å anta at de som svarte «ikke sikker» på dette spørsmålet har fått svært lite eller ingen slik opplæring, noe som betyr at rundt én av tre som jobber alene ikke har fått opplæring fra arbeidsgiver for hvordan de skal opptre og håndtere situasjoner med uønskede hendelser.

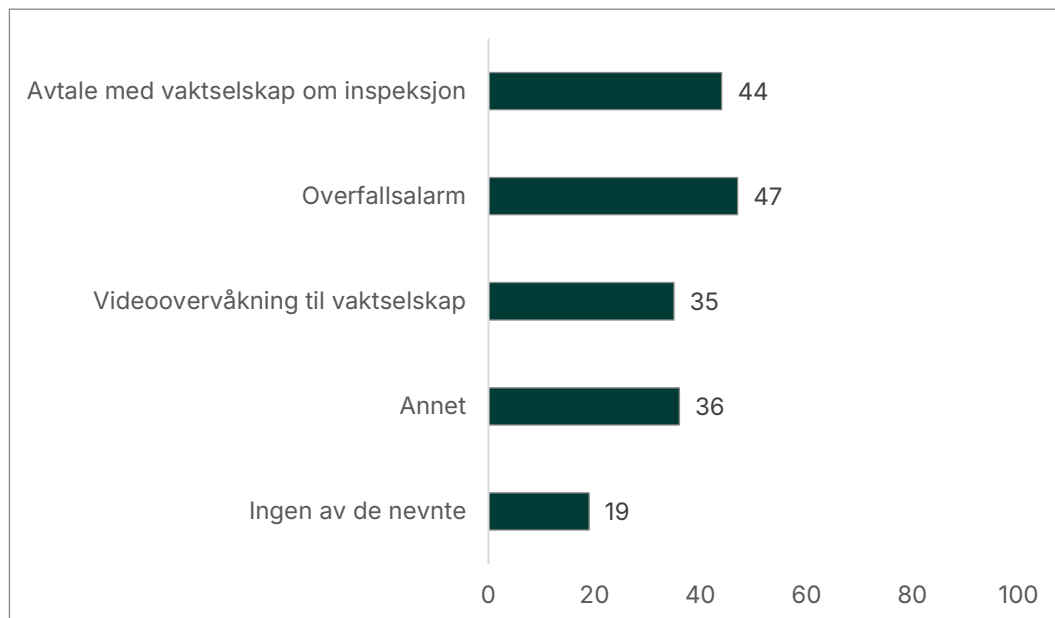
Det er noen bransjeforskjeller i svarene på spørsmålet om opplæring i uønskede hendelser. De som jobber i dagligvare og i kiosk og bensin- og servicestasjoner svarte i større grad enn de som jobber i andre deler av handelen at de har fått opplæring i håndtering av ran eller trusler om vold. De som arbeider med salg av sko, klær eller andre tekstiler, svarte i større grad enn andre at de har fått opplæring i håndtering av butikkyveri. Ansatte i byggevarehandelen svarte i vesentlig større grad at de ikke har fått noen slik opplæring.

90 prosent av bedriftene med alenearbeid svarte at de har gitt opplæring til de ansatte om hva de skal gjøre om det oppstår uønskede situasjoner når de jobber alene. Da vi spurte medlemmene i HK om de hadde fått opplæring i hvordan håndtere uønskede hendelser, svarte 28 prosent at de ikke hadde fått dette. Det er med andre ord fortsatt et forbedringspotensial for opplæring av ansatte i forbindelse med uønskede hendelser når de jobber alene.

3.3 Risikoreduserende tiltak blant bedriftene

I denne delen skal vi se mer spesifikt på risikoreduserende tiltak som ikke er spesielt knyttet til alenearbeid. Vi spurte først om bedriftene hadde satt i gang en del utvalgte tiltak for å redusere risikoen for de ansatte (figur 3.7). Spørsmålet ble stilt til samtlige bedrifter i undersøkelsen.

Figur 3.7 Andel bedrifter som har satt i gang risikoreduserende tiltak for de ansatte. Virksomheter innen detaljhandel høsten 2023. Prosent (n = 700)

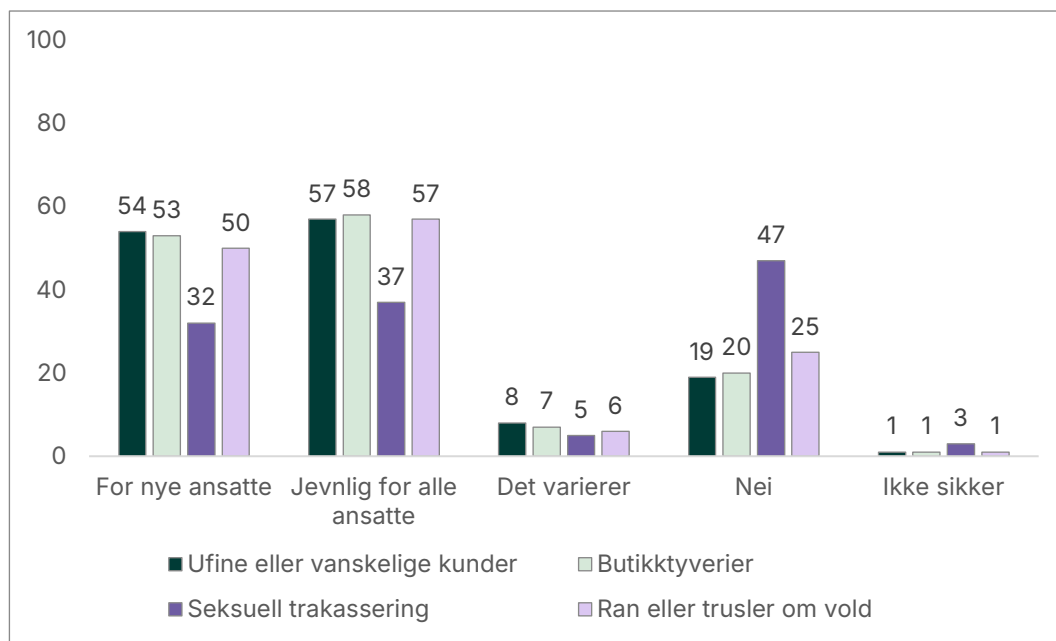


Avtale med vaktsselskap og overfallsalarm er de to mest utbredte tiltakene. Videoovervåkning til vaktsselskap ble også nevnt av en god del (35 prosent). Intern eller egen videoovervåkning ble også nevnt av svært mange av de som har svart «annet» på dette spørsmålet. Videoovervåkning enten internt eller til vaktsselskap er dermed det vanligste risikodempende tiltaket. Samtidig er nok videoovervåkning et tiltak som også skal ivareta butikkens behov for å redusere risikoen for tyverier. Under «annet» er det også mange som har nevnt ransalarm og «cash guard» i kassa. Vi finner at det innenfor dagligvare er høyere andel enn i andre deler av detaljhandelen som har svart at de har gjennomført alle de tiltakene vi har spurt om. Vi finner også at enkeltstående butikker i mindre grad enn kjeder og franchise har innført slike tiltak.

