

Natt- og alenearbeid i varehandelen

Rapport fra utvalg oppnevnt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet



Innhold

1	Innledning	3
1.1	Utvalgets nedsettelse og sammensetning	3
1.2	Utvalgets mandat	3
1.3	Utvalgets tolkning av mandatet	4
1.4	Utvalgets arbeid	4
1.5	Sammendrag	7
2	Gjeldende rett	12
2.1	Arbeidstidsreguleringen	12
2.2	Krav til arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøarbeid	18
2.3	Regulering av åpningstider	22
2.4	Svensk og dansk rett	24
2.5	EU/EØS-rettslige forpliktelser	27
2.6	Tariffavtaler	29
3	Tilstandsbeskrivelse og kunnskapsgrunnlag	32
3.1	Sysselsetting, virksomhetsstruktur og utviklingstrekk i varehandelen	32
3.2	Arbeidsmiljøforhold for arbeidstakere i varehandelen, med hovedvekt på detaljhandel	41
3.3	Omfang av arbeid utenom ordinær dagtid – i arbeidslivet generelt og i varehandelen	46
3.4	Omfang av alenearbeid og risikovurderinger i tilknytning til alenearbeid – i arbeidslivet generelt og i varehandelen	51
3.5	Erfaringer fra Arbeidstilsynets tilsyn med natt- og alenearbeid i varehandelen	54
4	Natt- og alenearbeid i varehandelen og konsekvenser for arbeidstakeres helse- og ulykkesrisiko	56
4.1	Kilder til kunnskap om arbeidstidsordninger og helse	56
4.2	Generelle konsekvenser av skift- og nattarbeid	57
4.3	Risikoreduserende tiltak ved skift- og nattarbeid	62
4.4	Generelle konsekvenser av alenearbeid	63
4.5	Oppsummering	64
5	Utvalgets overordnede vurderinger	66
5.1	Utgangspunktet for utvalgets vurderinger	66
5.2	Nattarbeid og alenearbeid i varehandelen – hva er problemet?	68
5.3	Konsekvenser og virkninger av mulige tiltak	69
6	Adgangen til å utføre nattarbeid	71
6.1	Innledning	71
6.2	Nattarbeid i varehandelen – status og utviklingstrekk	71
6.3	Grunnleggende vilkår og behov for å benytte nattarbeid	72
6.4	Arbeidstakers medvirkning – drøftingskravet	79
6.5	Muligheter for utvidet adgang til nattarbeid etter avtale	80
6.6	Regulering av hyppigheten av nattarbeid	81
6.7	Økonomisk kompensasjon for nattarbeid	83

7	Tiltak for å begrense ulemper ved nattarbeid	85
7.1	Innledning	85
7.2	Styrking av informasjon og opplæring – bedre risikovurderinger	85
7.3	Bedre organisering av arbeidet som skjer om natten – arbeidsplaner og pauser	88
7.4	Rett til fritak fra nattarbeid	90
7.5	Arbeidstakeres medvirkning og medbestemmelse	91
8	Søn- og helgedagsarbeid	95
8.1	Innledning	95
8.2	Bruken av helgearbeid i varehandelen	95
8.3	Gjeldende rett	96
8.4	Utvalgets vurderinger og forslag	96
9	Alenearbeid	99
9.1	Innledning	99
9.2	Gjeldende rett	99
9.3	Kunnskapsgrunnlag	100
9.4	Utvalgets vurderinger og forslag	104
10	Økonomiske og administrative konsekvenser	111
10.1	Innledning	111
10.2	Tiltak for styrket kunnskap	111
10.3	Tiltak innen tilsyn og veiledning	112
10.4	Tiltak som gjelder regelverk	113
11	Referanser	116

1 Innledning

1.1 Utvalgets nedsettelse og sammensetning

Utvalg for styrket vern mot nattarbeid mv. for arbeidstakere i varehandelen avgir med dette sin utredning. Utvalget ble nedsatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet for å følge opp Stortingets vedtak, jf. behandlingen av Innst. 362 S, jf. Dokument 8:208 S (2021–2022).

Utvalget har hatt følgende sammensetning:

- Ingrid Finboe Svendsen, direktør for Thomas Angells Stiftelser (leder)
- Christopher Ray Beckham, forbundsleder HK Norge
- Trond Vegard Sæle, første nestleder Negotia
- Sigbjørn Mygland, direktør forhandling og tariff NHO Service og Handel
- Astrid Flesland, leder tariff, Hovedorganisasjonen Virke
- Martine Pedersen, spesialist i arbeidsmedisin, Statens arbeidsmiljøinstitutt

Sekretariatsfunksjonen har vært ivaretatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, med følgende personer i sekretariatet:

- Avdelingsdirektør Torkel Sandegren
- Fagdirektør Reinert Andreas Leirvik
- Seniorrådgiver Kine Moland Brox
- Seniorrådgiver Ingvild Heimland Henni
- Utredningsleder Martin Hill Oppegaard (Barne- og familiedepartementet)

1.2 Utvalgets mandat

Utvalg for styrket vern mot nattarbeid mv. for arbeidstakere i varehandelen ble gitt følgende mandat:

Arbeids- og inkluderingsdepartementet setter ned et departementsoppnevnt utvalg for å følge opp Stortingets vedtak, jf. behandlingen av Innst. 362 S (2021–2022), jf. Dokument 8:208 S (2021–2022):

Stortinget ber regjeringen sette ned et utvalg som skal utrede og legge frem forslag til lovendringer for å styrke ansattes vern mot natt- og alenearbeid. Særlig må det sikres at ansatte i varehandelen er tilstrekkelig beskyttet av arbeidsmiljølovens bestemmelser om kvelds-, helge- og nattarbeid. Partene må være representert i utvalget.

På bakgrunn av behandlingen i Stortinget forstås vedtaket å gjelde ansatte i varehandelen.

Før 2003 regulerte åpningstidsloven åpningstidene for utsalgssteder. Etter åpningstidsloven skulle utsalgssteder være lukket fra kl. 21.00 mandag–fredag og på lørdager fra kl. 18.00. Åpningstidsloven ble opphevet i 2003. Som følge av dette ble også vernet i arbeidsmiljøloven for arbeidstakere ved utsalgssteder mot å arbeide ut over kl. 21.00 opphevet.

Det har nå gått en tid etter åpningstidsloven og vernet mot nattarbeid for ansatte ved faste utsalgssteder ble opphevet. Etter dette har blant annet flere dagligvarebutikker åpent mandag–lørdag til kl. 23.00. Utsalgssteder i kjøpesentre o.l. må som regel tilpasse seg felles åpningstider. Det er også en økende bruk av digitale løsninger der varer bestilles på nett og leveres hjemme hos forbrukeren. Dette er utviklingstrekk som kan utfordre den gjeldende forståelsen av hva som regnes som nødvendig arbeid om natten og på søndager. Det er derfor naturlig å se på om reguleringen er hensiktsmessig, eller om det er behov for justeringer i regelverket.

Utvalget skal:

- kartlegge omfanget av og innholdet i nattarbeid, alenearbeid og helgearbeid i varehandelen og tilknyttet virksomhet.
- på bakgrunn av kunnskapsgrunnlaget vurdere behovet for endringer i regelverk eller

andre tiltak, og legge fram forslag for å ivareta hensynet til arbeidstakeres vern ved kvelds-, helge- og nattarbeid.

- rette særskilt oppmerksomhet mot nattarbeid, og arbeidstakere som arbeider alene om natten, og ta utgangspunktet i at dette er regelverk som er fastsatt av hensyn til vern av arbeidstakere.
- beskrive dagens reguleringer av arbeidstid i tariffavtaler og hvordan arbeidstakernes medvirkning og medbestemmelse ved natt- og alenearbeid ivaretas, samt vurdere i hvilken grad avtalereguleringer kan gi hensiktsmessige løsninger på dette området.
- vurdere hvilke konsekvenser ev. endringer i reguleringene kan ha på andre samfunnsområder.

Spørsmål som gjelder regulering av åpningstider og arbeid på søn- og helligdager er omfattende behandlet i NOU 2017: 17 (*På ein søndag?*). Utvalgets arbeid avgrenses i utgangspunktet mot disse temaene. Formålet er ikke å behandle åpningstidsbestemmelser, men å vurdere forhold som gjelder situasjonen for arbeidstakere, i lys av utfordringer for bl.a. arbeidsmiljø og helse ved natt- og alenearbeid mv.

Utvalget skal gjennomføre utredningsarbeidet i samsvar med utredningsinstruksen. Det innebærer bl.a. at utvalget skal drøfte hvilke prinsipielle spørsmål de foreslåtte tiltakene reiser, og utrede og vurdere forventede virkninger av alternative tiltak. I vurderingen av alternative tiltak skal utvalget særlig vurdere:

- virkninger for arbeidstakerne
- virkninger for kunder
- virkninger for varehandelen og tilgrensende næringer

Utvalget skal også sammenligne vernet mot nattarbeid mv. med regelverk i andre relevante land.

Utvalget skal legge fram sine forslag i en rapport til Arbeids- og inkluderingsdepartementet innen 1. juni 2024.

1.3 Utvalgets tolkning av mandatet

Utvalget har gjort noen prioriteringer når det gjelder hvilke problemstillinger som er blitt behandlet. Utvalgets hovedfokus har vært på fysiske butikker. Det er gjort en avgrensning mot varelagre og engros. Utvalget har også avgrenset sitt arbeid mot transport av varer.

Netthandel er et voksende fenomen. I tillegg til å være en form for butikk, har netthandel elementer av å være lager- og transportvirksomhet, og det er utfordrende å trekke grenser mellom disse. Det foreligger lite kunnskap om omfanget av og arbeid innen netthandel. Utvalget har likevel valgt å drøfte netthandel, siden det er et viktig utviklingstrekk når det gjelder bruk av natt- og søndagsarbeid.

Utvalgets mandat er avgrenset mot spørsmål som gjelder regulering av åpningstider og arbeid på søn- og helligdager, som er omfattende behandlet i NOU 2017: 17 (*På ein søndag?*).

Som det følger av mandatet, er formålet ikke å behandle åpningstidsbestemmelser, men å vurdere forhold som gjelder situasjonen for arbeidstakere, i lys av utfordringer for blant annet arbeidsmiljø og helse ved natt- og alenearbeid mv. Det er også tatt hensyn til andre pågående prosesser. Som eksempel nevnes det arbeidet Arbeidstilsynet gjør med bidrag fra partene knyttet til regulering av psykososialt arbeidsmiljø, og den partssammensatte arbeidsgruppen ledet av Arbeidstilsynet som skal vurdere dagens ordninger for HMS-opplæring for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, arbeidsgivere og ansatte med lederoppgaver.

1.4 Utvalgets arbeid

Utvalget hadde oppstartsmøte 7. juni 2023, og har i perioden frem til 24. juni 2024 hatt ni møter, hvorav ett møte var et todagersmøte.

Utvalget har fått foredrag fra:

- Tom Sterud, Statens arbeidsmiljøinstitutt – Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA). (Hva vet vi om omfang og utfordringer ved natt- og alenearbeid i varehandelen?)

- Trine Elise Hammer, Arbeidstilsynet. (Funn og erfaringer fra tilsyn i varehandelen, med vekt på virksomhetenes oppfølging av natt- og alenearbeid)
- Kristine Nergaard og Ketil Bråten, Fafo. (Presentasjon av nytt kartleggingsprosjekt om omfang av arbeid utenom ordinær dagtid i varehandelen (del 1) og andre næringer (del 2))
- Christian Louis Granly, Regional Director of Operations og Kjetil Foyn, direktør for bærekraft og kommunikasjon, Circle K Norge AS. (Orientering om hvordan Circle K organiserer og håndterer problemstillinger rundt kvelds-, natt og helge- og alenearbeid)
- Tillitsvalgte i HK Norge: Monica Rønning, hovedtillitsvalgt i Innherred/Namdal Coop Midt-Norge og Tiril Flatmo, tillitsvalgt i Coop Extra Røros. (Erfaringer med kvelds-, natt-, helge- og alenearbeid som ansatte i dagligvarehandel og tillitsvalgte i HK Norge)
- Heidi Haugland Walker, Arbeidstilsynet. (Orientering om funn i tilsyn med alenearbeid, vold og trusler, Arbeidstilsynets reaksjoner og virksomhetenes oppfølging mht. risikovurderinger og tiltak)
- Kristine Nergaard og Rolf Andersen, Fafo. (Presentasjon av foreløpige resultater fra spørreundersøkelse om natt- og alenearbeid i varehandelen)
- Anna Cornelia Torp, seniorrådgiver i Hovedorganisasjonen Virke. (Presentasjon av medlemundersøkelse)
- Liselotte Lunde, kommunikasjonsdirektør, Mathias Therkelsen, lagersjef, Lars Due Sørensen, HR-sjef, Vetle Aadalen, hovedtillitsvalgt for HK Norge, Oda, avdeling Lørenskog. (Presentasjon av deres virksomhet, bruk av nattarbeid mv.)

Utvalgets hovedbudskap

- Utgangspunktet bør være at nattarbeid ikke er tillatt av hensyn til arbeidstakers vern, og at det må foretas en nøye og reell vurdering der både overordnede samfunnsbehov og konkrete behov spiller inn. Det er behov for en strengere praksis knyttet til bruken av nattarbeid i varehandelen, ved at arbeidsgiver må foreta konkrete vurderinger av nødvendigheten av nattarbeid, hvor hensynet til vern av arbeidstaker må veies mot andre hensyn.
- Utvalget er bekymret for en utvikling innenfor netthandel der omfanget av nattarbeid blir stort, uten at det gjøres tilstrekkelige vurderinger av om dette faktisk er nødvendig. Utviklingen i denne delen av bransjen bør følges nøye, og det må gjennomføres tiltak for å få mer kunnskap om nattarbeid og arbeidsorganisering hos virksomheter som baseres på netthandel. Det samme gjelder for bruken av søndagsarbeid innen netthandel.
- Natt- og alenearbeid må kartlegges bedre. Dette gjelder også kunnskapen om risikoforhold når arbeidstakere under 18 år arbeider alene.
- Det bør lages en bransjespesifikk veileder, som virksomhetene innen varehandelen kan bruke som veileder i sitt HMS-arbeid, særlig knyttet til alenearbeid. Et initiativ til en veileder bør komme fra partene, og utarbeides av partene i samarbeid med Arbeidstilsynet. I tillegg er det behov for andre informasjonstiltak knyttet til alenearbeid.
- Arbeidstilsynet må styrkes, slik at det kan gjennomføres flere tilsyn i varehandelen. I tilsynene må det rettes særlig oppmerksomhet mot alenearbeid, herunder alenearbeid om natten.
- Arbeidsgivere i varehandelen må etterleve sine plikter til å gjennomføre drøftinger av nattarbeid med tillitsvalgte og ansattrepresentanter og til å ha verneombud i virksomheten. Tilsynet med dette må styrkes.
- Det må legges til rette for gode risikovurderinger i virksomhetene. Arbeidstilsynet og STAMI bør ta initiativ overfor partene i varehandelen og andre aktører for å gjennomføre et felles arbeid for å gjøre kjent og videreutvikle informasjon om hvordan gjennomføre gode og konkrete risikovurderinger.
- Arbeidsgivers plikt til å tilby helsekontroller til arbeidstakere må utvides til også å gjelde deltidansatte som hovedsakelig arbeider om natten. Helsekontroller kan virke forebyggende for å begrense ulemper ved nattarbeid.
- Retten til fritak fra nattarbeid må tydeliggjøres. Omsorg for barn med nedsatt funksjonsevne, syke personer i nær familie og graviditet er eksempler på begrunnelser som kan gi rett til fritak fra nattarbeid etter dagens bestemmelse. Utvalget mener dette eksplisitt må fremgå av lovbestemmelsen.

1.5 Sammendrag

Utvalgets rapport har to hoveddeler: I kapitlene 2–4 redegjøres det for gjeldende rett og kunnskapsgrunnlag. I kapitlene 5–9 legger utvalget fram sine vurderinger av situasjon og utfordringer når det gjelder natt-, helge- og alenearbeid i varehandelen.

Kapittel 2 Gjeldende rett

Kapitlet omtaler arbeidstidsreguleringene i arbeidsmiljøloven, herunder reglene om nattarbeid og bakgrunnen for dagens regulering av nattarbeid. Det gis også en beskrivelse av reglene om arbeid på søn- og helgedager. Videre omtales det hvilke krav arbeidsmiljøloven stiller til arbeidsmiljøet og til virksomhetenes oppfølging, herunder krav til vurdering av risiko knyttet til alenearbeid. Kapitlet inneholder også en omtale av reguleringene av åpningstider, kort gjengivelse av relevante regler i svensk og dansk rett og EU/EØS-rettslige forpliktelser. Avslutningsvis omtales aktuelle reguleringer i tariffavtaler, med grunnlag i noen av de mest benyttede tariffavtalene i varehandelen.

Kapittel 3 Tilstandsbeskrivelse og kunnskapsgrunnlag

Kapitlet beskriver sysselsetting, virksomhetsstruktur og viktige utviklingstrekk i varehandelen. Hovedvekten er lagt på detaljhandelen, som utgjøres av de utsalgsstedene hvor varene selges, og som har nærmere 200 000 sysselsatte. Økende netthandel er et sentralt utviklingstrekk. Foreløpig utgjør dette en mindre del av næringen. Mange er innom næringen som deltidsarbeidende i en kortere periode, men det er også en stor gruppe arbeidstakere som er sysselsatte i detaljhandelen gjennom sitt yrkesliv. Organisasjonsgraden og tariffavtaledekningen i næringen er lav. Kartlegginger viser også at ordningene for arbeidstakeres medvirkning og medbestemmelse benyttes i mindre grad enn i mange andre næringer.

I forbindelse med utvalgets arbeid har Fafo gjennomført undersøkelser for å kartlegge omfanget av natt- og alenearbeid. I overkant av en fjerdedel av arbeidstakerne i undersøkelsen oppgir at de utfører nattarbeid, det vil si etter kl. 21. Ut fra sva-

rene i undersøkelsen har Fafo beregnet at blant arbeidstakere som jobber i butikker som holder åpent i deler eller hele tidsperioden kl. 21 til 06, utføres seks prosent av samlet arbeidstid på natten.

Et flertall av arbeidstakerne i Fafos undersøkelse oppgir at de aldri arbeider alene, mens nærmere en av fem oppgir at det forekommer ofte eller alltid. Kartleggingen viser at alenearbeid i hovedsak foregår på dagtid og om kvelden før kl. 21. Virksomhetene er spurt om de har foretatt risikovurderinger i forhold til alenearbeid. Vel en tredjedel av virksomhetene svarer at de ikke har gjort det, og ytterligere 13 prosent er ikke sikre på om dette er gjort.