Når vi spør om de daglige lederne har mottatt varsler eller henvendelser fra de ansatte om vold eller trusler om vold de siste tolv månedene, så er det en lav andel som har svart dette. 5 prosent av lederne svarte at de har mottatt et slikt varsel.

Videre spurte vi om bedriftene hadde et opplegg for opplæring av ansatte når det gjelder uønskede hendelser (figur 3.8).

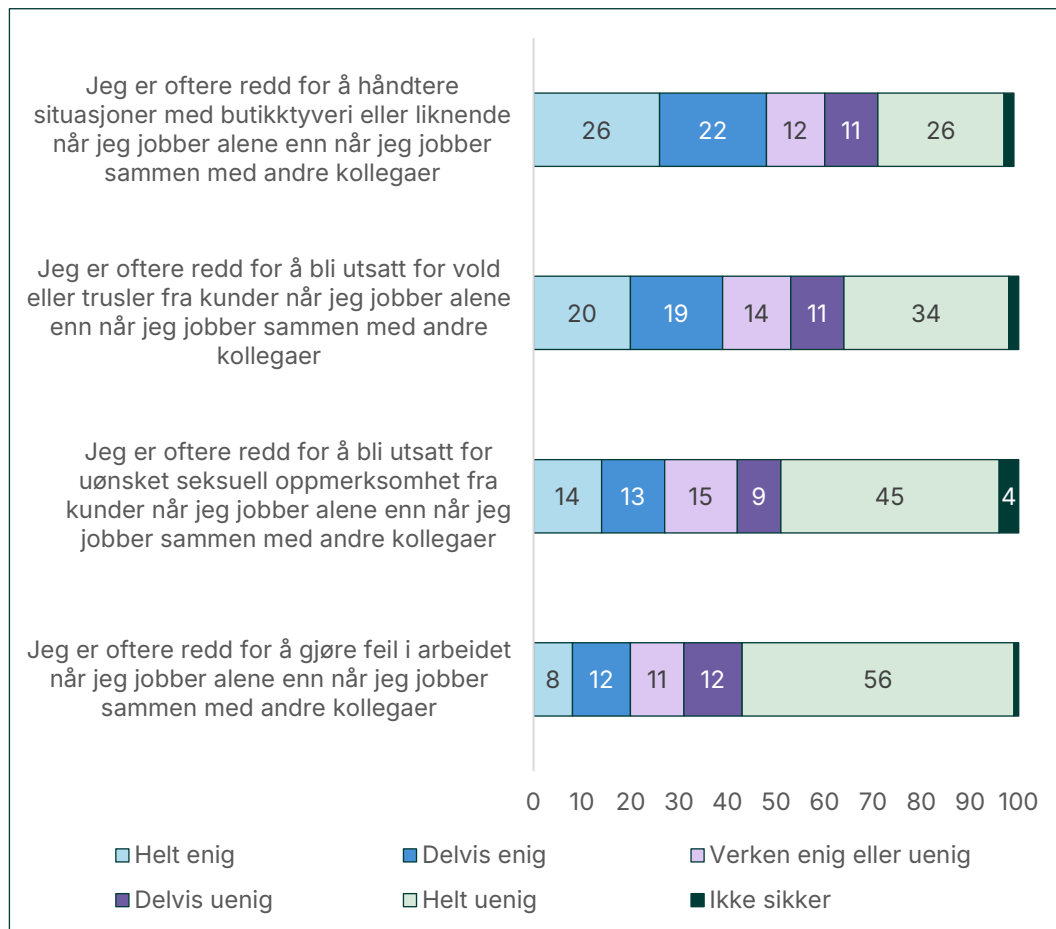
Figur 3.8 Andel bedrifter som har opplegg for opplæring av ansatte i hvordan de skal opptre ved ulike uønskede hendelser. Flere svar mulig. Virksomheter innen detaljhandel høsten 2023. Prosent (n = 700)



Et flertall av bedriftene svarte at de har et opplæringsopplegg som skal gjøre de ansatte best mulig rustet til å håndtere uønskede hendelser i butikken. Dette gjelder både for nyansatte og at det jevnlig gjennomføres opplæring for alle ansatte. Samtidig svarte et betydelig mindretall at de ikke har et slikt opplegg eller at det varierer i hvilken grad de har det. Det er særlig mange som har svart at de ikke har opplæring i håndtering av situasjoner med seksuell trakassering. Butikker innenfor dagligvare svarte i større grad enn andre butikker at de har et opplæringsopplegg for samtlige av de områdene vi har spurt om. Det samme har bedrifter som er en del av en kjede eller franchise sammenlignet med enkeltstående butikker.

Til slutt spurte vi medlemmene i HK om alenearbeid gjorde dem mer redde på jobb enn når de jobbet sammen med andre. Figur 3.9 viser hvordan de opplevde alenearbeid sammenlignet med å jobbe sammen med andre kollegaer.

Figur 3.9 Påstander knyttet til alenearbeid. HK-medlemmer. Prosent (n = 2738)



Butikkyveri er den hendelsen som skaper mest frykt når de ansatte jobber alene uten andre kollegaer til stede. Snaut halvparten (48 prosent) er helt eller delvis enige i en påstand om at de oftere er redd for dette når de jobber alene enn når de jobber sammen med andre kollegaer. 39 prosent svarte at de oftere er redde for å bli utsatt for vold og trusler fra kunder når de jobber alene, 27 prosent at de oftere er redde for uønsket seksuell oppmerksomhet fra kunder og 20 prosent at de oftere er redde for å gjøre feil når de jobber alene. De som jobber i dagligvarehandel er i noe større grad enn de som jobber i andre typer butikker helt enige om at de er mer redd for å håndtere butikkyveri når de jobber alene. Vi finner også at de som jobber i dagligvare og kiosk eller bensin- og servicestasjoner er mer redde for å bli utsatt for vold eller trusler om vold når de jobber alene enn de som jobber i andre typer butikker. Det er noen klare kjønnsforskjeller i vurderingen av disse påstandene. Kvinner er mer redd enn menn for situasjoner med butikkyveri, uønsket seksuell oppmerksomhet og å bli utsatt for vold og trusler om vold.

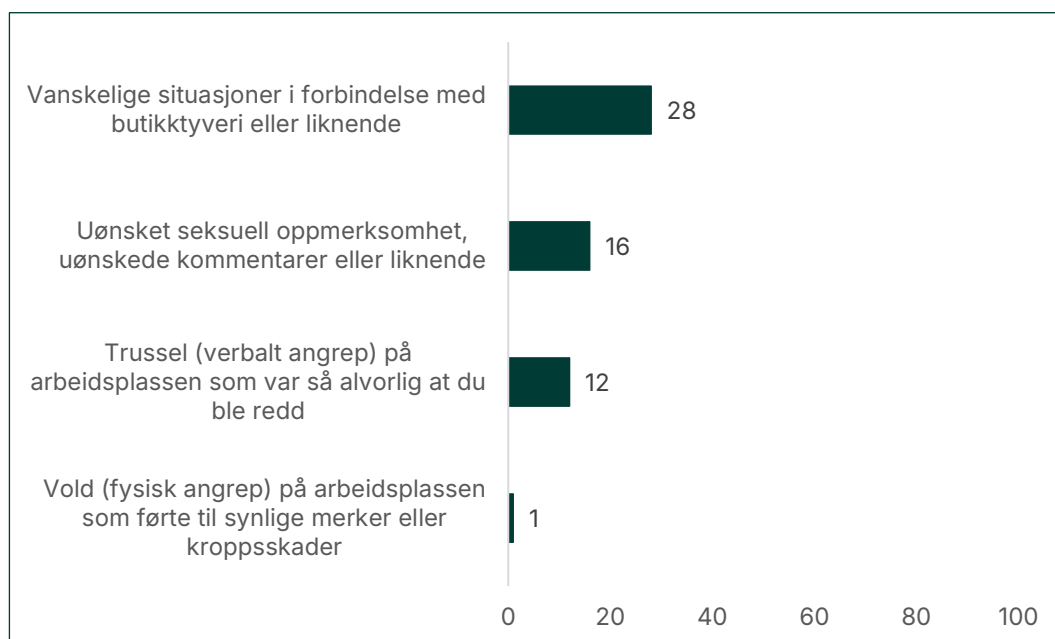
4 Uønskede situasjoner og involvering av arbeidstakerne i arbeidsmiljøspørsmål

I denne delen ser vi nærmere på om de butikkansatte har opplevd ulike alvorlige/uønskede situasjoner: uønsket seksuell oppmerksomhet, vanskelige situasjoner med butikktveri, trusler eller alvorlige verbale angrep og vold eller fysiske angrep. Vi ser også nærmere på hvordan HK-medlemmene mener arbeidsgiver involverer de ansatte i spørsmål som har betydning for arbeidsmiljø og arbeidsforhold.

4.1 Uønskede alvorlige hendelser

Spørsmålene om uønskede alvorlige hendelser var ikke spesifikt knyttet til alenearbeid, men vi ønsket å kartlegge om det er en samvariasjon mellom alenearbeid og slike alvorlige hendelser. Figur 4.1 viser andelen som i løpet av de siste tolv månedene har opplevd noe av dette mens de har vært på jobb.

Figur 4.1 Andel som i løpet av de siste tolv månedene har blitt utsatt for alvorlige uønskede hendelser fra kunder på arbeidsplassen. HK-medlemmer. Prosent (n = 6180)



Vanskelige situasjoner i forbindelse med butikktveri er den situasjonen flest har opplevd i løpet av de siste tolv månedene – 20 prosent har oppgitt dette. Det er også en god del som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet (16 prosent) og trusler og verbale angrep som var så alvorlige at de ble redde (12 prosent). En liten andel (1 prosent) oppga at de har opplevd vold som har ført til synlige merker eller kroppsskader i løpet av det siste året. Selv om det er få som har opplevd dette, er det likevel alvorlig når noen i det hele tatt opplever slike hendelser mens de er på jobb.

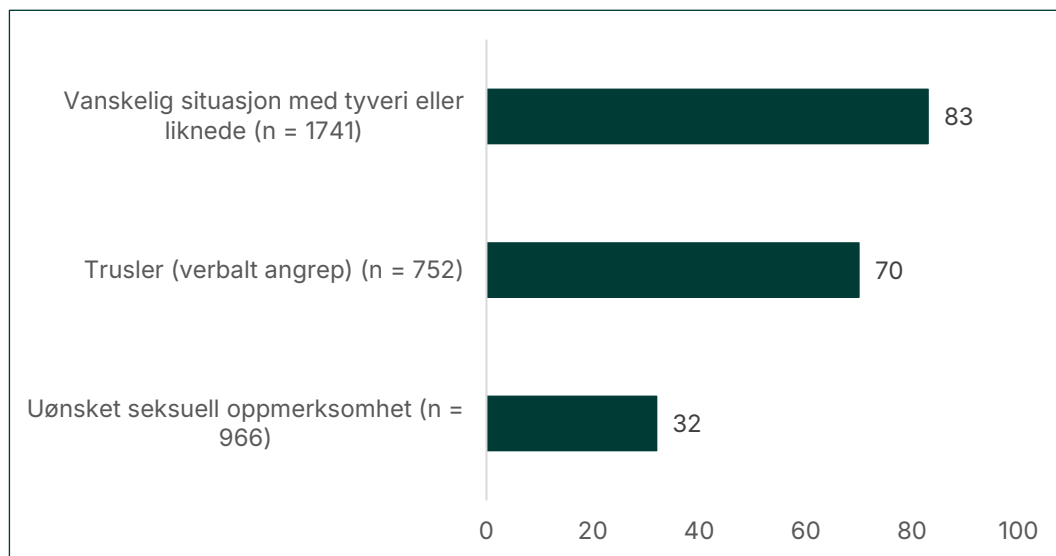
Vi finner at det er noe flere ansatte i dagligvarehandel som har opplevd vanskelige situasjoner med butikktveri sammenlignet med andre butikker, og at uønsket seksuell oppmerksomhet er mer vanlig i kiosk og bensin- og servicestasjoner enn i andre

butikker. Det er også flere kvinner enn menn som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet: 19 prosent blant kvinner og 6 prosent blant de mannlige ansatte. Når det gjelder uønsket seksuell oppmerksomhet, er det også en alderseffekt der de under 30 år har opplevd dette i større grad enn de som er 30 år eller eldre. Vi finner også at menn i noe større grad enn kvinner har opplevd vanskelige situasjoner i forbindelse med butikktyveri.

Vi har også sett på om de som har svart at de alltid, ofte eller noen ganger jobber alene i større grad enn andre har opplevd uønskede hendelser når de er på jobb. Her undersøkte vi om det er overhyppighet blant de som jobber av og til eller oftere jobber alene som opplever disse uønskede hendelsene. Vi kan imidlertid ikke si noe om disse hendelsene har skjedd når de var alene og/eller når de jobbet sammen med andre kollegaer til stede. Vi finner at de som jobber alene i noe større grad har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet og verbale trusler som har vært så alvorlige at de har blitt reddet. Mer spesifikt finner vi at blant de som jobber alene er det 20 prosent som har svart at de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, mot 13 prosent blant de som sjelden eller aldri jobber alene. Ser vi på trusler som var så alvorlige at man ble redd, er det 16 prosent av de som jobber alene som har opplevd dette, mens det er 10 prosent blant de som sjelden eller aldri jobber alene.

De som svarte at de hadde opplevd alvorlige uønskede situasjoner fikk også et oppfølgings spørsmål om de hadde meldt fra til arbeidsgiver om hendelsen. Svarene er vist i figur 4.2.