Arbeidstilsynet har i løpet av den siste tiårsperioden gjennomført i overkant av 250 tilsyn med virksomhetenes risikovurdering av alenearbeid. Det ble gitt reaksjoner i ti prosent av tilfellene. Arbeidstilsynet erfarer at gjennomføring av slike risikovurderinger kan være utfordrende, særlig for mindre virksomheter.

Kapittel 4 Natt- og alenearbeid i varehandelen og konsekvenser for arbeidstakeres helse- og ulykkesrisiko

I dette kapitlet gjøres det rede for foreliggende kunnskap om konsekvenser av arbeidstidsordninger, inkludert nattarbeid, for arbeidstakeres helse og sikkerhet. Kapitlet er skrevet av utvalgsmedlem Martine Pedersen i samarbeid med kolleger ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).

I forskningslitteraturen er det støtte for at det er en sammenheng mellom nattarbeid, forlengede arbeidstider, overtid, kort hviletid og økt risiko for ulykker og uønskede hendelser. Flere studier og systematiske kunnskapsoppsummeringer viser i tillegg sannsynlig økt risiko for ulike sykdommer og økt sykefravær. Det er ingen skarp grense der risikoen øker, men graden av risiko påvirkes blant annet av arbeidstidens lengde. Det er høyere risiko forbundet med arbeid som varer gjennom hele natten enn det som foregår deler av natten.

På bakgrunn av kunnskapen om risikoforhold og hva som kan redusere disse, har STAMI publisert offisielle råd for arbeidstid og skiftplanlegging.

Blant rådene er å unngå flere enn tre påfølgende skift av samme type, dersom ordningen inkluderer nattarbeid. Det anbefales også tid til tilstrekkelig restitusjon mellom skift, at man bør legge til rette for pauser med minst en halvtimes varighet minst hver fjerde time, og unngå forlengede arbeidsøkter og arbeidsuker. Det anbefales å inkludere arbeidstakerne i planleggingen av virksomhetens skiftordninger.

Når det gjelder alenearbeid, foreligger det lite kunnskap, spesielt om kombinasjonen av natt- og alenearbeid. Enkelte forskningsstudier viser imidlertid at alenearbeid kan øke sannsynligheten for at en ulykke inntreffer, og at de som arbeider alene om natten er særlig utsatt. Alenearbeid vil også kunne forverre konsekvensene av eventuelle ulykker og uheldige hendelser. Resultater fra forskning tyder på at ensomhet på jobb er forbundet med nedsatt jobbyttelse, nedsatt jobbtilfredshet, dårligere relasjon mellom arbeidstaker og leder og økt risiko for utbrenthet, som kan medføre økte kostnader for arbeidsgiver. Tiltak for å styrke relasjonen mellom ledere og arbeidstakere er av stor betydning for å redusere de negative effektene av alenearbeid.

På flere områder er det behov for mer kunnskap. Dette gjelder blant annet om skiftarbeid og helse, og om hvordan arbeidstid i kombinasjon med arbeidsinnhold og psykososiale og fysiske arbeidsmiljøfaktorer kan påvirke risiko for ulykker og sykdomsutvikling.

Kapittel 5 Overordnede vurderinger

I dette kapitlet vurderer utvalget hva kunnskapsgrunnlaget overordnet sier om behovet for tiltak når det gjelder natt- og alenearbeid i varehandelen. Den kunnskapen som foreligger om helse- og arbeidsmiljøforhold gir solid grunnlag for å konkludere med at nattarbeid er forbundet med høyere risiko for arbeidstakerne når det kommer til ulykker, feilhandlinger og enkelte kroniske helseeffekter. Det er derfor viktig å gjennomføre risikoreduserende tiltak. Samtidig må det tas hensyn til at det er forskjellige belastninger for arbeidstakerne ved henholdsvis arbeid som pågår gjennom hele natten og arbeid som utføres på sen kveldstid, eller som begynner tidlig om morgenen.

Utvalget viser til at deler av varehandelen preges av utfordringer med å håndtere trakassering og trusler mot arbeidstakere, manglende risikovurderinger fra arbeidsgivers side og lite involvering av arbeidstakere og deres representanter. Uten at det gjennomføres relevante tiltak frykter utvalget at slike negative forhold vil vedvare. Utvalget anbefaler derfor at det gjennomføres tiltak for å styrke arbeidsmiljøarbeidet i næringen og begrense ulempene for arbeidstakere ved natt- og alenearbeid.

Utvalget peker også på behovet for mer kunnskap. Dette gjelder særlig situasjoner hvor arbeidet ikke utføres på tradisjonelle utsalgssteder, men baseres på nettbasert handel hvor varer tas imot, pakkes og kjøres ut fra lager. Utvalget anbefaler derfor at det gjennomføres tiltak for å øke kunnskapen om hvordan arbeidet organiseres og gjennomføres i virksomheter som baseres på netthandel.

Kapittel 6 Adgangen til å utføre nattarbeid

I dette kapitlet går utvalget inn på lovreguleringene av nattarbeid. Utvalget foreslår ingen endring av selve grunnvilkåret for når nattarbeid er tillatt, som er at arbeidets art gjør det nødvendig. Utvalget konkluderer imidlertid med at det er behov for en strengere praksis der arbeidsgiver må foreta konkrete vurderinger av nødvendigheten av nattarbeid, hvor hensynet til vern av arbeidstaker må veies mot andre hensyn. Utgangspunktet bør etter utvalgets syn være at nattarbeid ikke er tillatt av hensyn til arbeidstakers vern, og at det må foretas en nøye og reell vurdering der både overordnede samfunnsbehov og konkrete behov spiller inn. Utvalgsmedlemmene Beckham og Sæle ønsker en enda strengere vurdering enn det utvalget for øvrig legger opp til, men slutter seg ellers til utvalgets vurderinger.

Arbeidstakermedvirkning er viktig for å sikre et tilstrekkelig vern og at det foretas gode vurderinger. Der nattarbeid anses nødvendig, må omfang, fordeling og tilrettelegging vurderes. Vurderingen av om nattarbeid er nødvendig bør dessuten være strengere for arbeid gjennom natten enn for arbeid på kvelden og sen kveldstid.

Utvalget mener videre det er behov for nærmere kartlegging av organiseringen og bruken av nattarbeid innenfor netthandel. Utvalget er bekymret for at omfanget av nattarbeid innenfor netthandel blir stort uten at det gjøres tilstrekkelige vurderinger av om dette faktisk er nødvendig. Det er derfor behov for å følge utviklingen nøye for å kunne vurdere eventuelle behov for tiltak.

Utvalget peker på utviklingstrekk og kjennetegn ved varehandelsnæringen som kan medvirke til å svekke det lokale partssamarbeidet, blant annet at arbeidstakers medvirkningsmulighet ofte begrenses ved at åpningstider bestemmes uten at arbeidstaker er involvert. Utvalget mener derfor det bør vurderes tiltak for å sikre at kravet om å drøfte nødvendigheten av nattarbeid med tillitsvalgte overholdes, og sikre arbeidstaker innflytelse over bruken av nattarbeid.

I lys av at utvalget har vurdert om dagens adgang til nattarbeid i varehandelen bør strammes inn, har utvalget også vurdert om det bør følges opp med en utvidet mulighet til å inngå avtaler om nattarbeid. Utvalget har imidlertid kommet til at dagens regler er tilstrekkelige.

Et annet tema utvalget har diskutert er om hyppigheten av nattarbeid for den enkelte arbeidstaker bør reguleres. Selv om det etter utvalgets syn er uheldig at virksomheter har arbeidsplaner som innebærer hyppigere nattarbeid enn det som følger av faglige anbefalinger, foreslår utvalget ingen lovregulering av dette. Virksomheter som benytter nattarbeid skal uansett gjennomføre forsvarlighetsvurderinger, og plikter å gjennomføre tiltak dersom nattarbeid kan føre til uheldige belastninger.

Et annet mulig tiltak for å redusere bruken av nattarbeid kunne være å stille krav om økonomisk kompensasjon for arbeidstakere som må jobbe om natten. Økonomisk kompensasjon for nattarbeid reguleres i dag gjennom tariffavtalene. Selv om en lovbestemt kompensasjon ville kunne begrense bruken av nattarbeid og føre til likere situasjon for de som har bestemmelser om dette i tariffavtale og de som ikke har det, mener utvalget at lønnsforhold bør reguleres i tariffavtalene. Lovbestemt kompensasjon kan også gi et uønsket insentiv for arbeidstaker til å jobbe mer

om natten. Utvalget vil derfor ikke foreslå en slik lovregulering.

Kapittel 7 Tiltak for å begrense bruken ulemper ved nattarbeid

I dette kapitlet har utvalget vurdert mulige tiltak for å redusere eller kompensere for de ulemper og belastninger som oppstår for arbeidstakere i varehandelen som utfører arbeid om natten. Utvalget har vurdert om det er behov for regelverksendringer for å sikre at arbeidstakere får nødvendige pauser ved utføring av nattarbeid, men er kommet til at det viktigste tiltaket er å sikre økt bevissthet og etterlevelse av dagens regler.

Utvalget anbefaler at det gjennomføres tiltak for styrket informasjon og opplæring og bedre risikovurderinger i virksomhetene, og at Arbeidstilsynet og STAMI tar initiativ overfor partene i næringen og andre aktuelle aktører for å utvikle tilpassede verktøy for risikovurdering som kan gjøre jobben lettere for virksomhetene. Tiltak innen informasjon og opplæring bør også omfatte regelverket om pauser og helseundersøkelser.

Arbeidsgiver har en plikt til å gi arbeidstakerne tilbud om helseundersøkelser når arbeidet hovedsakelig gjennomføres om natten, men i dag skal kravet til «hovedsakelig» vurderes ut fra en full stilling. Utvalget foreslår at arbeidsgivers plikt til å tilby helsekontroller utvides til også å gjelde deltidsansatte som hovedsakelig arbeider om natten. Helsekontroller kan virke forebyggende når det gjelder å begrense ulemper ved nattarbeid.

Arbeidstilsynet har en viktig rolle overfor varehandelsnæringen når det gjelder forebyggende innsats og veiledning, innretning av tilsyn og bruk av pålegg og sanksjoner. Utvalget mener Arbeidstilsynet må styrkes slik at det kan gjennomføres flere tilsyn i varehandelen.

Utvalget mener en tydeliggjøring, og eventuelt en utvidelse av lovens bestemmelse om rett til fritak fra nattarbeid, er et tiltak som kan bidra til å redusere arbeidstakeres ulemper ved nattarbeid. Omsorg for barn med nedsatt funksjonsevne, syke personer i nær familie og graviditet er eksempler på begrunnelser som kan gi rett til fritak fra nattarbeid etter dagens bestemmelse.

Utvalget mener dette eksplisitt må fremgå av lovbestemmelsen.

Utvalget mener det er behov for tiltak som kan styrke etterlevelsen av lovkrav om arbeidstakeres medvirkning og medbestemmelse, slik som arbeidsgiveres plikt til å gjennomføre drøftinger av nattarbeid med tillitsvalgte og ansattrepresentanter. Videre er det behov for tiltak for å styrke etterlevelsen av krav til å ha verneombud i virksomheten. Dette er aktualisert etter innføring av nye regler fra 1. januar 2024 som krever at alle virksomheter med minst fem ansatte har verneombud. Utvalgets medlemmer Beckham og Sæle mener i tillegg at det bør innføres en ordning med regionale verneombud i varehandelen. Flertallet i utvalget mener dette spørsmålet eventuelt kan vurderes nærmere på et senere tidspunkt.

Kapittel 8 Søn- og helgedagsarbeid

I dette kapitlet vurderer utvalget om arbeidstaker er tilstrekkelig vernet mot arbeid på søn- og helgedager. Slikt arbeid begrenses både av arbeidsmiljøloven og indirekte av åpningstidsbegrensningene i helligdagsfredloven, som gjelder for faste utsalgssteder. Åpningstidsregulering faller utenfor utvalgets mandat. Utvalget peker på at arbeidsmiljøloven stiller vilkår om at arbeidets art gjør søndagsarbeid nødvendig. I tillegg til dette finnes det allerede regulering som indirekte begrenser søndagsarbeid, gjennom reglene i helligdagsfredloven, og en direkte begrensning i arbeidsmiljøloven ved at hyppigheten av søndagsarbeid er begrenset til annenhver søndag i gjennomsnitt også der søndagsarbeid er tillatt. På denne bakgrunn vil utvalget ikke gå inn i en ytterligere vurdering av reguleringen av søndagsarbeid i arbeidsmiljøloven.

Som for nattarbeid, er utvalget bekymret for en utvikling der nettbutikker baserer seg på søndagsarbeid for å kunne levere varer raskere, dersom dette ikke reelt sett er nødvendig. Utvalget mener det kan være grunn til å presisere at virksomheter må gjøre en konkret vurdering av om det reelt sett er nødvendig med søndagsarbeid. Hensynet til arbeidstakers vern må, som for nattarbeid, veies opp mot andre relevante hensyn. Utvalget mener at det er behov for kartlegging av organiseringen av arbeidstid og bruken av søndagsarbeid særlig

innenfor netthandel, og at myndighetene også på dette området bør følge utviklingen nøye.

Kapittel 9 Alenearbeid

I dette kapitlet har utvalget vurdert ulike tiltak for å styrke arbeidstakeres vern i forbindelse med alenearbeid. Utvalget har vurdert om det er behov for forbud mot eller strengere regulering av alenearbeid, og om det er behov for å gjøre dagens regelverk mer tydelig og tilgjengelig. Utvalget har videre vurdert ulike tiltak utover endringer i regelverket, som styrket tilsyn, bransjespesifikk veileder og andre informasjonstiltak.

Utvalgets flertall vurderer at det i stedet for en innstramming i adgangen til alenearbeid, bør gjøres andre tiltak for å sørge for bedre kunnskap om, samt forståelse og etterlevelse av, dagens regelverk. Utvalgets medlemmer Beckham og Sæle mener primært at alenearbeid om natten ikke bør være tillatt, med mindre særlige forhold tilsier dette. Da det ikke er flertall i utvalget for deres primære ønske om en strengere regulering av alenearbeid om natten for varehandelen, slutter medlemmene Beckham og Sæle seg til utvalgets vurderinger for øvrig.

Utvalget anbefaler at det innhentes mer kunnskap om alenearbeid utført av arbeidstakere under 18 år i bransjen.

Utvalget vurderer at det ikke er behov for å fremheve alenearbeid ytterligere i arbeidsmiljøloven. Utvalget støtter anbefalingen i Arbeidstilsynets rapport «Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø» om at det gjøres enkelte presiseringer i lovens § 4-3 om det psykososiale arbeidsmiljøet.

Videre har utvalget vurdert om dagens forskriftsbestemmelser knyttet til alenearbeid og relevante risikoforhold er tilstrekkelige, tydelige og tilgjengelige. Utvalget har i denne forbindelse vurdert flere ulike tiltak. Utvalget støtter konklusjonen i ovennevnte rapport om at det bør ses helhetlig på regelverket om psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, og at man bør samle og tydeliggjøre reguleringen av dette. I arbeidet med oppfølgingen av ovennevnte rapport anbefaler utvalget at det innhentes mer kunnskap om, og at det er mer

fokus på alenearbeid og relevante risikofaktorer i varehandelen.

Utvalget anbefaler at Arbeidstilsynet og partene i arbeidslivet i samarbeid ser på behovet for å tydeliggjøre arbeidstakers medvirkningsplikt og rutiner ved hendelser, og vurderer om det bør gjøres endringer i regelverk eller veiledere.

Det er nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe av Arbeidstilsynet som skal gjennomgå reguleringen av krav til HMS-opplæring. Utvalget anbefaler at arbeidsgruppen vurderer om det bør forskriftsfestes krav til innholdet i arbeidsgivers lovpålagte HMS-opplæring og arbeidsgivers ansvar for HMS-opplæring for arbeidstakere som er satt til å lede andre.

Det er behov for tiltak for å sørge for at virksomhetene får bedre kjennskap til de forpliktelser som følger av lov og forskrift knyttet til alenearbeid og HMS-arbeid, samt bedre oppfølging og tilsyn knyttet til at regelverket etterleves. Arbeidstilsynet bør gjennomføre flere tilsyn i varehandelen. Et fokusområde i tilsynene bør være de risikoforhold som særlig gjør seg gjeldende ved alenearbeid i varehandelen, herunder ved alenearbeid om natten. Utvalget anbefaler at det lages en veileder som virksomhetene i varehandelen kan bruke i sitt HMS-arbeid. Initiativet til dette bør komme fra partene, og veilederen bør utarbeides i sam-

arbeid med Arbeidstilsynet. Det er i tillegg behov for ytterligere informasjonstiltak, blant annet fra partene, slik at virksomhetene og bransjen blir oppmerksom på de forpliktelser de har.

Kapittel 10 Økonomiske og administrative konsekvenser

I dette kapitlet drøftes mulige økonomiske og administrative konsekvenser av utvalgets vurderinger og forslag i de foregående kapitlene. Utvalgets anbefalinger og forslag er i denne sammenheng gruppert som henholdsvis tiltak for styrket kunnskap, tiltak innen tilsyn og veiledning og tiltak som gjelder regelverk. Tiltak for styrket kunnskap, tilsyn og veiledning kan ha budsjettmessige konsekvenser. Når det gjelder regelverk, er det først og fremst utvalgets vurderinger av adgangen til å utføre nattarbeid som vil kunne ha større konsekvenser for berørte arbeidstakere, virksomheter, kunder og på samfunnsnivå. Utvalget peker på at virksomhetene må vurdere om arbeidets art gjør det nødvendig med nattarbeid. Dette kan tenkes å føre til at flere virksomheter velger å begrense omfanget av nattarbeid. Det er imidlertid usikkert i hvor stor grad dette vil medføre endringer, da det vil avhenge av hvilke konkrete vurderinger som gjøres i den enkelte virksomhet. Utvalget har ikke grunnlag for å tallfeste eventuelle konsekvenser av sine vurderinger.

2

Gjeldende rett

2.1 Arbeidstidsreguleringen

2.1.1 Innledning og oversikt

Arbeidstid er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 10. Hovedformålet med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakerne ikke utsettes for unødige helsemessige eller sosiale belastninger. Arbeidstidsbestemmelsene skal også ivareta sikkerhetshensyn for å redusere risikoen for feil og ulykker. Reglene gjelder i utgangspunktet for alle virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-2 første ledd, herunder ansatte innenfor varehandel.

For å verne arbeidstakerne og sikre balansen mellom arbeid og fritid, er det fastsatt regler om arbeidstidens daglige og ukentlige lengde og når på døgnet arbeidstiden kan plasseres. Videre angir arbeidstidsbestemmelsene vilkårene for å arbeide om natten og på søn- og helgedager samt vilkårene for å arbeide overtid. Loven har også bestemmelser om daglig og ukentlig hvile og pauser, og gir rett til fritak fra nattarbeid, fleksibel arbeidstid og redusert arbeidstid etter nærmere vilkår. I tillegg har kapittel 10 regler om arbeidsplan og oversikt over arbeidstiden.

Lovens bestemmelser er i utgangspunktet ufravikelige til ugunst for arbeidstaker. Unntak kan derfor bare avtales der den enkelte bestemmelse gir uttrykkelig adgang til dette. Loven åpner flere steder for at det på visse vilkår kan gjøres unntak enten ved tariffavtale, avtale mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker, ved samtykke gitt av tilsynsmyndighetene eller gjennom egne særregler i forskrift. Reglene om arbeidstid bygger på en avveining av hensynet til arbeidstakernes helse og velferd, virksomhetenes behov for effektiv og hensiktsmessig drift og samfunnets behov. Innenfor lovens rammer og den enkelte arbeidsavtale kan arbeidsgiver fastsette de arbeidstidsordningene som passer best for virksomheten.

Arbeidstid defineres som den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, jf. § 10-1.

Paragraf 10-2 første ledd stiller krav om at arbeidstidsordningen skal være slik at arbeidstaker ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Bestemmelsen innebærer en generell begrensning som kommer i tillegg til de spesifikke begrensningene i bestemmelsene om arbeidstidens lengde og plassering.

Arbeidstaker som har en ledende eller en særlig uavhengig stilling er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, jf. § 10-12. Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvisten eller tjenestetvistloven kan, med enkelte unntak og begrensninger, inngå tariffavtale som fraviker arbeidstidsreglene.

For barn og ungdom er arbeidstiden særskilt regulert i kapittel 11, og for noen yrkesgrupper er arbeidstiden regulert i forskrifter. Det er ikke fastsatt slike særregler for arbeidstakere i varehandelen, men i den grad arbeidsforholdet faller innenfor virkeområdet til andre særregler, vil de kunne komme til anvendelse.

2.1.2 Alminnelig arbeidstid

Den alminnelige arbeidstidens lengde er regulert i § 10-4. Hovedregelen er at alminnelig arbeidstid ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager, jf. første ledd. Fra dette utgangspunktet er det gitt flere unntak som kan gi både kortere og lengre alminnelig arbeidstid.

For arbeidstakere som har belastende arbeidstidsordninger fastsetter loven kortere ukentlig arbeidstid. Etter § 10-4 fjerde ledd må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 38 timer i løpet av sju dager for

- døgnskiftet skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid
- arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager

- arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag
- arbeid som hovedsakelig drives om natten

Ved helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid er denne grensen 36 timer, jf. § 10-4 femte ledd.

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under bestemmelsene i § 10-4 fjerde eller femte ledd, og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den alminnelige arbeidstiden etter første ledd ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten lik 1 time og 15 minutter, ned til 36 timer i løpet av sju dager. Den alminnelige arbeidstiden må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager.

Loven åpner for at den alminnelige arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes, jf. § 10-5. Gjennomsnittsberegning innebærer en mer fleksibel fordeling av arbeidstiden over bestemte perioder, slik at det er mulig å arbeide mer i noen perioder, og mindre i andre perioder. Den alminnelige arbeidstiden må i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt holdes innenfor lovens grenser for alminnelig arbeidstid i § 10-4. Gjennomsnittsberegning krever skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, avtale mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver ved tariffbundet virksomhet eller samtykke fra Arbeidstilsynet. Hvor mye arbeidstiden kan forlenges og over hvor lang periode, er avhengig av hvilket nivå avtalen inngås på. Dette reguleres nærmere i § 10-5.

2.1.3 Overtid og merarbeid

Arbeid utover lovens grense for alminnelig arbeidstid regnes som overtid, jf. § 10-6 andre ledd. Med alminnelig arbeidstid menes den arbeidstiden som følger av bestemmelsen i § 10-4.

Arbeid utover avtalt arbeidstid som ikke overstiger grensen for alminnelig arbeidstid etter loven, omtales gjerne som «merarbeid». For arbeidstakere i deltidstilling betyr dette at arbeid opp til lovens grenser for alminnelig arbeidstid regnes som merarbeid og ikke overtid.

Vilkåret for å benytte både merarbeid og overtid er at det foreligger et «særlig og tidsavgrenset behov», jf. § 10-6 første ledd. I dette ligger det at arbeid utover avtalt arbeidstid ikke kan benyttes som en fast ordning.

For overtidarbeid skal det betales et overtidstillegg på minst 40 prosent, jf. § 10-6 ellefte ledd. Loven setter også begrensninger for lengden av daglig, ukentlig og årlig overtid og samlet arbeidstid, jf. § 10-6 fjerde til niende ledd. Videre gir § 10-6 tiende ledd rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når arbeidstaker av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det.

2.1.4 Daglig og ukentlig arbeidsfri og pauser

Loven har regler om både daglig og ukentlig arbeidsfri. Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer, jf. § 10-8 første ledd. Denne arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder. Videre skal arbeidstaker ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager, som så vidt mulig skal omfatte søndag, jf. § 10-8 andre ledd og fjerde ledd.

Også når det gjelder daglig og ukentlig arbeidsfri, er det gitt visse unntaksmuligheter gjennom avtale og etter samtykke fra Arbeidstilsynet, jf. §§ 10-8 tredje og fjerde ledd og 10-12 sjette og sjuende ledd.

Arbeidstakers rett til pauser er regulert i § 10-9. Etter første ledd har arbeidstaker krav på minst én pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time. Pausene skal til sammen være minst en halv time hvis den daglige arbeidstid er minst åtte timer. Dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen eller det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen forskyves. Bestemmelsens andre ledd gir regler om ekstra pause der arbeidstaker arbeider mer enn to timer etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet.

For arbeidstakere under 18 år gjelder egne regler om arbeidsfri og pauser, jf. § 11-5.

2.1.5 Nattarbeid

Hva er nattarbeid?

Arbeid mellom kl. 21 og kl. 06 er nattarbeid, jf. § 10-11 første ledd.

I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte skriftlig avtale et annet tidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 00 og kl. 06. Bakgrunnen for avtaleadgangen, som ble innført i 2005, var ønske om mer fleksibilitet og mulighet til å tilpasse natten til virksomhetenes ulike behov. Adgangen til å inngå avtale om kortere natt (8 i stedet for 9 timer) og andre tidspunkter for natt, åpner for at arbeidet etter avtale for eksempel kan vare frem til kl. 00, med nattarbeid definert som perioden mellom kl. 00 og 08. Et annet eksempel er en avtale om tidsrom for nattarbeid mellom kl. 23 og 07. Adgangen til å inngå slik avtale gjelder alle typer virksomheter, og innebærer at virksomheter som ikke har anledning til å drive nattarbeid likevel kan drive arbeid frem til midnatt (mot at nattperioden forskyves slik at den likevel er minst 8 timer). Slike avtaler må inngås med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet og kan på samme måte som andre avtaler gjelde alle eller en begrenset krets av arbeidstakere.

Arbeid på to skift som legges mellom kl. 06 og kl. 00 regnes ikke som nattarbeid. Unntaket gjør det mulig å ha to skift per dag på opptil ni timer selv om arbeidet strekker seg lenger enn til kl. 21. Bestemmelsen har praktisk betydning for den delen av ettermiddags- eller kveldsskiftet som legges til timene mellom kl. 21 og 00. Begrunnelsen for denne regelen er at det skal være mulig å utnytte to skift fullt ut, uavhengig av om arbeidets art åpner for nattarbeid. Slike skiftordninger kan derfor brukes i alle bransjer.

Når er nattarbeid lovlig?

Utgangspunktet er at nattarbeid er ulovlig, og bare tillatt dersom arbeidets art gjør det nødvendig, jf. § 10-11 andre ledd. Et unntak fra dette følger av § 10-11 tredje ledd, som sier at arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på eget initiativ, kan utføre arbeid mellom kl. 21 og kl. 23.

Begrunnelsen for forbudet mot nattarbeid er etter forarbeidene at arbeidstakerne skal vernes mot de helsemessige belastningene det innebærer å arbeide om natten, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) punkt 13.10.4. Utgangspunktet er derfor at det skal være en relativt streng vurdering av når nattarbeid skal tillates.

Det er i hovedsak hensynet til produksjonen og samfunnsmessige hensyn som kan begrunne at nattarbeid regnes som nødvendig. Arbeidsmiljøloven av 1977 § 42 listet opp tilfeller der det var tillatt med nattarbeid. På bakgrunn av forenklingshensyn ble ordlyden endret i dagens arbeidsmiljølov, til den mer generelle formuleringen om at nattarbeid er tillatt dersom arbeidets art gjør det nødvendig. Fra forarbeidene følger det at denne formuleringen i hovedsak er en videreføring av de tilfeller hvor nattarbeid var tillatt etter den gamle loven, samtidig som det tas høyde for nye forhold som følge av samfunnsutviklingen. Opplistingen i loven fra 1977 er fremdeles relevant for tolkningen av bestemmelsen om nattarbeid. I henhold til § 42 i arbeidsmiljøloven av 1977 var nattarbeid tillatt i følgende tilfeller:

- a. arbeid som ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres om natten,
- b. vedlikeholds- og reparasjonsarbeid som av hensyn til virksomhetens jevne gang må utføres om natten. Slikt arbeid kan også av hensyn til annen virksomhets jevne gang utføres om natten når viktige grunner krever det,
- c. arbeid som er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,
- d. vakthold og portnerarbeid,
- e. tilsyn med og stell av dyr,
- f. fast organisert transportvirksomhet og dertil knyttet nødvendig lasting, lossing og lagring samt ekspedisjon av post, telegrammer og telefonsamtaler. Med transportvirksomhet er likestilt arbeid som av hensyn til transportmidlenes drift eller reisendes behov må utføres som nattarbeid,
- g. arbeid på to skift som legges mellom klokken 06.00 og 24.00,
- h. arbeid i virksomhet for syke- og pleiehjelp, samt i internat som er knyttet til internatskoler, barnehjem, barnehager o.l.,

- i. arbeid i herberge- og bevertningsbedrifter når det er nødvendig for betjening av gjester,
- j. arbeid av politi, brannvesen, tollvesen, kriminalomsorg, kirkelig betjening, arbeid ved redningsentraler og drift av kringkasting, aviser, telegram- og nyhetsbyråer,
- k. arbeid ved teatre og andre forevisninger og forestillinger,
- l. arbeid ved utsalgssteder,
- m. berging og dykkerarbeid når forholdene gjør nattarbeid nødvendig,
- n. arbeid som av driftstekniske grunner ikke kan avbrytes,
- o. arbeid i jordbruk når det oppstår særlig arbeidspress,
- p. tilsyn med og stell av planter,
- q. nødvendig arbeid i forbindelse med produksjon av bakervarer.

Virksomheter som er bundet av tariffavtale kan uansett, uavhengig av arbeidets art, inngå skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte om nattarbeid dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette, jf. § 10-11 fjerde ledd. Denne bestemmelsen er beregnet på særlige forhold hvor det i kortere perioder oppstår behov for nattarbeid blant annet på grunn av sesongmessige svingninger, uventet arbeidspress eller andre upåregnelige begivenheter. Ifølge forarbeidene vil seks måneder i utgangspunktet være den øvre grensen etter denne bestemmelsen.

For arbeidstaker som jevnlig arbeider mer enn tre timer om natten, skal den alminnelige arbeidstiden i gjennomsnitt ikke overstige åtte timer i løpet av 24 timer. Gjennomsnittet skal beregnes over fire uker. Minimumsperioden for ukentlig arbeidsfri på 35 timer i løpet av sju dager, jf. § 10-8 andre ledd, skal ikke tas med i beregningen av dette gjennomsnittet, jf. § 10-11 sjette ledd. Loven setter imidlertid en begrensning på dette dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger – i slike tilfeller skal arbeidstiden ikke overstige åtte timer i løpet av 24 timer, jf. § 10-11 sjuende ledd.

Barn som er under 15 år eller er skolepliktig skal ikke arbeide mellom kl. 20 og kl. 06, jf. § 11-3. For ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig er det åpnet for nattarbeid mellom kl. 21 og kl. 23 dersom arbeidets art gjør det nødvendig eller det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov.

Nærmere regler om nattarbeid for barn og ungdom finnes i forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning.

Drøfting og helsekontroll

Før nattarbeid iverksettes, skal arbeidsgiver drøfte nødvendigheten av slikt arbeid med arbeidstakers tillitsvalgte, jf. § 10-11 femte ledd.

Drøftingsplikten gjelder både den generelle nattarbeidsbestemmelsen i § 10-11 andre ledd, nattarbeid mellom kl. 21 og 23 etter avtale med arbeidstaker og ved særlig og tidsavgrenset behov etter avtale med tillitsvalgt, jf. tredje og fjerde ledd. I forarbeidene fremkommer det at bakgrunnen for drøftingsplikten er at selv om det i de tilfeller som er nevnt i § 42 svært ofte vil være behov for nattarbeid, bør en sikre at nattarbeidet i slike tilfeller ikke nyttes i større utstrekning enn nødvendig, jf. Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) side 40. Partene må drøfte både om nattarbeid er nødvendig, og om vilkårene for nattarbeid er til stede. Drøftingene bør avholdes før nattarbeid tar til, og dersom nattarbeid benyttes i lengre tid, bør det med jevne mellomrom drøftes på nytt. Det er arbeidsgiver som i kraft av styringsretten avgjør bruk av nattarbeid.

Arbeidstaker som hovedsakelig utfører arbeid om natten, skal gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom, jf. § 10-11 åttende ledd. Helsekontrollen skal være gratis. Utgangspunktet for å vurdere om kravet til «hovedsakelig» er oppfylt, er om arbeidstakeren arbeider mer enn tre timer om natten, og skal vurderes ut fra en fulltidsstilling, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005).

Rett til fritak

Etter § 10-2 andre ledd har en arbeidstaker som regelmessig arbeider om natten rett til fritak fra den arbeidstidsordningen som gjelder for arbeidstakergruppen, dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Av forarbeidene til bestemmelsen fremkommer det at hva som kan sies å være «regelmessig» nattarbeid må vurderes konkret. Skiftarbeidere som regelmessig arbeider om natten er omfattet. Det kreves et visst omfang av nattarbeid for å falle inn under bestemmelsen.

Med helsemessige grunner menes blant annet sykdom hos arbeidstakeren selv, og sviktende helse som gjør at en full arbeidsdag blir for anstrengende. Sosiale grunner knytter seg til forhold hos arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser, som typisk innebærer omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige. Det kan for eksempel være pleietrengende foreldre, sykdom hos ektefelle, barn med funksjonshemming eller lignende.

Andre viktige velferdsgrunner kan fange opp tilfeller som ligger nær opp til helsemessige eller sosiale grunner, men er et videre begrep. Det må imidlertid foreligge et kvalifisert behov for fritak. Det mest vanlige eksempelet på en viktig velferdsgrunn er arbeidstaker med små barn som i en periode ønsker mer tid til samvær eller som har problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden.

En arbeidstaker som kan dokumentere behov for redusert arbeidstid i tråd med kriteriene over, har rett til redusert arbeidstid, med mindre dette medfører vesentlig ulempe for virksomheten. Ulempene for virksomheten må være forholdsvis betydelige for at arbeidstaker ikke har rett til redusert arbeidstid. Dette kan for eksempel være tilfellet dersom det ikke er mulig å skaffe kvalifisert vikar, at en stilling er spesielt vanskelig å dele eller at reduksjonen ikke kan tilpasses arbeidsplanen. Videre vil det kunne være av betydning for vurderingen om andre ansatte påføres ulemper på grunn av arbeidstidsreduksjonen.

Dersom det oppstår en tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til fritak fra nattarbeid, avgjøres denne av Tvisteløsningsnemnda. Nemndas virksomhet er regulert i § 17-2 og i forskrift 16. desember 2005 nr. 1569 om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven.

2.1.6 Søn- og helgedagsarbeid

Innledning

I dette avsnittet behandles reglene om søn- og helgedagsarbeid som følger av arbeidsmiljølovgivningen. I tillegg setter helligdagsfredloven begrensninger i åpningstidene for salg fra faste utsalgssteder på søn- og helgedager. Disse begrensningene har betydning for forekomsten av søn- og helgedagsarbeid innenfor varehandel, og behandles under punkt 2.3.

Hva er søn- og helgedagsarbeid?

Arbeid innenfor tidsrommet fra kl. 18 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 22 dagen før neste virkedag, regnes som søn- og helgedagsarbeid etter arbeidsmiljøloven § 10-10. Med søn- og helgedager menes vanlige søndager og andre helligdager etter lov 24. februar 1995 nr. 12 om helligdager og helligdagsfred § 2, og 1. og 17. mai etter lov 26. april 1947 nr. 1 om 1 og 17 mai som høgtidsdager. På jul-, påske- og pinseften regnes søn- og helgedagsarbeid fra kl. 15 og til kl. 22 dagen før neste virkedag.

Når er søn- og helgedagsarbeid lovlig?

Som hovedregel skal det være arbeidsfri innenfor tidsrommene for søn- og helgedager nevnt ovenfor, jf. § 10-10 første ledd.

Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig, jf. § 10-10 andre ledd. Forbudet mot søndagsarbeid er først og fremst begrunnet ut fra hensynet til arbeidstakernes sosiale og velferdsmessige behov, og ikke i samme grad i hensynet til liv, helse og sikkerhet, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005).