Figur 4.2 Andel som har meldt fra til arbeidsgiver ved uønskede hendelser. HK-medlemmer. Prosent⁶



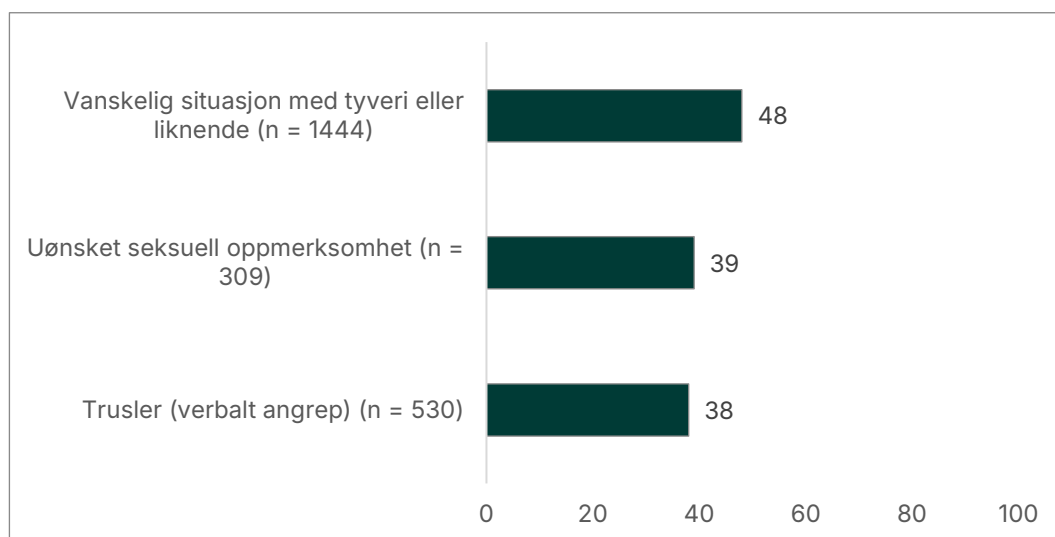
De aller fleste som har opplevd vanskelige situasjoner med tyveri eller liknede har meldt fra til arbeidsgiver om dette (83 prosent). Det er en god del færre som har meldt fra om trusler og verbale angrep. Selv om det store flertallet har meldt fra (70 prosent), er det fortsatt en vesentlig andel (30 prosent) som har svart at de ikke har meldt fra når de har opplevd slike hendelser. Enda færre har meldt fra om uønsket seksuell oppmerksomhet;

⁶ Det er så få som har opplevd voldshendelser at den statistiske usikkerheten blir svært stor. Vi har derfor utelatt dette fra denne figuren.

kun en av tre som har opplevd dette har meldt fra til arbeidsgiver om hendelsen. Mangel på tilbakemelding om slike hendelser er uheldig, siden arbeidsgiver da ikke får informasjon om hendelsene. Samtidig er det arbeidsgivers ansvar å sikre en tilbakemeldingskultur som gjør at de kan ta tak i aktuelle hendelser og gjennomføre tiltak for å hindre dem i framtiden. Det er derfor mye som tyder på at arbeidsgiverne bør forbedre sine tilbakemeldingsrutiner og informere de ansatte bedre om at det er viktig og forventet at de melder tilbake når slike alvorlige hendelser oppstår. Vi finner ingen statistisk signifikante forskjeller ut fra ulike bakgrunnsvariabler som kjønn, alder med mer for dette spørsmålet.

Videre spurte vi de som hadde meldt fra til arbeidsgiver om ulike alvorlige hendelser om arbeidsgiver gjorde noe for å hindre eller redusere muligheten for at situasjonen med den uønskede hendelsen skulle oppstå igjen. Dette er vist i figur 4.3.

Figur 4.3 Andel som har oppgitt at arbeidsgiver gjorde noe for å hindre eller redusere muligheten for at situasjonen med den uønskede hendelsen skulle oppstå igjen. HK-medlemmer. Prosent

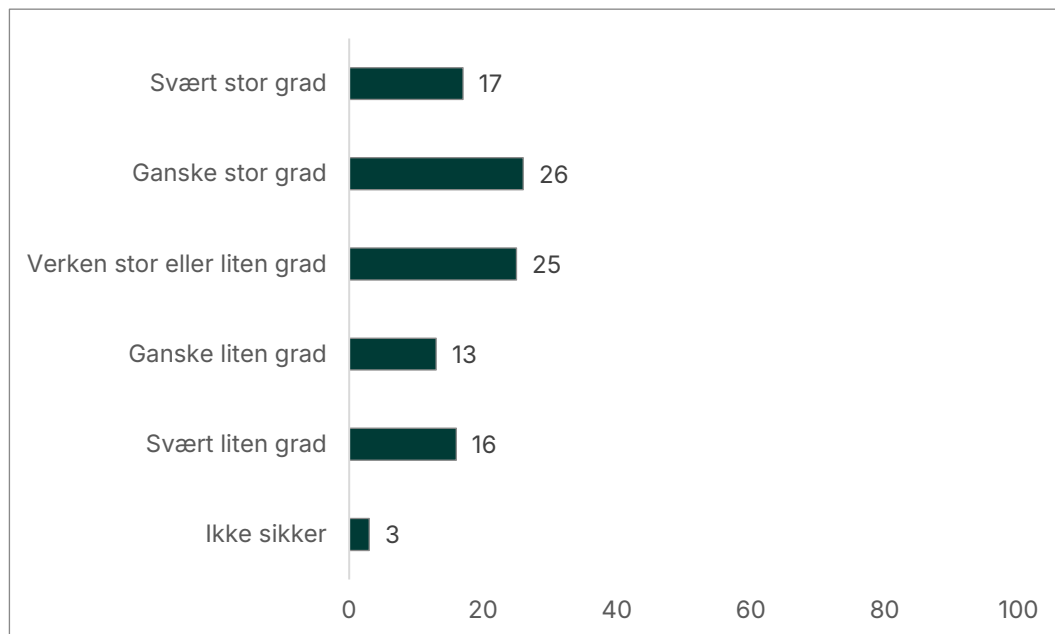


Litt under halvparten av de som meldte fra, opplevde at arbeidsgiver gjorde noe for å forhindre eller redusere muligheten for vanskelige situasjoner med tyveri eller liknede. For uønsket seksuell oppmerksomhet og trusler eller verbale angrep, oppga noe under 40 prosent at arbeidsgiver iverksatte tiltak for å forhindre eller redusere risikoen. Andelen som oppga at arbeidsgiver gjorde noe for å forhindre risikoen ved vanskelige situasjoner i forbindelse med butikkt tyveri er noe høyere i dagligvarebransjen enn i de andre butikkene. Vi finner også at andelen som oppga at arbeidsgiver gjorde tiltak mot butikkt tyveri etter vanskelige situasjoner er lavere i butikker som driver med salg av sko, klær og andre tekstiler. For de andre spørsmålene finner vi ingen signifikante sammenhenger for ulike bakgrunnskjennetegn.