Bestemmelsen om søndagsarbeid viderefører den begrensningen i adgangen til å arbeide på søndager som fulgte av arbeidsmiljøloven av 1977, men i en forenklet form. Etter § 44 i den tidligere loven var søndagsarbeid tillatt i følgende tilfeller:

- a. arbeid som ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres på søn- og helgedager,
- b. vedlikeholds- og reparasjonsarbeid som av hensyn til virksomhetens jevne gang må utføres på søn- eller helgedager. Slikt arbeid kan også av hensyn til annen virksomhets jevne gang utføres på søn- eller helgedager når viktige grunner krever det,
- c. arbeid som er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,
- d. vakthold og portnerarbeid,
- e. tilsyn med og stell av dyr,
- f. fast organisert transportvirksomhet og dertil knyttet nødvendig lasting, lossing og lagring samt ekspedisjon av post, telegrammer og telefonsamtaler. Med transportvirksomhet er likestilt arbeid som av hensyn til transportmidlenes drift eller reisendes behov må utføres som søn- og helgedagsarbeid,
- g. arbeid i virksomhet for syke- og pleiehjelp, samt i internat som er knyttet til internatskoler, barnehjem o.l.,
- h. arbeid i herberge- og bevertningsbedrifter når det er nødvendig for betjening av gjester,
- i. arbeid av politi, brannvesen, tollvesen, kriminalomsorg, kirkelig betjening, arbeid ved redningssentraler og drift av kringkasting, aviser, telegram- og nyhetsbyråer
- j. arbeid ved bibliotek, teatre og andre forevisninger og forestillinger,
- k. arbeid ved utsalgssteder innenfor de åpnings-tidsrammer som er fastsatt i eller i medhold av annen lovgivning,
- l. berging og dykkerarbeid når forholdene gjør søn- eller helgedagsarbeid nødvendig,
- m. arbeid som av driftstekniske årsaker ikke kan avbrytes,
- n. arbeid i jordbruk når det oppstår særlig arbeidspress,
- o. tilsyn med og stell av planter,
- p. begrensede arbeidsoperasjoner i bakerier som er nødvendige for at neste dags produksjon skal kunne gå normalt.

Søndagsarbeid vil også være tillatt i andre tilfeller enn de som fulgte av listen ovenfor, dersom arbeidets art gjør det nødvendig. Det er i hovedsak produksjonsmessige hensyn eller samfunnets behov som kan gjøre det nødvendig med søndagsar-

beid. Ved vurderingen av om søndagsarbeid er nødvendig, vil vern av liv og helse være relevant, men også andre hensyn som samfunnshensyn, allmennhetens behov og driftsmessige hensyn.

I virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakerens tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette, jf. § 10-10 fjerde ledd. I henhold til forarbeidene vil eksempler på slike tilfeller være når det til regelmessig tilbakevendende tider av året oppstår særlig arbeidspress, når det er oppstått uventet arbeidspress, når naturhendelser, ulykkeshendelser eller andre upåregnelige begivenheter har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift, når det er forbundet med betydelige driftstekniske ulemper å avbryte produksjonen eller når viktige samfunnsinteresser eller andre viktige hensyn gjør det særlig påkrevet.

Arbeidsgiver skal drøfte behovet for søn- og helgedagsarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte før det iverksettes, jf. § 10-10 tredje ledd. Regelen tilsvaret plikten til å drøfte nødvendigheten av nattarbeid (se punkt 2.1.5).

Arbeidstilsynet kan gi samtykke til søndagsarbeid når det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted, jf. § 10-12 sjette ledd. Slikt samtykke kan bare gis dersom det har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen.

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager utenom de tilfeller som er nevnt i § 10-10, mot at arbeidstaker gis tilsvarende fri på andre dager som i henhold til vedkommendes religion er helge- eller høytidsdag, jf. § 10-10 femte ledd.

Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukehvile) på 35 timer i løpet av sju dager, som så vidt mulig skal omfatte søndag, jf. § 10-8 andre og fjerde ledd. Arbeidstaker som likevel har utført søn- og helgedagsarbeid, skal ha arbeidsfri neste søn- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at

arbeidstaker minst hver fjerde uke har fri på en søn- eller helgedag. Departementet kan i forskrift fastsette en fordeling av fridøgnene som avviker fra dette, jf. femte ledd.

2.2 Krav til arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøarbeid

2.2.1 Innledning

Kravene til arbeidsmiljøet er fastsatt i arbeidsmiljøloven kapittel 4. Alenearbeid er særlig regulert i §§ 4-1 tredje ledd og 4-3. Lovens kapittel 2 har regler om hvem som er ansvarlig for at kravene til arbeidsmiljøet gjennomføres i virksomheten, og kapittel 3 har regler om hvilke virkemidler som skal benyttes for å oppfylle lovens krav. Det er gitt flere forskrifter som utfyller eller presiserer lovens krav på ulike områder.

2.2.2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven blir overholdt, jf. § 2-1.

Selv om arbeidsgiver har ansvaret for arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten, er også arbeidstaker pålagt konkrete plikter. Arbeidstaker har rett og plikt til å delta i vernearbeidet, og skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 2-3.

Arbeidstaker plikter blant annet å straks underrette arbeidsgiver, verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet. Arbeidstaker skal avbryte arbeidet dersom arbeidstaker mener at det ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse. Arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planleggingen og utførelsen av de arbeidsoppgaver som hører under eget ansvarsområde.

Regler om arbeidstakernes medvirkning er også tatt inn i forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning § 2-1.

2.2.3 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

Arbeidsmiljøloven kapittel 3 har regler om virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet. Bestemmelsene utfylles av forskrift 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften).

Krav til systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid

For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten, jf. § 3-1. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Også verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal delta i etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. §§ 6-2 og 7-2.

Det følger av § 3-1 andre ledd at systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d. under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f. sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,

- g. sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h. foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i § 3-1. Dette er gjort i internkontrollforskriften.

Særskilte forhold for å ivareta sikkerheten

For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen, skal arbeidsgiver blant annet sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig. Arbeidsgiver skal også sørge for at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte, jf. § 3-2.

2.2.4 Krav til arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljøloven kapittel 4 er bygd opp med et generelt arbeidsmiljøkrav om at arbeidsmiljøet skal være *fullt forsvarlig* og at arbeidet skal organiseres slik at arbeidstakerne ikke utsettes for *uheldige fysiske eller psykiske belastninger*. I tillegg stilles det mer spesifikke krav til arbeidsmiljøet i resten av kapitlet. Bestemmelser i kapittel 4 er på flere områder utdypet og supplert gjennom forskrifter.

Generelle krav til arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd stiller krav om at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i sam-

svar med utviklingen i samfunnet. Bestemmelsen må ses i sammenheng med øvrige bestemmelser i arbeidsmiljøloven, og innebærer for eksempel en ufravikelig begrensning i hvordan arbeidsgiver kan praktisere arbeidstidsbestemmelsene.

Bestemmelsen er en videreføring av det generelle arbeidsmiljøkravet som tidligere fulgte av arbeidsmiljøloven av 1977 § 7 nr. 1. Begrepet «fullt forsvarlig» angir en minimumsstandard for arbeidsmiljøet. Det fremgår av forarbeidene at kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø vil være et minstekrav til alle virksomheter uten hensyn til den enkelte virksomhets økonomiske stilling. Det er presisert at den økonomiske faktor derfor i prinsippet bare vil få betydning når det er spørsmål om å gjennomføre tiltak som går ut over de minstekrav som blir stilt i og i medhold av loven, eller når det gjelder rene velferdstiltak. Det kan imidlertid ikke utelukkes at økonomiske vurderinger vil kunne spille inn dersom det for eksempel gjelder kostbare tiltak som bare vil gi ubetydelige sikkerhetsmessige forbedringer (Ot. prp. nr. 3 (1975–76) side 28).

Det skal gjøres en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet, slik ordlyden også gir anvisning på. I dette ligger det at arbeidsgiver ikke bare skal vurdere de enkeltstående faktorer for seg, men så langt det er mulig vurdere den samlede belastning de ulike faktorer kan ha på den enkelte arbeidstaker. Lovens krav må her ses på bakgrunn av hvilke muligheter som faktisk foreligger i det enkelte tilfellet til å foreta slike vurderinger. I forarbeidene er det vist til at på de områder hvor loven ikke i seg selv gir konkrete regler, vil det i praksis bli Arbeidstilsynet som vil fastsette kravene gjennom sine utfyllende bestemmelser, og sin håndheving ved inspeksjoner, de pålegg som gis mv. (Ot.prp. nr. 3 (1975–76) side 103).

Det følger videre av § 4-1 andre ledd at det ved planlegging og utforming av arbeidet skal legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

Generelle krav til arbeidsmiljøet – særlig om alenearbeid

Bestemmelsen i § 4-1 som fastsetter generelle krav til arbeidsmiljøet, har i tredje ledd en særlig regulering knyttet til alenearbeid:

Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

Dette var nytt i loven i 2010, og det følger av forarbeidene at formålet med endringen var å synliggjøre kravene til, og øke bevisstheten om, risikovurdering og risikoreduserende tiltak knyttet til alenearbeid, jf. Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) side 16–17. Ved at bestemmelsen er plassert i § 4-1 er det klargjort at både psykososial og fysisk arbeidsmiljørisiko omfattes.

Det følger av forarbeidene at arbeidsgiver konkret må vurdere risiko knyttet til eventuelt alenearbeid, og iverksette de tiltak som måtte være nødvendig for å redusere risikoen. Det kan være aktuelt med opplæringstiltak, organisatoriske tiltak, bruk av sikkerhetsutstyr mv., alt etter hvilket risikobilde som foreligger. Først dersom arbeidsmiljøbelastningen fortsatt er uakseptabel, det vil si at den ikke kan «repareres» med andre tiltak enn økt bemanning, vil det være et rettslig forbud mot alenearbeid.

Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

I § 4-3 er det stilt særlige krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. I bestemmelsen fremheves flere risikofaktorer som har særlig relevans når det gjelder natt- og alenearbeid. Det er regulert at arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten (§ 4-3 andre ledd). Videre skal ikke arbeidstaker utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden (§ 4-3 tredje ledd). Med virkning fra 1. januar 2024 er det gjort en endring i bestemmelsen, slik at seksuell trakassering nå er fremhevet eksplisitt i ordlyden, samt at det er presisert i

bestemmelsen hva som menes med trakassering og seksuell trakassering. Det er også regulert at arbeidstaker, så langt det er mulig, skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre (§ 4-3 fjerde ledd).

Bestemmelsen i § 4-3 er ment å løfte frem og understreke lovens krav rettet mot arbeidsmiljøproblemer av sosial/psykososial art. I forarbeidene er det, med bakgrunn i innspill i høringen, presisert at det praktisk sett ikke er hensiktsmessig å liste opp alle risikofaktorer som kan tenkes å være relevante, men formålstjenlig at lovbestemmelsen peker på noen særlig fremtredende forhold (Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 101). Det er imidlertid slik at alle relevante arbeidsmiljøfaktorer er omfattet av lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Når det gjelder bestemmelsen om mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten, følger det av forarbeidene at formålet med bestemmelsen er å forebygge arbeidsmiljøproblemer knyttet til isolasjon i arbeidet. Det er på denne bakgrunn presisert at arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt med andre arbeidstakere. Bestemmelsen innebærer ikke en plikt til å ha flere arbeidstakere enn det saklig sett er behov for, og setter således heller ikke et forbud mot alenearbeid, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 307.

Når det gjelder bestemmelsen om at arbeidstaker, så langt det er mulig, skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre, følger det av forarbeidene at det med bakgrunn i noen utviklingstrekk i arbeidslivet (voldsproblematikk mv.) presiseres at kravet til et forsvarlig arbeidsmiljø også omfatter forholdet til «andre». Det vil si ikke bare internt i virksomheten, men i prinsippet alle som kan representere en fare for arbeidstakeren, for eksempel kunder, klienter, brukere, pasienter mv. Henvisningen til trusler gjelder ikke bare trusler om vold.

Det fremgår av forarbeidene at hvilke tiltak som eventuelt skal iverksettes må vurderes konkret i det enkelte tilfelle. Det kan for eksempel dreie seg om opplæringstiltak, organisatoriske tiltak eller bruk av sikkerhetsutstyr, alt etter hvilket risikobilde som foreligger.

Regelen angir en sikkerhets- og trygghetsstandard i arbeidslivet. Vurderingen av i hvilken grad det er «mulig» å legge til rette, må derfor relatere seg til den risiko som foreligger. At det skal tilrettelegges «så langt som mulig» innebærer imidlertid ikke noen plikt til å iverksette et høyere sikkerhetsnivå enn det som følger av en slik konkret risikovurdering.

Det er i forarbeidene bemerket at både det generelle kravet om fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og det særskilte kravet om at arbeidstakerne skal beskyttes mot vold og så videre, i konkrete tilfeller vil kunne innebære at alenearbeid ikke vil være tillatt. Dette vil være tilfellet dersom arbeidsmiljøbelastningen faktisk er uakseptabel, og det ikke kan «repareres» med andre tiltak enn bemanning, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 100.

Krav til det fysiske arbeidsmiljøet

I § 4-4 er det stilt særlige krav til det fysiske arbeidsmiljøet. Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklima, lysforhold, støy, stråling o.l. skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd. Videre skal arbeidsplassen innredes og utformes slik at arbeidstaker unngår uheldige fysiske belastninger.

Fysiske krav til arbeidsplassen er samlet og regulert i forskrift 12. juni 2011 nr. 1356 om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften). Formålet med forskriften er å sikre at arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd ivaretas ved at arbeidsplasser og arbeidslokaler tilrettelegges og utformes i forhold til arbeidet som utføres, den enkelte arbeidstaker og til særskilte risikoforhold.

I relasjon til alenearbeid og risiko som gjør seg gjeldende i varehandelen ved arbeid alene og om natten, vises det særlig til arbeidsplassforskriften § 2-1 sjettede ledd som bestemmer at ved utforming og innredning av arbeidsplasser og arbeidslokaler skal det tas særlig hensyn til fare for vold og trussel for vold. Forskriften har også blant annet bestemmelser om rømningsveier og nødutganger (§ 2-21) som kan være relevante for risiko ved alene- og nattarbeid.

2.2.5 Forskrift om utførelse av arbeid

Forskrift 12. juni 2011 nr. 1357 om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) har i kapittel 23A bestemmelser om arbeidsgivers ansvar knyttet til risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold, opplæring og informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold, tiltak mot volds- eller trusselsituasjoner og arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker som er utsatt for vold og trussel om vold.

Det er i § 23A-1 vist til at risikovurderingen særlig skal ta hensyn til følgende forhold:

- arbeidets organisering og tilrettelegging,
- hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold,
- alenearbeid,
- arbeidstidens plassering og organisering,
- bemanning,
- kompetanse,
- utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger,
- effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak.

2.2.6 Særlig om unge arbeidstakere

Det følger av arbeidsmiljøloven § 11-1 at personer under 18 år ikke må utføre arbeid som kan være til skade for deres sikkerhet, helse, utvikling eller skolegang. Det følger videre av bestemmelsen at departementet i forskrift kan bestemme hva slags arbeid som er omfattet av dette forbudet, og om listeføring av arbeidstakere under 18 år.

For unge arbeidstakere er det i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning tatt inn en bestemmelse om risikovurdering og særlig tilpassede tiltak for arbeidstakere under 18 år. Når personer under 18 år skal nyttes i arbeidet, skal arbeidsgiver foreta en vurdering av den risiko de utsettes for. Denne skal utføres før de tiltrer arbeidet og gjentas hver gang det skjer vesentlige endringer i arbeidsvilkårene. Det er i forskriften listet opp flere elementer risikovurderingen skal ta utgangspunkt i, blant annet arbeidsorganiseringen, uheldige psykiske belastninger som arbeidet kan medføre og barn og unges nivå med hensyn

til opplæring og instruksjon. Videre skal arbeidsgiver iverksette nødvendige tiltak for å ivareta sikkerhet, helse og utvikling til personer under 18 år. Det skal tas særlig hensyn til deres manglende arbeidserfaring, at de ikke er oppmerksomme på eksisterende og potensiell risiko eller at de ennå ikke er fullt utviklet.

I Norge er det ikke en egen forskrift om alenearbeid for unge arbeidstakere, slik som i Danmark, se punkt 2.5 nedenfor.

2.3 Regulering av åpningstider

2.3.1 Innledning

Innenfor varehandel henger arbeidstiden, og dermed bruken av nattarbeid og helgearbeid, nært sammen med åpningstider. Regulering av åpningstider gjennom lov og forskrift har lang tradisjon i Norge. Lov 24. februar 1995 nr. 12 om helligdager og helligdagsfred (helligdagsfredloven) regulerer salg fra faste utsalgssteder på helligdager.

Frem til 2003 var utsalgssteders åpningstider også på hverdager lovregulert. Etter åpningstidsloven (lov 26. juni 1998 nr. 43) skulle utsalgssteder være stengt fra kl. 21 og frem til kl. 06 neste dag mandag til fredag. På dager før søndager og helgedager skulle det være stengt fra kl. 18. Unntakene som i dag gjelder for åpningstider på søndager, jf. punkt 2.3.3 nedenfor, gjaldt også i all hovedsak etter åpningstidsloven.

I 2003 ble åpningstidsloven opphevet, og åpningstidsbestemmelser på helligdager ble flyttet til helligdagsfredloven. Det gjelder ikke lenger åpningstidsbestemmelser på hverdager.

2.3.2 Helligdagsfredloven

Helligdagsfredloven § 5 regulerer salg fra faste utsalgssteder på helligdager. Hovedregelen er at faste utsalgssteder som selger varer til forbrukere skal holde stengt på helligdager.

Helligdagene er definert i helligdagsfredloven § 2. Som helligdager regnes også vanlige søndager.

Påske-, pinse- og julaften er ikke helligdager, men loven regulerer særskilt at faste utsalgssteder skal stenge kl. 16 på disse dagene.

For salg fra faste utsalgssteder 1. og 17. mai gjelder helligdagsfredloven § 5 tilsvarende, jf. lov 26. april 1947 nr. 1 om 1 og 17 mai som høgtidsdager § 1 andre ledd.

Det er ikke gitt regler om åpningstider på andre dager i loven.

Påbudet om å holde stengt på helligdager gjelder «faste utsalgssteder». Dette innebærer at salg fra boder, biler og flyttbare innretninger ikke er omfattet av loven. For eksempel vil julemarkeder i adventstiden ikke omfattes. Justisdepartementet har i en tolkningsuttalelse uttalt at et fast utsalgssted ikke kan sette opp bod på torget på søndag og bruke butikklokalet som lager.

En dagligvarebutikk kan ikke «krympe» natt til søndag, men må ha faste vegger. Partene i arbeidslivet har formulert «Søndagsplakaten», som klargjør hvordan partene er enige om at reglene skal forstås.

Et fast utsalgssted kan ikke gjenoppstå i stengetiden som noe annet, for eksempel et «show room» hvor varer bestilles og betales på nettet. Forholdet mellom utsalgssteder og netthandel mv. er nærmere omtalt i NOU 2017: 17 punkt 4.8 og 4.9. Mens en butikk er stengt for kunder kan butikken være plukklager for nettbutikk. Grensene for dette er ikke trukket.

Salg av tjenester er ikke omfattet av forbudet, for eksempel bilutleie, rens og vask, bank og forsikring. Det er mulig for tjenestetilbydere å selge varer i et visst omfang. For eksempel kan frisører som har åpent på søndager selge tilhørende produkter. De nærmere grensene for dette er ikke trukket.

Mens en butikk er stengt for kunder, er det ikke i strid med helligdagsfredloven om ansatte gjør opp kassen, fyller på varer og lignende. For alt arbeid på søndager vil man imidlertid også måtte forholde seg til arbeidsmiljølovens begrensninger i søndagsarbeid (se punkt 2.1.6).

Netthandel faller utenfor bestemmelsens virkeområde dersom varen sendes til kunden. Skal varen hentes i et utsalgssted, må dette skje innenfor åpningstidene til utsalgsstedet.

2.3.3 Unntakene fra påbudet om å holde stengt

Hovedreglene om unntak

Helligdagsfredloven § 5 andre ledd tillater at følgende faste utsalgssteder er åpne på søn- og helligdager:

- kiosker, små dagligvarebutikker og bensinstasjoner begrenset til et visst areal (100/150 kvm)
- butikker på campingplasser og på flyplasser med taxfree-salg
- utsalgssteder på områder som etter vedtak av statsforvalteren regnes som typiske turiststeder
- salg fra serveringssteder
- salg ved auksjon, utstilte gjenstander fra kunstgallerier og lignende samt tidsbegrensede utstillinger og varemesser
- utsalgssteder som i det vesentlige selger enkelte varetyper: blomster, planter og andre hageartikler, lokale husflids- og souvenirvarer og varer i tilknytning til produksjonssteder mv. som er tilrettelagt for turisme

De tre siste søndagene før julaften er det tillatt å holde åpent mellom kl. 14 og 20, jf. § 5 tredje ledd. Statsforvalteren kan etter søknad gi dispensasjon fra påbudet om å holde stengt når det foreligger særlige grunner, jf. sjuende ledd. Denne bestemmelsen benyttes typisk ved idrettsarrangementer og festivaler av en viss størrelse.

Nærmere om typiske turiststeder

Et unntak fra påbudet om å holde stengt som over tid har fått et visst omfang er «utsalgssteder på områder som etter vedtak av statsforvalteren regnes som typiske turiststeder», jf. § 5 andre ledd nr. 4. Paragraf 5 sjettede ledd gir nærmere regler:

Statsforvalteren kan etter søknad fra kommunen ved forskrift bestemme at et område skal regnes som typisk turiststed, se annet ledd nr. 4, for hele året eller deler av året. Som typisk turiststed kan bare regnes område der salget i de aktuelle periodene hovedsakelig skjer til turister.

Statsforvalterne fatter vedtak ved forskrift, og det er dermed ikke klagerett. Praktiseringen varierer mellom statsforvalterne, se nærmere NOU 2017: 17 punkt 5.5.

Det føres ikke statistikk over typiske turiststeder. De har blitt talt på litt ulike måter. Ifølge opptellingen i NOU 2017: 17 punkt 5.51 var det per august 2017 156 typiske turiststeder fordelt på 106 kommuner med grunnlag i 114 forskrifter. De varierte fra hele kommuner til enkeltområder og fra hele året til noen måneder (sesong). Det er sjelden at forskriftene kun tillater enkelte typer (bransjer) butikker å holde åpent. Barne- og familiedepartementet gjorde en opptelling rundt årsskiftet 2023/2024 med bistand fra statsforvalterne. Opptellingen viste 140 typiske turiststeder i 123 kommuner i alle fylker utenom Oslo. Opptellingen viste en økning i antallet typiske turiststeder på 57 prosent siden 2013. De fleste typiske turiststedene ligger i kommuner med lav sentralitet.

Andre unntak og virksomheter som ikke er omfattet av forbudet

Det følger av forarbeidene at dersom enkelte utsalgssteder eller varegrupper er regulert i eller i medhold av spesiallover, vil disse gå foran helligdagsfredloven. Eksempler på dette er salg av apotekvarer og alkoholholdige drikker. Etter apotekloven har apoteker frie åpningstider, mens alkoholloven har egne regler som salgstider for slike varer.

2.3.4 Håndheving

Politiet håndhever brudd på helligdagsfredloven, se § 6. Sanksjonen er bøter.

2.4 Svensk og dansk rett

2.4.1 Natt- og søndagsarbeid

Sverige

Innledning

Den svenske arbeidsmiljøloven (Arbetsmiljölagen 1977:1160) kapittel 2 inneholder krav til arbeidsmiljøet skal være forsvarlig, og at arbeidet skal innrettes og organiseres på en måte som sikrer arbeidstakerne tilstrekkelig vern. Dette gjelder også arbeidstid. Loven inneholder særlige verne-regler for mindreårige arbeidstakere,¹ og med hjemmel i loven er det gitt regler om arbeidstiden for disse i forskrift.²

Sverige har også en egen lov om arbeidstid (Arbetstidslagen 1982:673).³ Med visse unntak gjelder loven alle som er ansatt i en annens virksomhet, herunder innenfor varehandel. Arbetstidslagen har regler om blant annet nattarbeid, mens søndagsarbeid ikke er regulert i loven.

Når det gjelder unntak fra loven, er de sentrale arbeidstakerorganisasjonene av stor betydning i Sverige. Arbetstidslagen åpner for at en tariffavtale som er inngått eller godkjent på sentralt nivå kan gjøre unntak fra loven i sin helhet, eller enkelte bestemmelser i loven, herunder om nattarbeid. Loven er tilpasset arbeidstidsdirektivets rammer, og det er forutsatt at alle avtaler om unntak også må holde seg innenfor de rammer og begrensninger som følger av direktivet. Det er vanlig at tariffavtalene regulerer adgangen til søndagsarbeid i ulike sektorer. I de tilfeller der loven som sådan settes til side og erstattes av avtale, fører ikke det svenske arbeidstilsynet (Arbetsmiljöverket) tilsyn med arbeidstid. Ansvar for arbeidstidsreguleringen blir da isteden overlatt til partene. De sentrale avtalene kan inneholde regler som åpner for at både lokale og individuelle avtaler i større eller mindre grad kan avvike fra den sentrale avta-

lens arbeidstidsbestemmelser. I tillegg åpner den svenske arbeidstidsreguleringen for at det enkelte tilfeller kan inngås avtaler i visse tilfeller og for en begrenset periode kan fravike en rekke regler i arbeidstidsloven uten sentral godkjenning om avvik fra enkelte av lovens alminnelige regler på et lavere nivå, samt at myndighetene, ved Arbetsmiljöverket, kan gi dispensasjon fra loven. Arbetsmiljöverket har en begrenset adgang til å fravike lovens bestemmelser.

Nattarbeid

Arbetstidslagen bestemmer at arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende hvile i løpet av 24 timer. Tiden mellom midnatt og kl. 05 skal inngå i denne døgnhvilen. Definisjonen av nattarbeid skiller seg altså fra det som følger av norsk rett, hvor utgangspunktet er at arbeid i tidsrommet mellom kl. 21 og kl. 06 regnes som nattarbeid, med mulighet til å avtale et annet tidsrom på minst 8 timer (se punkt 2.1.5). Det kan gjøres unntak fra kravet om hvile på dette tidspunktet dersom «arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5». Arbeid som er omfattet av nattarbeidsforbudet kan likevel utføres med grunnlag i tariffavtale eller, i mangel på slik avtale, etter dispensasjon fra Arbetsmiljöverket. Slike dispensasjoner gjelder i det enkelte tilfellet, og ikke for hele bransjer eller lignende.

Som i norsk rett er arbeidstiden begrenset for arbeidstakere som utfører nattarbeid, jf. arbetstidslagen § 13 a. Med nattarbeidere etter denne bestemmelsen regnes de som normalt arbeider minst tre timer på natten eller trolig kommer til å arbeide minst 1/3 av sin årlige arbeidstid om natten. Med «natt» menes her perioden mellom kl. 22 og kl. 06. Begrensningen er at arbeidstaker som arbeider natt, ikke skal arbeide mer enn åtte timer i snitt hver 24-timersperiode i løpet av en beregningsperiode på maks fire måneder. For nattarbeid som innebærer særlig risiko eller stor fysisk eller mental anstrengelse er grensen åtte timer for hver 24-timersperiode arbeidstaker utfører nattarbeid.

¹ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljola-19771160_sfs-1977-1160/#K5

² <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/minderarigas-arbetsmiljo-afs-20123-foreskrifter/>

³ <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/om-arbetstidslagen/>

Søn- og helligdagsarbeid

Søndagsarbeid er ikke regulert i arbeidstidslagen. Det er vanlig at tariffavtalene regulerer adgangen til søndagsarbeid i ulike sektorer.

Sverige har ikke lovregulering av åpningstider i butikker på søn- og helligdager. Regulering av åpningstider finnes også i sentrale og lokale tariffavtaler. Det er vanlig at matbutikker og kjøpesentre er åpne på søndager.

Danmark

Innledning

Utgangspunktet i dansk rett er at arbeidslivets parter regulerer arbeidstid. Tradisjonelt har derfor arbeidstid vært regulert i tariffavtaler og ikke vært gjenstand for lovgivning i særlig grad. Lov om arbeidsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 av 16. november 2021, fastsetter minimumskrav til daglig og ukentlig fritid. For å oppfylle de kravene som fulgte av arbeidstidsdirektivet ble det i 2002 vedtatt lov om gjennomførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, jf. lovbekendtgjørelse nr. 896 av 24. august 2004, heretter arbeidstidsloven, som i hovedsak sikrer de minimumsbestemmelsene som følger av direktivet.

Arbeidstidsloven gjelder bare i de tilfeller arbeidstakeren ikke på annen måte er sikret et vern som er tilsvarende eller bedre enn det som følger av direktivet. Kollektive avtaler må holde seg innenfor det som følger av arbeidstidsdirektivet. Det er ikke anledning til å inngå individuelle avtaler om unntak fra lovenes regler.

Det stilles i arbeidsmiljøloven og bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn mv. (Bekendtgjørelse nr. 324 av 23. mai 2002) krav om minst 11 timer sammenhengende hvile i løpet av en periode på 24 timer. Det er åpnet for at denne grensen kan fravikes av arbeidsgiver i flere tilfeller. I tillegg kan hvilen settes ned ved avtale. Særlig relevant for varehandelen er en bestemmelse om at for arbeid i butikker og lager kan hvilen forkortes de siste 14 dager før julaften, slik at den daglige hvileperioden settes til åtte timer.

Mellom arbeidsgiveren og de ansatte kan det inngås en lokal avtale om fravik fra regelen om ukentlig fridøgn, begrenset til at det ikke kan være mer enn sju døgn mellom to fridøgn. Med en «lønmodtagerorganisation» kan det inngås avtaler som fraviker regelen om 11 timer daglig arbeidstid, men partene kan ikke avtale mindre enn åtte timers hvile og kun i begrenset omfang (1–2 ganger i uken). Videre kan det inngås avtale om utsettelse av det ukentlige fridøgn, men slik at det ikke er mer enn 12 døgn mellom to fridøgn. Partene kan inngå avtale om fravik fra regelen om daglig og ukentlig fri også ut over begrensningene på åtte timer og 12 døgn. En slik avtale må imidlertid godkjennes av Arbejdstilsynet. Det danske arbejdstilsynet har en mer begrenset mulighet til å innvilge unntak fra loven enn det norske. Dette må likevel ses i sammenheng med at de danske lovbestemmelsene i utgangspunktet gir videre rammer enn de norske.

For unge arbeidstakere gjelder det flere særskilte regler om arbeidstid.

Nattarbeid

Den danske arbeidstidsloven definerer natt som en periode på minimum sju timer som omfatter tiden mellom kl. 00 og kl. 05. Dersom det ikke er avtalt noe annet er natt-tiden fra kl. 22 til kl. 05. På samme måte som i norsk og svensk rett er det begrensninger på hvor mye nattarbeid en arbeidstaker kan utføre. Arbeidstaker som arbeider natt skal ikke arbeide mer enn åtte timer i snitt hver 24-timersperiode i løpet av en beregningsperiode på fire måneder, jf. § 5. I den norske arbeidsmiljøloven er tilsvarende beregningsperiode fire uker. For nattarbeid som innebærer betydelig fysisk eller psykisk belastning er grensen, som i Norge, åtte timer for hver 24-timersperiode arbeidstaker utfører nattarbeid. Loven inneholder videre bestemmelser om nattarbeideres krav på helsekontroll, omplassering på grunn av helseproblemer mv.

Søn- og helligdagsarbeid

Det ukentlige fridøgn skal etter arbeidsmiljøloven og bekendtgjørelse om hvileperiode og fridøgn mv. så vidt mulig falle på søndag og være felles for de som er ansatt i virksomheten. Dette gjelder ikke i landbruk og gartneri.

Lov om detailsalg fra butikker m.v., jf. Lovbekendtgørelse nr. 515 av 30. april 2019, (lukkeloven), regulerer når butikkene kan holde åpent. Butikker med detaljsalg kan holde åpent alle dager i uken, inkludert søndager. De kan derimot ikke holde åpent helligdager og enkelte andre høytidsdager.

Unntatt fra forbudet om åpning på hellig- og enkelte høytidsdager er salg av enkelte typer varer og butikker, som blant annet bakere, serviceanlegg ved motorveier mv., samt mindre dagligvarebutikker under en viss omsetning. Ervervsstyrelsen kan videre tillate åpning av dagligvarebutikker i landområder.

2.4.2 Alenearbeid

Sverige

I Sverige følger det av arbeidsmiljölagen kapittel 3 §2 andre ledd at «Arbetsgivaren skall beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam.»

Det er videre fastsatt en egen forskrift som regulerer alenearbeid (AFS 1982:3 om ensamarbete). Forskriften er generell og gjelder for alle bransjer. Mer konkrete bestemmelser finnes i ulike forfatninger fra Arbetarskyddsstyrelsen og spesialkunngjørelser.

Alenearbeidsforskriften fra 1982 har i § 1 inntatt en definisjon av alenearbeid:

Dessa föreskrifter gäller arbete som arbetstagare utför i fysisk eller sosiale isolering från andre människor (ensamarbete).

Det er presisert i forskriften at med fysisk isolering menes en situasjon der den som utfører arbeidet på arbeidsplassen ikke kan komme i kontakt med andre mennesker uten å bruke et teknisk kommunikasjonsmiddel. Med sosial isolasjon menes en situasjon der den som utfører arbeidet befinner seg blant andre mennesker, men hvor forholdene er slik at han ikke kan regne med deres hjelp i en kritisk situasjon.

Forskriften regulerer blant annet at ved planlegging og organisering av alenearbeid skal arbeids-

takers muligheter for kontakt med andre mennesker tas i betraktning. Det skal legges særlig vekt på at den ansatte har tilstrekkelig opplæring, informasjon og instruksjon til å utføre arbeidet alene. Det skal også tas særlig hensyn til arbeidstakerens fysiske og psykiske forutsetninger for arbeidet, jf. § 2. Videre skal det iverksettes tiltak for så langt det er mulig å organisere alenearbeid slik at den som utfører arbeidet alene ikke løper større risiko for skade enn om flere i fellesskap utfører arbeidet, jf. § 3.

Dersom alenearbeid innebærer en påtakelig risiko for kroppsskade ved ulykke, skal det legges til rette for at den ansatte kan få rask hjelp i en nødsituasjon. Kan godtagbar sikkerhet ikke oppnås på annet vis, kan arbeidet ikke utføres uten at en annen arbeidstaker er nærværende under arbeidet, jf. § 4. Dersom alenearbeidet medfører en sterk psykisk belastning, skal det tilstrebes at ansatte kan få direkte kontakt med kollegaer eller andre mennesker, jf. § 5.

Mindreårige får ikke utføre slikt alenearbeid som innebærer påtakelig risiko for kroppsskade ved ulykke eller sterk psykisk belastning, jf. § 6. Videre skal «skyddsombud» underrettes ved disse typer alenearbeid, jf. § 7.

Danmark

I Danmark er alenearbeid regulert i bekendtgjørelse om arbeidets utførelse, jf. bekendtgørelse nr. 1839 av 14. desember 2023. Det er flere bestemmelser som stiller mer generelle krav til arbeidsmiljøet. I § 11 er det regulert at:

«Hvis den ansatte går alene ved en arbeidsproce, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.»

I Danmark er det en rekke særlige beskyttelsesregler for unge, blant annet om alenearbeid. Formålet med reglene er å sikre at unge under 18 år ikke arbeider alene i situasjoner som kan bli

ubehagelige eller farlige for dem.⁴ Det følger av Arbejdsmiljøloven § 60 stk. 1 at:

«Ved beskæftigelse af unge under 18 år skal der ved arbejdets planlægning, tilretteleggelse og udførelse tages hensyn til den unges alder, udvikling og helbredstilstand samt til indvirkningen på skolegang eller anden uddannelse.»

Videre er det gitt detaljerte regler i bekendtgjørelse om unges arbeid, jf. bekendtgjørelse nr. 1049 av 30. mai 2021. Det er regulert at ved valg av arbeidsoppgaver og ved arbeidets tilretteleggelse skal det «drages omsorg for» at arbeidet kan utføres sikkerhets- og helsemessig fullt forsvarlig. Det skal gjennomføres en risikovurdering og iverksettes tiltak. I denne forbindelse skal det tas særlig hensyn til unge arbeidstakers manglende erfaring, manglende bevissthet om risiko, samt at de ikke er full utviklet. Videre skal arbeidsgiveren sørge for at de unge får grundig opplæring og instruksjon, slik at arbeidet kan utføres sikkerhets- og helsemessig fullt forsvarlig. Arbeidsgiveren skal herunder gjøre de unge kjent med de foranstaltninger som er truffet med hensyn til deres sikkerhet og helse. Det følger videre at arbeidet skal utføres under effektivt tilsyn av en person som er fylt 18 år og har «fornøden innsikt» i arbeidets art. Videre skal arbeidsgiveren:

«inndrage medarbejderne og arbejdsmiljøorganisationen, i det omfang denne findes, i planlægning, gennemførelse og kontrol af sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold vedrørende de unges arbejde.»