4.2 Involvering av arbeidstakerne i arbeidsmiljøspørsmål

Til slutt spurte vi arbeidstakerne om i hvilken grad de mente arbeidsgiverne involverte de ansatte i spørsmål som har betydning for arbeidsmiljø og arbeidsforhold (figur 4.4).

Figur 4.4 I hvilken grad mener arbeidstakerne at arbeidsgiver involverer de ansatte i spørsmål som har betydning for arbeidsmiljø og arbeidsforhold. HK-medlemmer. Prosent (n = 6178)



43 prosent av de ansatte mener at arbeidsgiverne i svært eller ganske stor grad involvere de ansatte i forhold som er viktige for arbeidsforholdet. Samtidig er det nesten 30 prosent som mener dette skjer i ganske eller svært liten grad. Vi finner få forskjeller etter ulike bakgrunnsvariabler her, men det er noe flere blant de som er 55 år eller eldre som mener arbeidsgiver i svært stor grad involverer arbeidstakerne.

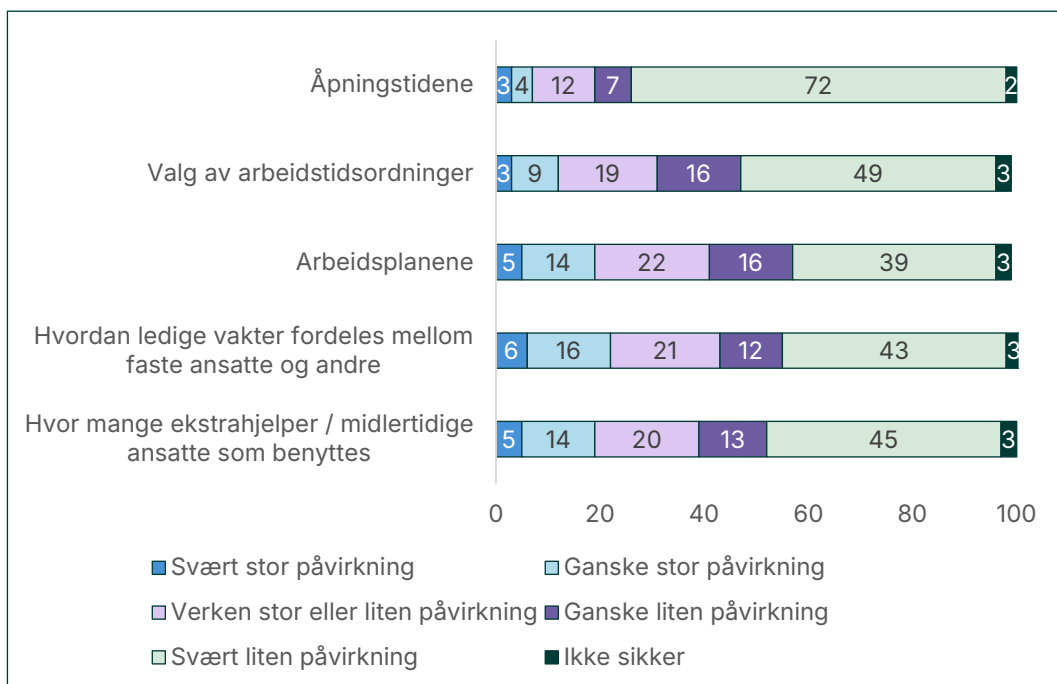
5 Partssamarbeid

I dette kapitlet ser vi på partssamarbeidet omkring arbeidstid, åpningstider og bemanning. I spørreundersøkelsen blant medlemmer i HK spurte vi om medlemmene var tillitsvalgte. 17 prosent svarte at de var tillitsvalgte og 11 prosent at de var verneombud. 3 prosent av HK-medlemmene kombinerte rollen som tillitsvalgt og verneombud. Disse fikk egne spørsmål om partssamarbeidet. I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvilken innflytelse tillitsvalgte og verneombud mener at de har på ulike deler av arbeidstidens organisering. Vi vil også kartlegge den formelle kontakten mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver. Dette siste vil vi gjøre sett fra både tillitsvalgtes side og fra butikkleddernes side.

5.1 Tillitsvalgte og verneombud

Vi spurte først de tillitsvalgte og verneombudene om hvilken påvirkning de hadde på ulike sider ved arbeidstidsordningene (figur 5.1).

Figur 5.1 Hvor stor eller liten påvirkning har du som tillitsvalgt eller verneombud på følgende områder i din butikk? HK-medlemmer. Prosent (n = 1578)

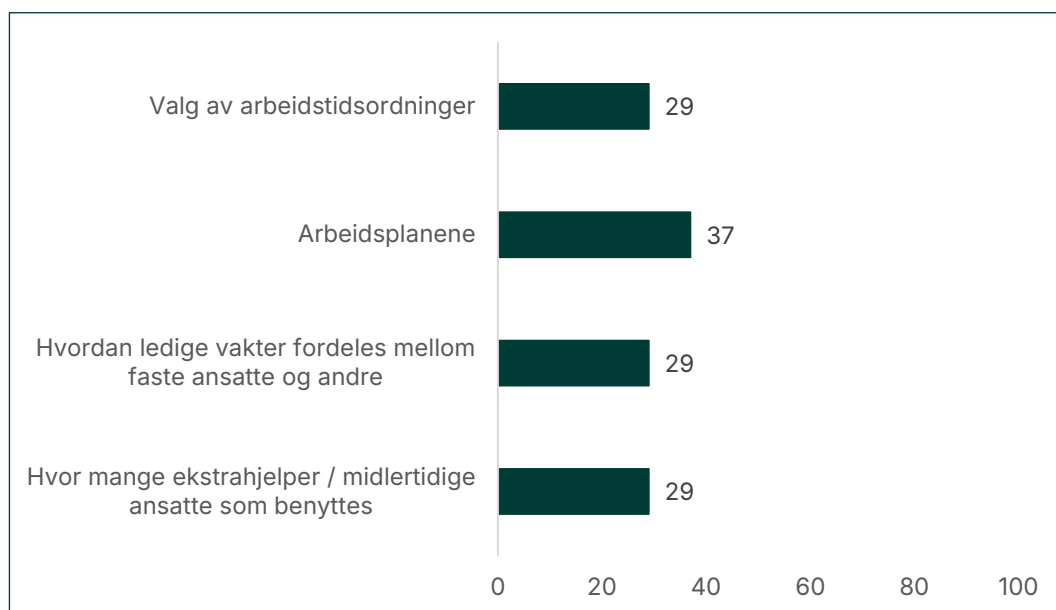


Det helt overordnede bildet er at tillitsvalgte og verneombud vurderer sin egen innflytelse på disse områdene som ganske lav. Innflytelsen på åpningstiden er det området de vurderer å ha lavest innflytelse over. Dette er ikke overraskende, siden dette ofte er beslutninger som tas på kjedenivå og ikke på butikknivå. Innflytelsen over valg av arbeidstidsordning er noe høyere, mens de vurderer sin innflytelse som størst på arbeidsplaner, vaktfordeling mellom faste ansatte og andre og andel ekstravakter / midlertidige ansatte som benyttes. Arbeidsmiljøloven regulerer arbeidsplaner som skal drøftes med tillitsvalgte (aml §10-3), men som vi ser av figuren, mener et flertall av de tillitsvalgte at påvirkningen de har på planene er ganske eller svært liten. Skiller vi mellom

tillitsvalgte og verneombud, mener tillitsvalgte at de har større innflytelse enn det verneombudene har oppgitt på dette området.