Videre er det i samme bekendtgjørelse gitt regler om forbud mot visse former for arbeid for unge under 18 år. Relevant for utvalgets arbeid er forbud mot alenearbeid ved arbeid i åpningstiden i «bakerbutikker, kiosker, grillbarer, videobutikker, netcafeer, servicestationer og lignende» mellom kl. 18 og 06 på hverdager og mellom kl. 14 og 06 på lør-, søn- og helligdager. I henhold til rettspraksis anses ikke dagligvarebutikker å falle inn under forbudet.⁵ De samme begrensninger gjelder imidlertid generelt for butikker som ligger i et isolert

område. Videre gjelder noe mindre strenge regler når bakerbutikker, kiosker, grillbarer, videobutikker, nettcafeer, servicestationer og lignende er lokalisert i storsentre. Det er tillatt med alenearbeid, eller at flere under 18 år arbeider sammen, i storsenteres normale åpningstid mellom kl. 18 og 20 på hverdager, og mellom kl. 14 og 20 på lør-, søn-, og helligdager, dersom det i storsenteret foretas hyppig patruljering av sikkerhetsvakter eller hvis arbeidet i butikken foregår under annen form for overvåkning. Endelig følger det av bekendtgjørelsen et forbud mot øvrig alenearbeid som innebærer en særlig risiko for vold.

2.5 EU/EØS-rettslige forpliktelser

Gjennom EØS-avtalen er Norge forpliktet til å oppfylle krav i en rekke direktiver på arbeidslivsområdet. For spørsmål om natt- og alenearbeid er særlig rådsdirektiv 2003/88/EF (arbeidstidsdirektivet) og rådsdirektiv 89/391/EØF (arbeidsmiljødirektivet) relevante. For arbeidstakere under 18 år kommer også rådsdirektiv 94/33/EF om vern av unge personer på arbeidsplassen til anvendelse.

Arbeidstidsdirektivet setter rammer for den nasjonale handlefriheten når det gjelder organiseringen av arbeidstiden, og gjelder dermed ikke direkte for den enkelte arbeidstaker. Direktivet inneholder minimumsregler som har til formål å forbedre arbeidstakernes arbeidsvilkår og verne arbeidstakernes helse og sikkerhet. At arbeidstidsdirektivet er et såkalt minimumsdirektiv betyr at det angir minstestandarder for beskyttelsesnivå, men det er anledning til å innføre regelverk eller tillate tariffavtaler som er gunstigere for arbeidstakerne enn direktivets regler. Direktivet viser i fortalen også til ILOs prinsipper for organisering av arbeidstiden, herunder prinsippene om nattarbeid.

Direktivet fastsetter et sett med hovedregler som angår hvileperioder og pauser, maksimal gjennomsnittlig arbeidstid, årlig betalt ferie og særlige beskyttelsesregler for natt- og skiftarbeidere.

Arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler anses for å være i overensstemmelse med direktivet, og er på enkelte områder strengere enn rammene som fastsettes i direktivet.

⁴ <https://at.dk/arbejdsmiljoe/boern-og-unges-arbejdsmiljoe/boern-og-unge-under-18-aar/>

⁵ Vestre Landsrets dom av 7. juni 2023 i sak S-2085-22.

For nattarbeidere fastsetter direktivet at den gjennomsnittlige normale arbeidstiden ikke skal overstige 8 timer i løpet av 24 timer, jf. artikkel 8. Beregningsperiodens lengde fastsettes nasjonalt. Arbeidstidsdirektivet definerer en nattarbeider som en som normalt utfører minst 3 timer av sin daglige arbeidstid i nattperioden, eller en arbeidstaker som det forventes utfører en viss del av sin årlige arbeidstid i nattperioden. Nattperioden inkluderer alle perioder på minst 7 timer, slik det er definert i nasjonal lovgivning, og som i alle tilfelle må omfatte tidsrommet mellom kl. 00 og 05.

Dersom arbeidet er særlig risikofyllt eller innebærer stor fysisk eller psykisk belastning, skal arbeidstiden for nattarbeidere aldri overstige 8 timer. Definisjonen av særlig risikofyllt arbeid mv. fastsettes nasjonalt.

Videre finnes det bestemmelser om beskyttelsestiltak for natt- og skiftarbeidere som ikke angår grenser for arbeid- eller hviletid. Det følger av artikkel 9 at nattarbeidere skal sikres gratis helsekontroll før tiltredelse og med jevne mellomrom, og nattarbeidere med påviste helseproblemer som følge av nattarbeid skal overføres til dagarbeid der dette er mulig.

For å verne arbeidstakers helse og sikkerhet, krever videre artikkel 12 at natt- og skiftarbeidere skal ha tilgang til samme beskyttelses- og forebyggingstiltak som andre arbeidstakere. Bestemmelsen krever også at natt- og skiftarbeidere skal ha et nivå for vern av sikkerhet og helse som står i forhold til den typen arbeid de utfører. For nattarbeidere betyr dette at det både skal tas hensyn til at det arbeides natt, og under hvilke forhold. EU-domstolen har i sin praksis knyttet til denne bestemmelsen lagt til grunn at det må finnes beskyttelsesmekanismer knyttet til arbeidstid, lønn, tillegg eller lignende fordeler for nattarbeidere, for å kompensere for de ulemper slikt arbeid fører med seg, jf. sak C-262/20, avsnitt 55.

Medlemsstatene skal ifølge artikkel 13 gjøre de tiltak som er nødvendige for å sikre at en arbeidsgiver som planlegger å organisere arbeidet etter en viss rytme, tar hensyn til det allmenne prinsippet om at arbeidet skal tilpasses mennesket. Dette gjelder særlig med sikte på å dempe konsekvensene av monotont og ensformig arbeid, alt etter hvilken type virksomhet det gjelder og kravene til

sikkerhet og helse, særlig med hensyn til pauser i arbeidstiden.

Arbeidstidsdirektivet stiller ikke krav til den nasjonale reguleringen når det gjelder adgangen til søndagsarbeid og hyppigheten av dette.

For å oppnå nødvendig fleksibilitet og tilpasning til behov hos ulike typer virksomheter og aktiviteter, har direktivet et omfattende sett av bestemmelser som ekskluderer visse typer virksomheter og sektorer fra direktivets virkeområde («exclusions»). Arbeidstidsdirektivet inneholder også flere bestemmelser som gir nasjonalstatene adgang til å velge å gjøre unntak fra direktivets hovedregler («derogations»). Det er blant annet mulighet for å gjøre unntak fra direktivets hovedregler om hviletid, perioden for gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid og lengden på nattarbeid. Unntakene kan skje ved lov, forskrift eller tariffavtaler. Det forutsettes at arbeidstakerne får tilsvarende kompensierende hvile, eller i særskilte tilfeller, hvor det av objektive grunner ikke er mulig, annet passende vern.

For arbeidstakere under 18 år oppstiller EUs rådsdirektiv 94/33/EF av 22. juni 1994 om vern av unge personer på arbeidsplassen en rekke minimumsregler som har til formål å beskytte mindreårige mot økonomisk utnyttning og mot ethvert arbeid som kan skade deres sikkerhet, helse og deres fysiske, mentale, moralske eller sosiale utvikling eller gripe forstyrrende inn i deres utdanning. Direktivet krever at den totale arbeidstid for arbeidstakere under 18 år skal begrenses og at nattarbeid skal forbys, med unntak av arbeid i visse sektorer. Medlemsstatene skal også sørge for at alle arbeidsgivere sikrer mindreårige arbeidsvilkår som er tilpasset deres alder.

Arbeidsmiljødirektivet artikkel 5 bestemmer at arbeidsgiveren har plikt til å sikre arbeidstakernes sikkerhet og helse i alle forhold som har tilknytning til arbeidet. Direktivet har bestemmelser om arbeidsgiverens forpliktelser (blant annet artikkel 6 og 9), bestemmelser om tjenester i forbindelse med vern og forebygging (artikkel 7), konsultasjon av arbeidstakerne og deres medbestemmelsesrett (artikkel 11) og opplæring av arbeidstakerne (artikkel 12).

Tabell 2.1 Oversikt over tariffavtaler

Overenskomst	Parter	Omfang
Landsoverenskomsten	Virke-HK/LO	Arbeidstakere som har sitt arbeid i bedrifter som driver varehandel eller annen servicevirksomhet.
Kontoroverenskomsten	Virke-HK/LO	Arbeidstakere som er ansatt på kontor i bedrifter som driver handel- og servicevirksomhet.
Lederoverenskomsten	Virke/LO	Arbeidstakere som faller inn under arbeidsmiljøloven § 10-12 (1) og (2), det vil si arbeidstakere med ledende eller særlig uavhengig stilling i handelen.
Energistasjons- overenskomsten	Virke-HK/LO	Arbeidstakere som har sitt arbeid på energistasjoner.
Funksjonæravtalen	Virke-Negotia/ YS	Hel- og deltidsansatte funksjonærer, herunder ledere, innen kontor, butikk, lager og ekspedisjon.
Funksjonæravtalen	Virke-Parat/YS	Hel- og deltidsansatte funksjonærer, herunder ledere, innen kontor, butikk, lager og ekspedisjon.
Lederavtalen	Virke-Lederne	Medlemmer av Lederne som innehar lederoppgaver og lederansvar.
Energistasjons- overenskomsten	Virke-Parat/YS	Arbeidstakere som har sitt arbeid på energistasjoner.
Handelsoverenskom- sten	NHO/NHO SH-HK/LO Negotia/Parat/ YS	Overenskomsten gjelder bedrifter innen handel som selger til sluttbruker. Det vil si; – bedrifter innen detaljhandel i butikk og/eller på nett, – lager og administrasjon tilknyttet slike bedrifter. Overenskomsten gjelder ikke for arbeidstakere som er arbeidsgivers representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår, jf. Hovedavtalen § 5.3, jf. protokolltilførsel under § 22-4 F.
Butikkoverenskomsten	NHO-HK/LO	Butikk- og ekspedisjonsfunksjonærer og lager- og kontorfunksjonærer som direkte er tilknyttet butikkens drift. Funksjonærene må være hel- eller deltidsansatte.

2.6 Tariffavtaler

2.6.1 Innledning og oversikt

En rekke tariffavtaler kan bli gjort gjeldende i varehandelen. I det videre gis ingen uttømmende oversikt over hvilke tariffavtaler som vil kunne være aktuelle i varehandelen, kun en gjennomgang av de mest brukte tariffavtalene på området.

Tariffavtaler gjelder kun i de virksomhetene der de er gjort gjeldende. En tariffavtale består normalt av to deler, henholdsvis en hovedavtale som blant annet regulerer samarbeidet mellom de sentrale og lokale partene, samt en overenskomst som gir mer konkret regulering av de ansattes arbeids- hverdag, for eksempel regler om arbeidstid, lønn og så videre. I det videre omtales kun tariffavtalenes del 2, det vil si de enkelte overenskomstene.

Landsoverenskomsten mellom Virke og HK/LO er den mest benyttede overenskomsten for virksomheter innen varehandelen. For virksomheter innen varehandelen som er organisert i NHO Service og Handel benyttes Handelsoverenskomsten NHO SH-HK/LO og Butikkoverenskomsten for produksjonsutsal. Der butikkmedarbeidere m.m. er organisert i YS-forbund vil Funksjonæravtalen Virke-Negotia/YS og Funksjonæravtalen Virke-Parat/YS kunne bli gjort gjeldende. For arbeidstakere i varehandelen som har sitt arbeid i deler av virksomheten som utgjør rene kontorbedrifter, kan også Kontoroverenskomsten Virke-HK/LO være et alternativ. Relevante bestemmelser i Landsoverenskomsten Virke-HK/LO, Funksjonæravtalene Virke-Negotia/YS og Parat/YS og Kontoroverenskomsten Virke HK/LO omtales i avsnittene nedenfor.

For energistasjoner/bensinstasjoner vil Energistasjonsoverenskomsten Virke–HK/LO og Energistasjonsoverenskomsten Virke–Parat/YS være de relevante overenskomstene. De to overenskomstene er likelydende og vil bli behandlet samlet i punkt 2.6.5.

For ansatte i lederstillinger, særlig uavhengige stillinger eller stillinger med særlig ansvar, være seg i butikk eller energistasjoner, er de mest relevante overenskomstene Lederavtalen mellom Virke og Lederne, samt Lederoverenskomsten mellom Virke og HK/LO. De to lederavtalene har ikke bestemmelser som regulerer arbeid på natt eller søndager, og vil derfor ikke bli berørt i det videre.

Samtlige overenskomster mellom Virke og HK, funksjonæravtalene mellom Virke og henholdsvis Negotia og Parat, samt Energistasjonsoverenskomsten mellom Virke og Parat, inneholder et eget bilag om ran, ransforsøk og vold eller trusler om vold. Disse bilagene behandles samlet i punkt 2.6.6.

2.6.2 Landsoverenskomsten Virke–HK/LO

Det følger av omfangsbestemmelsen i § 1 at Landsoverenskomsten Virke–HK/LO omfatter alle arbeidstakere som har sitt arbeid i bedrifter som gjelder varehandeleller annen servicevirksomhet. Overenskomsten inneholder bestemmelser som begrenser eller presiserer reglene i arbeidsmiljøloven på en rekke områder.

De som omfattes av Landsoverenskomsten har en normalarbeidsuke på 37,5 timer, og daglig arbeidstid på 9 timer. Arbeidsplanene skal settes opp etter forhandling med de tillitsvalgte og kan endres med 4 ukers varsel. I virksomheter hvor driften krever at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal arbeidstiden ikke overstige 35,5 timer per uke. For skiftarbeid gir overenskomsten redusert arbeidstid slik at arbeidstidens lengde skal være henholdsvis 37,5, 35,5 og 33,5 timer per uke, hvor loven har henholdsvis 40, 38 og 36 timer per uke.

Overenskomsten inneholder en minstelønnsstabell, samt regler om tillegg i lønn for de som arbeider kveld etter kl. 18, natt etter kl. 21 og lørdager og søndager.⁶

Overtidsarbeid betales med 100 prosent:

1. i tidsrommet mandag til lørdag mellom kl. 21 og 08
2. etter ordinær arbeidstids slutt på dager før en søn- eller helligdag
3. etter kl. 13 på fridager før en søn- eller helligdag
4. på søndager, helligdager og 1. og 17. mai
5. etter kl. 13.15 på jul-, nyttårs- og pinseaften.

Arbeidstaker som får betalt for overtid har ikke rett til tillegg for kvelds-, natt og helgearbeid for overtidarbeidet.

Tilsvarende regler for arbeidstid, minstelønn og tilleggsbetaling følger av Funksjonæravtalene Virke Negotia/YS og Virke–Parat/YS.

En rekke virksomheter innen varehandel som ikke er bundet av tariffavtale ser hen til Landsoverenskomsten Virke–HK/LO med hensyn til lønnsfastsettelse. Minstelønnsstabellen fungerer på mange måter som en minstelønnsstabell for de uorganiserte virksomhetene i bransjen.

2.6.3 Funksjonæravtalene Virke Negotia/YS og Virke–Parat/YS

Funksjonæravtalene benyttes både for butikkmedarbeidere og arbeidstakere på kontor i varehandelen. Overenskomstene har tilsvarende regler som Landsoverenskomsten Virke–HK/LO hva gjelder arbeidstid, endring av arbeidsplan og betaling for arbeid på kveld, natt og helg.

⁶ Arbeid i kiosk følger et eget tillegg til Landsoverenskomsten. Det gjelder særskilte tillegg for arbeid etter kl. 21 og etter midnatt. Disse satsene er imidlertid svært lite brukt. Kiosker er utsalgssteder som uansett beliggenhet og ytre form, fører et vareutvalg bestående av en eller flere av de nedenstående varegrupper og tjenester, eller som i fremtiden berører disse varegrupper: Lesestoff, frukt, tobakk, sjokoladevarer, is, mineralvann, pølser, blomster, film/foto, video, kortvarer, rackvarer (prospektkort/gratulasjonskort/plater/leketøy), pengelodd, tipping, billettsalg og andre serviceoppgaver.

2.6.4 Kontoroverenskomsten Virke–HK/LO

Reglene om arbeidstid i Kontoroverenskomsten mellom Virke og HK/LO avviker fra de øvrige overenskomstene i varehandelen. Ordinær arbeidstid er også her begrenset til 37,5 timer per uke og 9 timer den enkelte dag, men i tillegg er det bestemt at arbeidstiden skal legges mellom kl. 07 og 17 og at den må avsluttes kl. 13 på lørdager, med mindre noe annet er avtalt mellom bedriften og de tillitsvalgte. Det forutsettes at slike avtaler også skal omfatte vilkårene for arbeid til andre tider. En følge av dette er at overenskomsten ikke inneholder bestemmelser om tilleggsbetaling for arbeid på kveld, natt og helg og at det heller ikke er noen bestemmelse om redusert arbeidstid knyttet til søndagsarbeid.

2.6.5 Energistasjonsoverenskomsten Virke–HK/LO og Virke–Parat/YS

Energistasjonsoverenskomstens bestemmelser gjelder for arbeidstakere som har sitt arbeid på energistasjoner/bensinstasjoner der den er gjort gjeldende.

I henhold til overenskomsten skal ordinær arbeidstid ikke overstige 37,5 timer per uke og 9 timer den enkelte dag. Videre fremgår det at den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 06–18 de seks første virkedagene i uken. Bestemmelsen er imidlertid ikke tolket eller praktisert som et hinder mot arbeid på søndager. Det følger av overenskomsten at i virksomheter hvor driften krever at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal ordinær effektiv arbeidstid ikke overstige 9 timer i døgnet og 35,5 timer i uken og at sammenhengende ukentlig fritid så vidt mulig skal legges til søn- eller helgedag. Arbeidsplanene skal settes opp etter forhandling med de tillitsvalgte og kan endres med 4 ukers varsel. For skiftarbeid gir overenskomsten redusert arbeidstid slik at arbeidstidens lengde skal være henholdsvis 37,5, 35,5 og 33,5 timer per uke, hvor loven har henholdsvis 40, 38 og 36 timer per uke.

For ordinært arbeid på konkret angitte helligdager og helligdagsaftener skal det betales dobbelt timelønn. Dette gjelder 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1.

og 2. juledag samt etter kl. 15 jul-, nyttårs-, påske- og pinseften. For andre dager enn dette skal det betales et tillegg for ordinært arbeid på kveld, natt og helg. For overtidsarbeid skal det betales et tillegg på 50 prosent av timelønnen i tidsrommet mellom kl. 06 og 21 på virkedager og 100 prosent av timelønnen i tidsrommet kl. 21 til 06 på virkedager og på søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt. Arbeidstaker som får betalt for overtid har ikke rett til tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid for overtidsarbeidet.

En rekke uorganiserte energistasjoner følger Energistasjonsoverenskomstens bestemmelser om lønn og tillegg.