Videre fulgte vi opp med et spørsmål om det var formelle drøftinger mellom tillitsvalgte og ledelsen for butikken om ulike sider av arbeidstids- og bemanningsordningene (figur 5.2). Dette spørsmålet gikk kun til de som var tillitsvalgte og ikke til de som kun var verneombud.

Figur 5.2 Andel tillitsvalgte som har oppgitt at de har formelle drøftinger med ledelsen for butikken på ulike områder av arbeidstids- og bemanningsordningene. HK-medlemmer. Prosent (n = 1053)



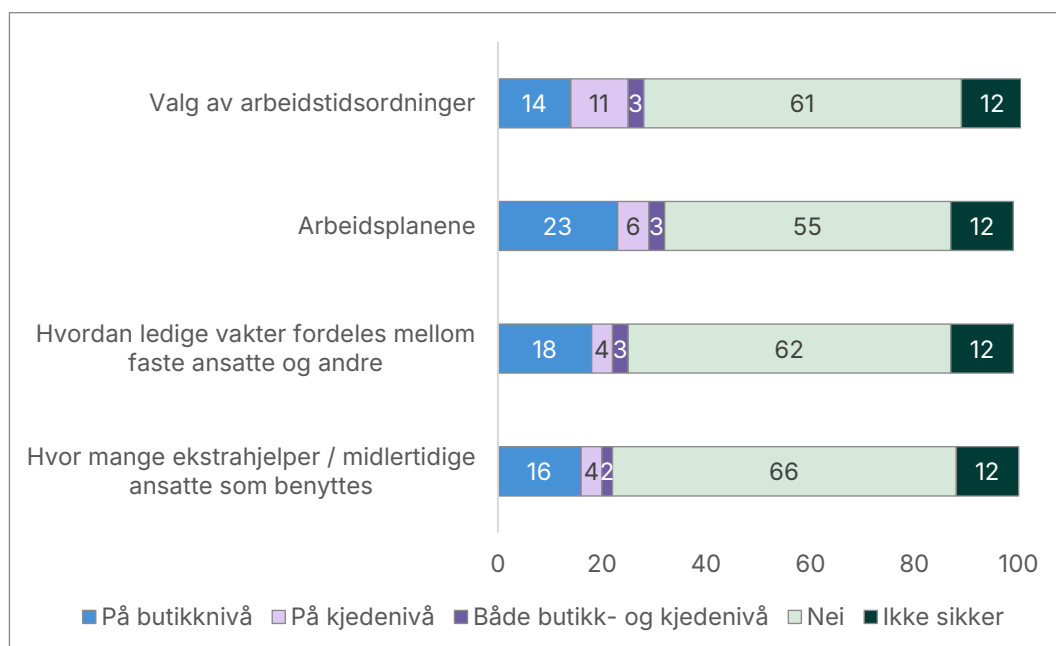
Arbeidsplanene er det området høyest andel tillitsvalgte svarte at de har formelle drøftinger med ledelsen på, men selv her er det godt under halvparten (37 prosent) som har oppgitt at de er med på slike drøftinger. På de resterende ordningene oppga litt under 30 prosent at de er med på formelle drøftinger.

Det er få systematiske sammenhenger mellom svarene og ulike bakgrunnsvariabler på disse spørsmålene. Vi finner imidlertid at det er noe høyere andel tillitsvalgte innen handel med byggevarer som har svart at de har formelle drøftinger om valg av arbeidstidsordning.

5.2 Bedriftene

Som vist i tabell 1.5, oppga 42 prosent av bedriftene at de er bundet av tariffavtale. Vi spurte bedriftslederne som svarte at de hadde tillitsvalgte eller tariffavtale om de hadde formelle drøftinger med tillitsvalgte/fagforening om de samme forholdene knyttet til arbeidstids- og bemanningsendringene. Vi spurte både kjedebutikker og frittstående butikker om dette, men det var såpass få frittstående butikker med tillitsvalgte (kun 50 stykker) at vi her konsentrerer oss om kjedebutikkene. Dette er vist i figur 5.3.

Figur 5.3 Andel bedriftsledere med tillitsvalgte eller tariffavtale som har oppgitt at de har formelle drøftinger med tillitsvalgte/fagforening på ulike områder av arbeidstids- og bemanningsordningene. Kjedebutikker. Virksomheter innen detaljhandel høsten 2023. Prosent (n = 266)



Et flertall av bedriftsledere svarte at de ikke har drøftinger med de tillitsvalgte på samtlige av de områdene vi har spurt om. I så måte peker funnene i samme retning som svarene fra de tillitsvalgte. Når det først er drøftinger, foregår de i hovedsak på butikknivå, men det er også et visst innslag av drøftinger på kjedenivå. Det området de i størst grad har drøftinger på, er arbeidsplanene. En av tre svarte at de har hatt drøftinger om dette med de tillitsvalgte, til tross for at dette er et krav i arbeidsmiljøloven (aml § 10-3).

6 Oppsummering

Kartleggingen

Denne rapporten omhandler ulike aspekter ved arbeidstid i detaljhandel. Et sentralt tema er nattarbeid, som vil si arbeid i tidsrommet kl. 21–06. I rapporten har vi sett på omfang, hvem som arbeider natt og hvor i detaljhandelen dette forekommer. Andre tema er alenearbeid, erfaringer med uønskede hendelser og rutiner for risikohåndtering samt enkelte spørsmål knyttet til partssamarbeidet. Disse temaene er kartlagt med utgangspunkt i to spørreundersøkelser fra 2023: en blant arbeidstakere og en blant arbeidsgivere. Undersøkelsen blant arbeidstakere er avgrenset til ansatte innen detaljhandel med salgsarbeid, og er gjennomført blant medlemmer i Handel og Kontor i Norge (HK). Dette betyr at arbeidstakere som kombinerer jobb og skole/studier og de som har små stillinger er underrepresentert, siden disse sjeldnere enn andre er fagorganisert. Om lag 6200 personer besvarte undersøkelsen som ble sendt ut per SMS og e-post. Undersøkelsen blant arbeidsgivere omfatter virksomheter innen detaljhandel (butikker, kiosker, bensin- og servicestasjoner) med fem eller flere ansatte. Spørreundersøkelsen ble gjennomført på telefon og er besvart av 700 bedrifter. I spørreundersøkelsene kartla vi arbeidstidens plassering med referanse til siste fire uker eller siste fire uker med sammenhengende arbeid.

Definisjonen av nattarbeid

I henhold til arbeidsmiljøloven er arbeid mellom kl. 21 og 06 nattarbeid. I rapporten skiller vi mellom tre typer nattarbeid: sen kveld (21–00), natt (etter midnatt) og arbeid som begynner før kl. 06 om morgenen. Arbeidstakere som oppga å ha jobbet på ett eller flere av disse tidspunktene i løpet av de siste fire ukene, jobber natt i henhold til den definisjonen som benyttes i rapporten. På samme måte definerer vi utsalgssteder som har ansatte i arbeid på disse tidspunktene som å ha nattarbeid. Som del av kartleggingen av arbeidstidens plassering, er det også stilt spørsmål om utsalgsstedenes åpningstider. Dermed kan vi også se nærmere på arbeidstidens plassering i utsalgssteder som holder åpent etter klokka 21, før klokka 06 eller har døgnåpent.

Hvor mange og hvem jobber natt?

I alt oppga 27 prosent av arbeidstakerne at de jobber mellom kl. 21 og 06. Dette inkluderer også de som kun har morgenvakter og som begynner på jobb før kl. 06. Andelen som arbeider natt på lørdager er 10 prosent, mens 2 prosent av de ansatte som omfattes av undersøkelsen jobber natt på søndager. Den vanligste formen for nattarbeid er arbeid mellom kl. 21 og midnatt. I alt oppga 25 prosent av arbeidstakerne at de har vakter som omfatter perioden 21–00. Slike arbeidstider er mer vanlig på hverdager enn på lørdager/søndager, og avspeiler at en del butikker har åpent lengre på hverdager enn på lørdager. 3 prosent oppga at de jobber etter midnatt.

Blant de som jobber i butikker som har åpent mellom kl. 21 og 00 på hverdager, har drøye halvparten (52 prosent) vakter som faller innenfor dette tidsrommet. Dette peker i retning av at slike vakter fordeles på mange av de ansatte. Det er færre som jobber etter kl. 21 på lørdager, selv om butikken har åpent.

Kun et mindretall av de som jobber i døgnåpne butikker/utsalgssteder, oppga at de jobber på tidspunkt som betegnes som natt. En forklaring kan være at det er egne ansatte som jobber sen kveld / natt, og at dette er grupper som i mindre grad fanges opp av spørreundersøkelsen blant HKs medlemmer, for eksempel unge som kombinerer jobb og skolegang.

Det er stor variasjon innen ulike deler av detaljhandelen i hvor vanlig det er å ha nattarbeid. Nattarbeid er vanligst blant dem som jobber i kiosker og bensin- og servicestasjoner (71 prosent). Innen dagligvarehandelen jobber nesten halvparten på tidspunkt som defineres som natt, mens nattarbeid er langt mindre vanlig innen faghandel.

De som jobber i frittstående butikker, jobber oftere natt enn de som jobber i butikker på kjøpesentre. Ansatte i dagligvarehandel utenfor kjøpesentre skiller seg ut ved at en spesielt høy andel som arbeider etter kl. 21. I denne gruppen oppga 53 prosent at de har vakter som omfatter natt.

Vi finner ikke noen grupper arbeidstakere som skiller seg ut ved at de er klart overrepresentert eller underrepresentert blant de som jobber natt eller blant de som aldri jobber natt. Andelen med nattarbeid varierer ikke vesentlig etter kjønn, alder (med et unntak for de eldste) eller arbeidstid. Dette peker i retning av at det vanligvis ikke er slik at enkeltgrupper, for eksempel fast ansatte i større stillinger, skjermes fra å jobbe på slike tidspunkter. Forskjellene vil være større når vi ser på hvor stor andel av arbeidstiden som er plassert i tidsrommet som betraktes som natt i arbeidsmiljøloven.

Hvor mye av arbeidstiden er lagt til 21–06?

Blant de som jobber i butikker som stenger etter kl. 21 på hverdager, er det vanlig med 1–2 vakter på sen kveld (21–00) per uke. Et mindretall (13 prosent) har flere sene vakter enn dette. De som jobber heltid og de som jobber deltid har i gjennomsnitt om lag samme antall vakter på tidspunkt som defineres som natt. Det betyr at arbeidstakere i små stillinger har en langt større andel av sin arbeidstid lagt til perioden mellom kl. 21 og 00.

Vi har foretatt beregninger av hvor stor andel av arbeidstiden som er plassert i perioden 21–06. Å gjøre slike beregninger med utgangspunkt i en spørreundersøkelse er krevende metodisk, og anslagene er forbundet med usikkerhet. Vi har redegjort for forutsetningene som legges til grunn i kapittel 2, og understreker at funnene må tolkes forsiktig.

Et grovt anslag er at 5 prosent av arbeidstiden (timer) for arbeidstakere i butikker som er åpne etter kl. 21, er lagt til perioden mellom 21 og 06. Hvis vi ser på alle arbeidstakere innen detaljhandel, er andelen 3 prosent. Arbeidstakere med små stillinger (under 25 prosent av heltid) har en betydelig andel av sin arbeidstid lagt til slike tidspunkt. Dette peker i retning av at de delvis ansettes for å sikre bemanning på vakter som strekker seg inn i perioden etter klokka 21. Heltidsansatte og arbeidstakere med store deltidsstillinger jobber også vakter på sen kveld, men har mesteparten av sin arbeidstid lagt til dagtid eller tidlig kveld.

Unge arbeidstakere i små stillinger, inkludert studenter / elever med ekstrajobb, er sterkt underrepresentert i undersøkelsen. Dette er grupper som i vår undersøkelse peker seg ut ved å ha en betydelig andel av sin arbeidstid i perioden 21–06. Hvis vi hadde hatt disse med i kartleggingen, ville den andelen av arbeidstiden som faller innenfor tidsrommet 21–06 vært noe høyere.

Hvor mange butikker har nattarbeid?

I undersøkelsen kartla vi når butikkene åpnet og stengte, jf. at dette viser når et utsalgssted må ha ansatte på jobb. I alt oppga 25 prosent av butikkene at de hadde åpent etter klokken 21, døgnåpent eller at de åpner før klokken 06 på morgenen. Andelen er 23 prosent på hverdager, 18 prosent på lørdager og 8 prosent på søndager. De fleste stenger før midnatt, men 2–3 prosent holder døgnåpent.

Åpningstider som omfatter nattarbeid er langt vanligere blant noe større butikker (10 ansatte og mer) enn blant små (under 10 ansatte). Butikker innen faghandel har sjelden åpent på tidspunkt som defineres som natt (3 prosent), mens drøye halvparten av butikkene innen dagligvarehandel er åpne etter klokka 21 eller før kl. 06. For gruppen «annet», som blant annet omfattes kiosker og service- og bensinstasjoner, er det mange som har åpent i hele eller deler av perioden 21–06.