2.6.6 Bilaget om ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold

Bilaget er opprettet i etterkant av et fellesprosjekt mellom partene. Formålet med bilaget er å legge til rette for at det gjennomføres en tilstrekkelig god risikokartlegging og risikovurdering der det er forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold. Bilaget ramser deretter opp flere forhold som risikovurderingen særlig skal ta hensyn til. De forhold som er nevnt er: arbeidets organisering og tilrettelegging, hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for ran og ransforsøk, vold eller trussel om vold, alenearbeid, arbeidstidens plassering og organisering, bemanning, kompetanse, utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger. Effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak skal rutinemessig evalueres av arbeidsgiver sammen med de tillitsvalgte og verneombud. Bilaget gir ikke konkret veiledning eller eksempler på hvilke tiltak som kan være aktuelle. Det følger videre av bilaget at arbeidsgiver har et særlig ansvar for å sørge for at ansatte som har vært utsatt for ran, ransforsøk, vold, overfall eller trusler om vold får nødvendig vern og behandling med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført. Bilaget gir ingen konkret veiledning eller eksempler på hvordan dette skal gjøres.

3

Tilstandsbeskrivelse og kunnskapsgrunnlag

3.1 Sysselsetting, virksomhetsstruktur og utviklingstrekk i varehandelen

3.1.1 Arbeidsmarked og sysselsetting i varehandelen, med hovedvekt på detaljhandelen

Varehandelen er en av landets største næringer. Målt i antall sysselsatte arbeidstakere er det bare helse og sosial som er større. Ifølge Statistisk sentralbyrås (SSB) registerbaserte sysselsettingsstatistikk er det i overkant av 300 000 sysselsatte i varehandelen. I tillegg er vel 50 000 sysselsatt i næringen reparasjon av motorvogner, som for statistiske formål behandles sammen med varehandel. Til sammenligning er det om lag 240 000 sysselsatte i bygg og anlegg og 215 000 i industrien.

Varehandelens rolle i økonomien kan beskrives som å forenkle husholdningenes tilgang til forbruksvarer ved å formidle varene fra produksjonsanleggene til forbrukernes hjem (Røtnes mfl., 2019 side 13). Varehandelen grupperes vanligvis i to ledd: *Agentur- og engroshandel* (grossistledet) og *detaljhandel* (detaljstledet). Grossistledet bringer varer fra produsent til utsalg, og omfatter blant annet lager. Detaljistledet er utsalgstedene som selger varer til forbrukerne og andre sluttbrukere. SSBs tall viser at det er i overkant av 100 000 sysselsatte i agentur- og engroshandel og nærmere 200 000 sysselsatte i detaljhandel. Butikkmedarbeider er Norges vanligste yrke, og detaljhandelen sysselsetter mange i alle deler av landet.

Sysselsettingen i grossistledet har vært ganske konstant siden 1990-tallet, mens det har vært betydelig vekst i detaljhandelen. De siste 10–15 årene har imidlertid veksten avtatt. Totalt sett har varehandelens andel av samlet sysselsetting blitt redusert fra å utgjøre om lag 15 prosent av årsver-

kene på 1970-tallet, til dagens nivå på om lag 12 prosent (Røtnes mfl., 2019, side 14–16).

I utvalgets arbeid vil oppmerksomheten i første rekke rettes mot detaljhandelen. Der det foreligger data som skiller mellom grossistledet og detaljistledet vil vi i denne rapporten legge vekt på tall som gjelder arbeidstakere i detaljhandelen.

Detaljhandelen grupperes vanligvis i faghandel og dagligvare. Samlet sett utgjør dagligvarehandelen rundt 30 prosent av sysselsettingen innen detaljhandel. De ulike faghandelssegmentene står for til sammen nærmere 60 prosent av sysselsettingen. I tillegg er det noe handel som ikke kategoriseres, som dagligvare eller faghandel. Målt i sysselsetting står hus og hjem (byggevarer, møbler og elektronikk) for nærmere en tredjedel av faghandelen, mens bil- og båthandel og klær står for nærmere en fjerdedel hver. Den resterende andelen er fordelt likt mellom helse/velvære, sport, fritid og kultur (Røtnes mfl., 2019, side 18–19).

Mange arbeidstakere får sin første jobb i virksomheter i varehandelen. Over en tredjedel av alle som arbeider i detaljhandelen er under 25 år. Legger vi til arbeidstakere i alderen 25–39 år, utgjør disse to gruppene to tredjedeler av de sysselsatte i varehandelen. En viktig forklaring på den høye andelen unge arbeidstakere er at mange kombinerer skolegang og studier med deltidsjobb i butikk.

Sysselsettingsutvalget (NOU 2021: 2) gjengir tall fra SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU) som viser at nesten 70 prosent av de som jobber deltid i aldersgruppen 15–24 år har utdanning som sin hovedaktivitet.

I følge SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk arbeider nærmere 40 prosent av ansatte i varehandelen deltid. Det store innslaget av deltidsarbeidende studenter er en viktig del av for-

klaringen på dette, men det er også en betydelig andel blant de som har arbeid i næringen som sin hovedaktivitet, som arbeider deltid.

Jensen og Nergaard (2017) har sett nærmere på arbeidstid i detaljhandelen. De deler arbeidsta-

kerne i detaljhandelen i tre ulike grupper for å tydeliggjøre forskjellene mellom de som er innom næringen i en kortere periode, kombinert med utdanning, og de som har arbeid i detaljhandelen som sin hovedaktivitet gjennom yrkeslivet, jf. boks 3.1.

Boks 3.1 Arbeidstakergrupper i detaljhandelen

1. *Studenter og elever med deltidsjobb ved siden av utdanning.* Denne gruppen utgjør om lag 28 prosent av arbeidstakerne i detaljhandelen, men ikke mer enn 14 prosent av timeverkene. Om lag 46 prosent arbeider under 10 timer i uken og om lag 41 prosent arbeider mellom 10 og 19 timer i uken. Det vil si at det store flertallet arbeider kort deltid (under 20 timer i uken). Om lag 13 prosent arbeider lang deltid (20–36 timer i uken).
2. *Unge arbeidstakere under 30 år som hovedsakelig regner seg som yrkesaktive.* Denne gruppen utgjør om lag 24 prosent av arbeidstakerne i detaljhandelen og 29 prosent av timeverkene. Om lag 60 prosent arbeider heltid, om lag 26 prosent arbeider lang deltid og cirka 14 prosent arbeider kort deltid.
3. *Voksne arbeidstakere over 30 år.* Dette utgjør den største gruppen arbeidstakere i detaljhandelen, i antall om lag 43 prosent og 54 prosent av timeverkene. Om lag 65 prosent arbeider heltid, om lag 25 prosent lang deltid og om lag 10 prosent kort deltid.

I tillegg til ovennevnte grupper er det også øvrige grupper lønnskakere, blant annet tilkallingsvikarer som ikke har noen avtalt arbeidstid, og personer som arbeider ved siden av alderspensjon/tidligpensjon eller andre trygdeordninger. Disse utgjør om lag 5 prosent av arbeidsstokken i detaljhandelen, og 3 prosent av timeverkene.

Jensen, R.S. og Nergaard, K. (2017). Tallene er fra SSB-AKU og er basert på gjennomsnitt for perioden 2009–2016.

I detaljhandelen utgjør kvinner i underkant av to tredjedeler av de sysselsatte. I gruppen voksne arbeidstakere over 30 år er det betydelig forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder omfang av deltidsarbeid. Vel halvparten av kvinnene har heltidsstilling, mens nærmere 90 prosent av mennene har dette.

Av de som arbeider deltid i varehandelen er det ifølge Sysselsettingsutvalget i overkant av 10 prosent som regner seg som undersysselsatt. Det vil si at de aktivt har forsøkt å øke sin avtalte arbeidstid og kan starte i en høyere stillingsbrøk innen en måned. Jensen og Nergaard (2017) finner at det særlig er gruppen unge arbeidstakere under 30 år som hovedsakelig er yrkesaktive, som ønsker høyere stillingsprosent. Om lag halvparten av de som jobber deltid i denne gruppen oppgir at de ikke har fått tilbud om heltidsstilling. Også i gruppen av arbeidstakere over 30 år er det en god del som ønsker lengre arbeidstid, men her er det

langt flere av de deltidsansatte som oppgir at de er fornøyde med arbeidstiden.

Tidligere var bestemmelsene i tariffavtalen mellom HK Norge og Virke slik at de som hadde små stillingsprosenter ikke fikk de tariffestede lønnstilleggene for kvelds-, natt- og helgearbeid. I 2020 ble dette endret, noe som kan ha bidratt til å redusere bruken av små deltidsstillinger i næringen.

Sammenlignet med faghandel, har dagligvarehandel flere helt unge arbeidstakere, men mange av de yngste arbeidstakerne har små stillingsprosenter (Jensen og Nergaard (2017, side 26). Hilsen og Nielsen (2019) har gått nærmere inn på situasjonen for arbeidstakere over 50 år i varehandelen. I næringen samlet var om lag en fjerdedel av de sysselsatte i denne aldersgruppen. Andelen seniorer var lavest i detaljhandelen og høyest innen agentur- og engroshandel. I detaljhandelen arbeidet 70 prosent av 50-åringene heltid, mens for

arbeidstakere over 60 år var andelen vel 50 prosent. Blant de eldste arbeidstakerne har det over tid vært en økende andel som arbeider kort deltid.

Ifølge SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk var det rundt 37 500 arbeidstakere i varehandelen samlet som hadde en midlertidig ansettelse i 2023. Dette tilsvarer om lag 10,5 prosent av de sysselsatte i næringen. For arbeidslivet samlet hadde nærmere 12 prosent midlertidig stilling.⁷

Blant arbeidstakerne i detaljhandelen har over 40 prosent utdanning på grunnskolenivå (Røtnes mfl., 2019, side 21). Andelen ansatte med utdanning på videregående nivå og høyere har vært økende de siste 15–20 årene. Det stilles få formelle kvalifikasjonskrav til jobb i butikk, og varehandelen tilbyr i større grad enn de fleste andre næringer jobbmuligheter for personer med lav utdanning. Det legges betydelig vekt på internopplæring i næringen og på arbeidsplassene (Røtnes mfl., 2019, side 37–39). Detaljhandelen har også tradisjonelt tatt imot mange personer på arbeidsrettede tiltak i regi av NAV, anslått til å utgjøre om lag en fjerdedel av alle deres arbeidsrettede tiltak (Jensen og Nergaard, 2023).

Andelen arbeidstakere med innvandringsbakgrunn i detaljhandelen er om lag som gjennomsnittet for arbeidslivet, det vil si 15–16 prosent, men i Oslo er andelen mye høyere enn i øvrige deler av landet (Jensen og Nergaard, 2017, side 29). Ifølge SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk arbeider personer fra alle innvandringsland i varehandelen, men det er et særlig høyt innslag av arbeidstakere med landbakgrunn fra Asia.

Det er stor gjennomtrekk av ansatte i virksomhetene i varehandelen, og særlig innen detaljhandel. Blant skoleelever/studenter har nær halvparten mindre enn ett års ansiennitet hos sin arbeidsgiver i næringen, og 70 prosent har under to års ansiennitet (Jensen og Nergaard, 2017, side 36). Også blant yngre arbeidstakere som har butikkarbeid som hovedaktivitet er det «turnover». Om

⁷ SSB har siden 2021 hentet inn opplysninger om midlertidig ansettelse gjennom a-ordningen, som utgjør grunnlaget for den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Arbeidstakernes svar i intervjuer til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) viser en noe lavere andel midlertidig ansatte, 5,4 prosent i varehandelen og 7,4 prosent for arbeidslivet samlet ifølge AKU for fjerde kvartal 2023.

lag en tredjedel har mindre enn ett års ansiennitet. Dette er på om lag samme nivå som for unge arbeidstakere i andre næringer.

Arbeidstakere over 30 år fremstår som en ganske stabil gruppe også i varehandelen, blant disse er det 59 prosent som har minst fem års ansiennitet hos sin nåværende arbeidsgiver. Andelen med mindre enn ett års ansiennitet er 12 prosent, om lag på samme nivå som for arbeidslivet for øvrig.

3.1.2 Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning

Om lag 25 prosent av arbeidstakerne i varehandelen er medlem av en fagorganisasjon. Samlet for norsk arbeidsliv er organisasjonsgraden blant arbeidstakere anslått å være 51 prosent, og for privat sektor alene er det anslått at andelen organiserte arbeidstakere er 36–38 prosent. Andelen i varehandelen er med andre ord betydelig lavere enn gjennomsnittet for privat sektor. Grunnlaget for beregningene av organisasjonsgradene i ulike næringer er registerbasert sysselsettingsstatistikk og opplysninger fra Skatteetaten om fradrag for fagforeningskontingent (Nergaard, 2022, side 20).

Generelt er det færre yngre arbeidstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Det er også en lavere andel blant arbeidstakere med grunnskole som høyeste utdanningsnivå sammenlignet med videregående opplæring og høyere utdanning. Andelen er også lavere i virksomheter med få ansatte. Dette er forhold som er med på å forklare den lave organisasjonsgraden i varehandelen, hvor det som nevnt over er mange unge arbeidstakere og en høy utskifting av arbeidstakere. Organisasjonsgraden i varehandelen har vært relativt stabil over tid.

Blant arbeidsgiverne er det generelt en høyere andel som er organisert, i den forstand at virksomheten er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Andelen organiserte arbeidsgivere i privat sektor har økt fra 57 prosent i 2000 til i overkant av 70 prosent i dag. NHO er den største arbeidsgiverorganisasjonen i privat sektor. Virke, som tradisjonelt har organisert mye av varehandelen, har økt fra å organisere 8 prosent av de sysselsatte i privat sektor i 2000 til om lag 15 prosent i dag. I varehandelen er 45 prosent av virksomhetene

organisert i arbeidsgiverorganisasjoner (Alsos mfl., 2021, side 31–33).

Tariffavtaledekningen i varehandelen samlet er anslått å være 39 prosent, jf. sist oppdaterte tall i rapporten fra det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (NOU 2024: 6, tabell 5.4). Tariffavtaledekningen i detaljhandelen er anslått til 36 prosent, basert blant annet på informasjon om virksomheter tilsluttet Fellesordningen for AFP (Alsos mfl., 2021, side 37). Dette er noe lavere enn i engroshandel (39 prosent) og en god del lavere enn gjennomsnittet for privat sektor, som er rundt 46–47 prosent. Tariffavtaledekningen øker med virksomhetenes størrelse.

Blant Virkes medlemsbedrifter er det en høy andel som ikke har tariffavtale. Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene publiserer en samlet oversikt over hvordan lønnstakerne fordeler seg på de ulike organisasjonene i arbeidslivet og på staten som arbeidsgiver. De sist oppdaterte tallene er fra 2022 (NOU 2024: 6, tabell 5.3). Mens Virkes medlemsbedrifter står for 11 prosent av alle lønnstakere (privat og offentlig sektor samlet), er tilsvarende andel for virksomheter med tariffavtale 6 prosent. NHOs medlemsbedrifter står for 26 prosent av alle lønnstakere, og andelen er 19 prosent for medlemsbedriftene med tariffavtale. Alsos og Nergaard (2020, side 31) anslår at tariffbundne bedrifter utgjør i overkant av 40 prosent av medlemmene i Virke, målt som andel av sysselsatte i medlemsbedriftene, og om lag 75 prosent i NHO.

Det er en klar sammenheng mellom utbredelse av tariffavtaler i virksomhetene og arbeidstakeres organisasjonsgrad. Blant virksomheter med tariffavtale er organisasjonsgraden samlet i hele arbeidslivet 69 prosent, mens den bare er 18 prosent i virksomheter uten tariffavtale (Nergaard, 2022, side 23).

Franchiseorganisering er mer utbredt i varehandelen enn i de fleste andre næringer. Ødegård mfl. (2021, side 49) kartla utbredelsen av franchiseorganisering og tilknytning til konsern i blant annet varehandelen. Tariffavtaledekningen i konsernvirksomheter var 32 prosent, mens den var 20 prosent i franchisevirksomheter og 16 prosent i virksomheter som var frittstående. Tallene bygger på tariffavtaledekningen slik den var i 2016.

Ødegård mfl. fant at det var nedgang i avtaledekningen for alle driftsformer fra 2008 til 2016. I samtlige driftsformer var median timelønn blant butikkmedarbeiderne høyere i virksomheter med tariffavtale enn i virksomheter uten tariffavtale.

Tradisjonelt er satsene og delvis også andre bestemmelser i tariffavtalene innen varehandelen, blitt brukt av mange virksomheter uten tariffavtale. Fafo har gjennomført en særskilt kartlegging av i hvilken grad tariffavtalenes bestemmelser om lønn følges også av andre virksomheter i varehandelen. De fant at det i løpet av de siste 10–20 årene er blitt økende forskjeller mellom arbeidstakernes lønn i tariffbundne og ubundne virksomheter og andelen lønnstakere som ligger under minstelønnsatsen i ubundne virksomheter er økende. Dette tolkes som at virksomhetene i varehandelen i mindre grad enn før «følger tariffen» (Alsos mfl., 2021, side 99–100).

3.1.3 Ordninger for arbeidstakeres medvirkning og medbestemmelse

Arbeidsmiljøloven fastsetter at det skal velges verneombud i virksomheter med over fem ansatte. Verneombudene er arbeidstakernes representanter i verne- og arbeidsmiljøspørsmål, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 6. Virksomheter med over 30 ansatte skal ha arbeidsmiljøutvalg, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 7. Arbeidsmiljøloven har også flere andre bestemmelser om arbeidsgivers plikter til å informere ansatte og drøfte ulike spørsmål med de ansattes representanter. Ut over dette inneholder tariffavtalene mer detaljerte bestemmelser om arbeidstakeres medbestemmelse og retningslinjer for samarbeid, informasjon, drøfting og konfliktløsning. Aksjeloven og de andre selskapslovene inneholder bestemmelser om ansattes rett til å velge styrerepresentanter, som ansatte kan kreve i virksomheter med flere enn 30 ansatte og som er obligatorisk for virksomheter med mer enn 200 ansatte. Det gjelder dessuten egne bestemmelser for konsernforhold.

Kartlegginger viser at verneombudsordningen er den av de lovfestede ordningene for medvirkning og medbestemmelse som har høyest utbredelse. 84 prosent av virksomhetene med ti eller flere ansatte oppga at de hadde verneombud i en Fafo-undersøkelse (Trygstad mfl., 2021). Deknin-

gen var noe lavere i privat sektor enn i offentlig sektor, og lavere i virksomheter uten tariffavtale. Utbredelsen av verneombudsordningen fulgte størrelse på virksomheten. Blant virksomheter med under ti ansatte var det 29 prosent som oppga at de hadde verneombud. På dette tidspunktet var reglene slik at disse virksomhetene kunne velge å ha en annen ordning. Fra og med 2024 er det innført krav om verneombud i alle virksomheter med mer enn fem ansatte.