Arbeidskraftbehov og -strategier

Et grovt anslag basert på spørreundersøkelsen blant arbeidsgivere peker i retning av at butikker som har åpent mellom 21 og 00 har 14 prosent av sine ansatte på jobb på slike tidspunkt. På dagtid på hverdager (06–18) har butikkene i snitt 27 prosent av alle ansatte på jobb. Det vil si at gjennomsnittlig antall ansatte på jobb er klart høyere på dagtid enn etter klokka 21.

Vi spurte også om hvordan utsalgsstedene bemannet vakter etter kl. 21 på hverdager og på lørdager. Jobber de fleste ansatte på slike tidspunkt, eller har man egne ansatte som fyller slike vakter? Svarene viser at dette varierer. Et flertall sier enten at de fleste jobber på slike tidspunkt eller at dette varierer. Et sted mellom en fjerdedel og en tredjedel sier at man i hovedsak har egne ansatte som jobber på slike tidspunkt.

Alenearbeid

Som en del av dette prosjektet er det gjort en kartlegging av omfanget av alenearbeid i detaljhandelen, både blant bedriftene og blant arbeidstakere. Alenearbeid regnes som en særlig risikofaktor og arbeidsmiljøloven stiller derfor særlige krav til risikovurderingen av alenearbeid (§ 4-1 (3)).

Drøyt halvparten av bedriftene svarte at de ansatte ikke jobber alene. Blant de som svarte at de har ansatte som jobber alene, er dette først og fremst på dagtid (40 prosent) og en del på kvelden fram til 21. Ser vi på arbeidstakerne, er det få som har svart at de alltid jobber alene (4 prosent), men ganske mange oppga at de ofte (15 prosent) eller noen ganger (13 prosent) jobber alene uten andre kollegaer til stede i butikken. Drøyt halvparten (55 prosent) svarte at de aldri jobber alene. Det er særlig innen kiosk, bensin- og servicestasjoner andelen med hyppig alenearbeid er høyt. Videre finner vi en høy andel alenearbeid også innenfor bok- og musikkhandel, handel med sko, klær og

møbler, belysning og innredningsartikler. Den delen av detaljhandelen det er klart minst vanlig med alenearbeid, er i dagligvarehandelen.

En av tre butikksjefer i kjedebutikker svarte at det ikke er gjort en egen risikokartlegging i forbindelse med alenearbeid og hele 13 prosent svarte at de ikke er sikre på om en slik kartlegging er gjort, dette til tross for kravene i arbeidsmiljøloven om slike risikovurderinger. Blant de frittstående butikkene er det relativt få som har oppgitt at de har alenearbeid, totalt sett kun 88 bedrifter i undersøkelsen. Drøyt halvparten av disse svarte at det ikke er gjennomført en risikokartlegging. Det er med andre ord vesentlige mangler i forhold til risikokartlegging av alenearbeid i detaljhandelen.

Blant arbeidstakerne svarte drøyt halvparten av de som jobber alene at de har fått opplæring av arbeidsgiver for å kunne håndtere ran eller trusler om vold. 45 prosent svarte at de har fått opplæring i å håndtere andre uønskede hendelser mens de jobber alene. Totalt sett svarte 28 prosent at de ikke har fått noen slik opplæring, mens 6 prosent svarte «ikke sikker».

Arbeidstakerne ble også spurt om alenearbeid gjorde dem mer redde på jobb enn når de jobbet sammen med andre. Butikktyveri er den hendelsen som skaper mest frykt når de ansatte jobber alene. Snaut halvparten (48 prosent) er helt eller delvis enige i en påstand om at de oftere er redde for dette når de jobber alene enn når de jobber sammen med andre kollegaer. 39 prosent svarte at de oftere er redde for å bli utsatt for vold og trusler fra kunder når de jobber alene, 27 prosent at de oftere er redde for uønsket seksuell oppmerksomhet fra kunder og 20 prosent at de oftere er redde for å gjøre feil når de jobber alene.

Uønskede situasjoner

Vi har også kartlagt om arbeidstakerne i løpet av de siste tolv månedene har opplevd ulike alvorlige/uønskede situasjoner mens de har vært på jobb: uønsket seksuell oppmerksomhet, vanskelige situasjoner med butikktyveri, trusler eller alvorlige verbale angrep og vold eller fysiske angrep.

Vanskelige situasjoner i forbindelse med butikktyveri er den situasjonen flest har opplevd (20 prosent). En god del har også opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet (16 prosent) og trusler og verbale angrep som var så alvorlige at de ble redde (12 prosent). En liten andel (1 prosent) oppga at de har opplevd vold som har ført til synlige merker eller kroppsskader. Selv om det er få som har opplevd dette, er det likevel alvorlig når noen i det hele tatt opplever slike hendelser mens de er på jobb.

Vi har også sett på om de som har svart at de alltid, ofte eller noen ganger jobber alene i større grad enn andre har opplevd uønskede hendelser når de er på jobb. Det vi undersøkte her, er om det er overhyppighet blant de som av og til eller oftere jobber alene som opplever disse uønskede hendelsene. Vi kan imidlertid ikke si noe om disse hendelsene har skjedd når de var alene og/eller når de jobbet sammen med andre kollegaer til stede. Vi finner da at de som jobber alene i noe større grad har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet og verbale trusler som har vært så alvorlige at de har blitt redde.

Partssamarbeid

I spørreundersøkelsen blant ansatte spurte vi om de var tillitsvalgte eller verneombud. 17 prosent svarte at de var tillitsvalgte, 11 prosent at de var verneombud og 3 prosent kombinerte rollene. Både lederne og de tillitsvalgte / verneombudene fikk spørsmål om partssamarbeidet. De tillitsvalgte og verneombudene mener at de har ganske lav innflytelse på arbeidstidens organisering.

Innflytelse på åpningstiden er det området tillitsvalgte og verneombud vurderer å ha lavest innflytelse over. Dette er ikke overraskende, siden dette i mange tilfeller er beslutninger som ikke tas på butikknivå. Innflytelsen over valg av arbeidstidsordning er noe høyere, mens de vurderer sin innflytelse som størst på arbeidsplaner, vaktfordeling mellom faste ansatte og andre, og andel ekstravakter / midlertidige ansatte som benyttes. Arbeidsmiljøloven regulerer arbeidsplaner som skal drøftes med tillitsvalgte, men et flertall av de tillitsvalgte mener likevel at påvirkningen de har på planene er liten. Godt over halvparten av de tillitsvalgte svarte også at de ikke har formelle drøftinger på dette området. På samme måte finner vi også at mer enn halvparten av bedriftslederne ikke har drøftinger med tillitsvalgte om arbeidsplanene. Dette til tross for at det er et krav i loven.

Litteratur

Alsos, K. & Olberg, D. (2012). Åpningstider og arbeidstid i varehandelen. Fafo-notat 2012:10.

Jensen, R. S. & Nergaard, K. (2017). Varehandelen som inkluderingsarena. Rekruttering, opplæring og arbeidstrening. Fafo-rapport 2017:25.

Nergaard, K. (2012). Ufrivillig deltid, bemanningsstrategier og deltidsstillinger i varehandel. Fafo-rapport 2012:41.

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