Fafos kartlegging viste at arbeidstakerne i hovedsak var godt fornøyde med hvordan verneombudsordningen og arbeidsmiljøutvalg fungerte i virksomheten. Tilfredsheten med ordningene var høyest i privat sektor.

Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet utarbeider Medbestemmelsesbarometeret, som bygger på spørreundersøkelser til arbeidstakere (Dahl og Hagen, 2023). Også de finner at ansattes innflytelse på arbeidsplassen er stabil, men peker blant annet på utfordringer ved sentralisert beslutningsmyndighet i virksomhetene og svekkelse av dialogen med tillitsvalgte. Arbeidstakere i varehandelen er blant de som svarer at de har mindre innflytelse, noe som blant annet henger sammen med at det er færre organiserte arbeidstakere i næringen.

I SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø fra 2022 (LKU-A) ble arbeidstakerne spurt om de hadde verneombud på sin arbeidsplass. Om lag 80 prosent av arbeidstakerne oppga dette. Det var imidlertid betydelige forskjeller mellom næringer. I underkant av 60 prosent av arbeidstakerne i detaljhandelen oppga at de hadde verneombud på arbeidsplassen, se nærmere omtale i avsnitt 3.2.5.

3.1.4 Fafos kartlegging av partssamarbeid i varehandelen

I forbindelse med utvalgets arbeid lyste Arbeids- og inkluderingsdepartementet ut et oppdrag om kartlegging av arbeid som utføres utenom ordinær dagtid i blant annet varehandelen, herunder om omfanget av alenearbeid. Oppdraget ble tildelt Fafo. Første del av deres kartlegging besto av en spørreundersøkelse høsten 2023 blant alle medlemmene i HK Norge i detaljhandelen. I over-

kant av 6000 arbeidstakere besvarte undersøkelsen, noe som ga en svarprosent på 20 prosent. Det ble også gjennomført en spørreundersøkelse blant arbeidsgivere. Resultater fra kartleggingen som gjelder omfang av nattarbeid omtales i punkt 3.3, mens alenearbeid omtales i punkt 3.4. Fafo vil også publisere en egen delrapport hvor resultatene fra første del av kartleggingen gjengis. Den andre delen av kartleggingen skal ta for seg omfanget av arbeid på kveld, natt, helg og søndag i det bredere arbeidsliv. Resultater fra den andre delen av prosjektet vil først foreligge etter at dette utvalget har avsluttet sitt arbeid.

Som en del av kartleggingen svarte arbeidstakerne som oppga at de var tillitsvalgte eller verneombud på enkelte spørsmål om partssamarbeidet i virksomheten og i hvilken grad de opplevde å ha innflytelse på ulike sider av arbeidstidsordningene. Det er færrest som mener de har innflytelse på åpningstidene. Til sammen 12 prosent svarte at de har svært stor eller ganske stor påvirkning på virksomhetens valg av arbeidstidsordninger, mens en noe høyere andel svarte at de har innflytelse på arbeidsplanene, hvordan ledige vakter fordeles mellom fast ansatte og andre samt hvor mange ekstrahjelpere eller midlertidig ansatte som benyttes i virksomheten, jf. tabell 3.1.

Videre viser Fafos undersøkelse at 37 prosent av de tillitsvalgte svarte at ledelsen i virksomheten hadde gjennomført drøftinger med dem om arbeidsplaner. 29 prosent av de tillitsvalgte svarte at de hadde hatt formelle drøftinger med ledelsen om henholdsvis valg av arbeidstidsordninger, bruk av ekstrahjelp og midlertidig ansatte samt hvordan ledige vakter skulle fordeles.

Fafo har også gjennomført en kartlegging blant ledere i virksomhetene. Her svarte 14 prosent at de hadde gjennomført drøftinger på butikknivå om valg av arbeidstidsordninger, og ytterligere 14 prosent at de hadde hatt slike drøftinger på kjedenivå, eller på begge nivåer. 61 prosent svarte at de ikke hatt formelle drøftinger. 12 prosent svarte at de ikke var sikre på om dette var gjort.

Når det gjelder drøfting av arbeidsplaner, svarte 23 prosent at dette var blitt gjennomført på butikknivå, mens ytterligere 6 prosent hadde drøftet dette på kjedenivå. 3 prosent hadde gjennomført slike drøftinger på begge nivåer. 55 prosent

Tabell 3.1 Spørsmål om hvilken påvirkning tillitsvalgte og verneombud mener de har på valg av arbeidstidsordninger mv. i sin butikk. Prosent.

Tema	Svært stor påvirkning	Ganske stor påvirkning	Verken stor eller liten påvirkning	Ganske liten påvirkning	Svært liten påvirkning	Ikke sikker
Åpningstider	3	4	12	7	72	2
Valg av arbeidstidsordninger	3	9	19	16	49	3
Arbeidsplanene	5	14	22	16	39	3
Hvordan ledige vakter fordeles mellom faste ansatte og andre	6	16	21	12	43	3
Hvor mange ekstrahjelper / midlertidig ansatte som benyttes	5	14	20	13	45	3

N=1578.

Kilde: Fafo, 2024.

av lederne i virksomhetene svarte at de ikke hadde hatt slike drøftinger, og ytterligere 12 prosent var ikke sikre på om dette var blitt gjort. To tredjedeler av butikklederne svarte at de ikke hadde gjennomført formelle drøftinger med tillitsvalgte om bruk av ekstrahjelp og midlertidig ansatte. 16 prosent hadde gjort dette på butikknivå og ytterligere 6 prosent på kjedenivå eller begge nivåer.

3.1.5 Virksomhetsstruktur mv. i varehandelen, med hovedvekt på detaljhandelen

I Meld. St. 9 (2018–2019) Handelsnæringen – når kunden alltid har nett (handelsmeldingen) anslås det at varehandelens andel av verdiskapingen (bruttoprodukt) var 8 prosent. Til sammenligning stod olje og gassvirksomheten for 16 prosent, industrien for 11 prosent og bygg og anlegg for 7 prosent (Meld. St. 9 (2018–2019), figur 2.2). Målt som andel av bruttonasjonalprodukt for Fastlands-Norge stod varehandelen for 10 prosent.

SSB registrerte i overkant av 24 000 foretak i detaljhandelen i 2022, med til sammen i overkant av 217 000 sysselsatte. Av disse var det vel 11 000 med 0–1 sysselsatte, som antas å ha ingen eller begrenset økonomisk aktivitet. De fleste av de øvrige foretakene hadde under 10 ansatte, men

det er også en betydelig gruppe med mellom 10 og 20 ansatte, jf. tabell 3.2.

Varehandelen gikk gjennom en reorganisering fra 1980-tallet og utover. Bjørnstad mfl. (2017, side 8) peker på betydningen av at detaljistvirksomheter i økende grad fikk kontroll over hele logistikkjeden i næringen. Det skjedde en samordning på eiersiden for grossist- og detaljistaktører, som ble organisert i store kjeder. En sentral virkning

Tabell 3.2 Antall sysselsatte, antall foretak og omsetning etter størrelse

Antall sysselsatte	Antall foretak	Omsetning (mill. kroner)
0–1	11 210	
2–9	9 631	Ikke oppgitt tall
10–19	2 499	99 256
20–49	634	57 761
50–249	181	40 060
250 eller flere	106	305 511
<i>I alt</i>	<i>24 261</i>	<i>607 806</i>

Kilde: Statistisk sentralbyrå (2023). Tabell 12817: Foreløpige tall for antall foretak, sysselsatte og omsetning, etter næring (SN2007) og sysselsettingsgruppe 2016–2022. Statistikkbanken (ssb.no)

av dette var effektivisering av grossistleddet ved bruk av stadig mer arbeidsbesparende teknologi. Også detaljhandelen gikk etter hvert gjennom en betydelig restrukturering, med økende kjededannelser og franchisedrift, avvikling av små butikker og økende etablering av kjøpesentre. Allerede i 1992 var 96 prosent av dagligvarebutikkene tilknyttet en kjede (Benedictow mfl., 2019, side 10). I handelsmeldingen vises det til at produktivitetsutviklingen i varehandelen har vært høyere enn gjennomsnittet for norsk næringsliv siden 1970-årene (Meld. St. 9 (2018–2019), side 24).

I løpet av tiden siden 1990 har verdiskapingen i varehandelen blitt nær tredoblet (Meld. St. 9 (2018–2019), figur 2.5). Utviklingen i norsk økonomi har vært den viktigste driveren, og samlet sett har veksten i varehandelen ligget over veksttakten for økonomien samlet. Grossistleddet står for en høyere andel av den økonomiske verdiskapingen enn detaljhandelen, men veksttakten har vært høyest i detaljhandelen. Den økonomiske lønnsomheten er lavere for virksomheter i detaljhandelen enn for grossistene. Et kjennetegn for detaljhandelen er store volum med lave marginer. Svingninger i konjunktorene, som i forbindelse med finanskrisen i 2008–2009, har fått markerte utslag i næringen, og detaljhandelen opplevde fallende lønnsomhet i tiden etter finanskrisen (Benedictow mfl., 2019, side 20). Under pandemien i 2020–2021 var det en markant økning i omsetningen for detaljhandelen, som siden har flatet noe mer ut. Over lengre tid er imidlertid varehandelens betydning for verdiskapingen i norsk økonomi blitt redusert.

Ødegård mfl. (2021) har kartlagt utbredelsen av franchiseorganisering og konserntilknytning blant norske virksomheter. Mens konsern er en utbredt organisasjonsform i hele arbeidslivet, er det først og fremst i detaljhandelen at franchiseorganisering benyttes. Ødegård mfl. fant at det var drøyt 2 800 franchisevirksomheter i detaljhandelen i 2019. En analyse fra Virke og FranchiseArkitekt (Franchiserapporten 2023) tyder på at 45 prosent av virksomhetene innen dagligvarehandel drives som franchise og 56 prosent av virksomhetene innen kiosk, bensin og servicehandel. I faghandelen er franchiseandelen 14 prosent.

Ødegård mfl. (2021, side 23) beregnet gjennomsnittlig antall sysselsatte årsverk per virksomhet i detaljhandelen etter driftsform; 13 årsverk i konserntilknyttede virksomheter, 8 i de frittstående og 7 i franchisevirksomhetene.

I løpet av perioden 2008–2019 skjedde det et tydelig skifte fra frittstående virksomheter til franchise og konsern innenfor detaljhandelen, målt i antall virksomheter, omsetning og sysselsetting. Et annet funn var at lønnsomheten falt for virksomhetene som var organisert som franchise, mens den var relativt stabil for de frittstående virksomhetene og de konserntilknyttede virksomhetene i detaljhandelen. De økonomiske resultatene for virksomhetene som var drevet som franchise ble tolket som utslag av konkurransesituasjonen og den generelle økonomiske utviklingen i delbransjene innenfor detaljhandelen (Ødegård mfl., 2021, side 23–26).

Nærmere om energistasjoner

Energistasjoner er en delbransje innen detaljhandelen. Det er om lag 1000 bemannede energistasjoner rundt om i landet. Antallet bemannede energistasjoner er blitt redusert med om lag 200 siden 2015. Bransjens egne prognoser tilsier en fortsatt nedgang på om lag 10–30 stasjoner i året med en stabilisering rundt 800 stasjoner. Det har vært en økning i antallet automat-stasjoner fra i underkant av 400 i 2015 til over 700 nå.⁸

Salget av bensin og diesel nådde en topp i 2016 og har siden da blitt redusert noe år for år. I samme periode har det vært en sterk vekst i antallet elbiler og det bygges stadig ut infrastruktur for lading i tilknytning til energistasjonene. I dag eies og driftes ladestasjonene i tilknytning til energistasjonene av en rekke aktører. Ved siden av lading av elbiler tilbyr enkelte energistasjoner også gass og hydrogen. I tillegg til drivstoff omsetter energistasjonene varer og tjenester for i overkant av 9 milliarder kroner årlig, noe som tilsvarer 15–20 prosent av samlet omsetning.

⁸ <https://www.drivkraftnorge.no/Tall-og-fakta/energistasjoner/>

3.1.6 Økende netthandel

Netthandelen er det segmentet i varehandelen som har hatt sterkest vekst i omsetning. SSBs statistikk for grensekryssende betalinger med kort over internett viser en mangedobling av netthandelen i løpet av tiden siden 2010. Ulike netthandelsaktører, herunder dagligvarebutikker med nettbasert bestilling og hjemkjøring av varer, var i vekst under pandemien. Aktører som Oda og Meny har ledet an, og leveringstjenester som Wolt og Foodora har utviklet nye konsepter med levering av dagligvarer i tillegg til levering fra serveringssteder.

SSB publiserer ulike statistikker om utviklingen i varehandelen. Omsetningsstatistikken kartlegger nivå og utvikling i omsetningen innen varehandelen. Veksten i netthandel var på 10,4 prosent fra starten av 2023 til starten av 2024.⁹ I samme periode vokste all detaljhandel med 7,1 prosent og dagligvarehandel med 9,6 prosent. Netthandel utgjør fortsatt en begrenset andel av detaljhandelens omsetning. SSBs tall viser at samlet omsetning for netthandelen i løpet av en termin (to måneders periode) var drøyt 7 milliarder kroner, mens samlet omsetning for all detaljhandel i en termin var i overkant av 90 milliarder kroner.

I følge SSB avtok veksttakten i bruken av netthandel noe i 2023 sammenlignet med årene før. Kjøp av reiser og kultur og underholdnings- og fritidstjenester dominerer netthandelen, men det ble også registrert en økning i kjøp av dagligvarer over nett med 21 prosent fra tredje kvartal 2022 til samme kvartal året etter.¹⁰ Netthandelen har bidratt til å endre varehandelens konkurranse situasjon. Mens virksomhetene tidligere i stor grad opererte i skjermede markeder opplever de nå mer konkurranse fra utenlandske aktører. En annen side av økende netthandel med fysiske varer, er at det øker behovet for logistikk og transportløsninger for å bringe produktene frem til kundene. Store internasjonale aktører innen nettbasert handel, satser derfor tungt på utvikling

av automatiserte løsninger innen lager og varetransport (Røtnes mfl., 2019, side 26).

I følge Fafo er om lag 6 000 lønnskategorier registrert som sysselsatte i virksomheter innen næringskoden for netthandel. Av disse jobber om lag 1 300 i yrker som butikkmedarbeider/selger og like mange som lagermedarbeider. 40 prosent av de 6 000 har jobber innen økonomi, IKT mv.

Fafo har også undersøkt regnskapsdata. Disse gir imidlertid begrenset informasjon om omfanget av netthandel, i og med at virksomheter i detaljhandelen som selger mye over nett ikke har skilt ut nettbutikkene som egne enheter med egne organisasjonsnumre.

Bruk av nattarbeid i forbindelse med netthandel

Det foreligger ingen samlet oversikt over hvordan aktører innen netthandel benytter nattarbeid, og hva som skiller deres arbeidstidsorganisering fra ordinære utsalgssteder i varehandelen.

For å få kunnskap om hvordan en sentral markedsaktør organiserer sin virksomhet inviterte utvalget Oda til å holde en presentasjon, med vekt på problemstillinger som gjelder nattarbeid. Ledelsen i virksomheten holdt en slik presentasjon for utvalget i desember 2023. I presentasjonen kom det frem at Oda siden starten i 2013 har utviklet sin virksomhet med nettbasert bestilling og utkjøring av dagligvarer. Oda er medlemsbedrift i NHO Handel og Service og er omfattet av tariffavtale med HK Norge. På dette tidspunktet hadde den norske virksomheten i Oda noe over 700 ansatte, over 90 prosent arbeider i fulltidsstillinger. Arbeidsoppgavene foregår på lager, med mottak av varer, varepåfylling og plukk av bestillinger som skal kjøres ut til kunder. Det er egne sjåførere som står for sistnevnte. Oda orienterte utvalget om sin forretningsmodell, som innebærer at kunder legger inn sine bestillinger, for eksempel for utkjøring til nærmere bestemte tidsperioder neste dag. Erfaringen deres er at de fleste kundene bestiller varer på nett på ettermiddagen etter arbeidstid og tidlig kveld. Det største volumet av bestillinger for levering på morgenen neste dag legges inn av kundene dagen før. Det er mulig å legge inn ordre frem til kl. 20 for levering på morgen og formiddag

⁹ <https://www.ssb.no/varehandel-og-tjenesteyting/varehandel/statistikk/omsetning-i-varehandel>

¹⁰ <https://www.ssb.no/varehandel-og-tjenesteyting/varehandel/artikler/netthandelen-av-varer-har-okt>

neste dag. På bakgrunn av dette har de organisert virksomheten i ulike skift. På lageret arbeides det henholdsvis dagskift kl. 06.30 til 14.30 og nattskift kl. 22 til 06. 14 prosent av de ansatte arbeider om natten, og da med mottak av varer, varepåfylling og plukk av bestillinger. Dette er ifølge Oda nødvendig for at varene skal kunne leveres ut neste dag.

Arbeidstakerne er organisert i mindre team som arbeider samtidig fordelt over en fire ukers turnus, hvor man arbeider fast natt eller dag. Dette er fordelt på til sammen 19 vakter over disse ukene, med maksimalt fem dager på rad med nattarbeid, og tre eller fire vakter på rad før og etter helgearbeid. I en slik fire ukers turnus, arbeides det én helg. Odas medarbeiderundersøkelser viser at arbeidstakerne som jobber fast om natten har et høyere engasjement for jobben enn de som jobber fast dagskift. Det er også lavere sykefravær og registrerte avvik ved arbeid som skjer om natten. Oda orienterte om at mange av deres ansatte foretrekker å jobbe natt, blant annet fordi det var ønskelig ut fra livsstil og familiesituasjon. Arbeidstakere kan bytte til dagarbeid om de ønsker det. Oda orienterte videre om at de har jevnlig dialog med tillitsvalgte og ansatte om nattarbeid, og at det holdes obligatorisk kurs for alle som skal arbeide nattskift. Dessuten tilbys helseundersøkelse og samtale med bedriftshelsetjenesten.

Også andre aktører i dagligvarehandelen tilbyr og utvikler nettbaserte løsninger. Dette gjelder blant annet Norgesgruppens kjede Meny. Dette markedet er generelt i utvikling.

3.1.7 Digitalisering og automatisering

Befolkningsutviklingen og forbrukernes etterspørsel er to grunnleggende drivere for hvordan den økonomiske aktiviteten og sysselsettingen i varehandelen utvikler seg. Røtnes mfl. (2019) peker på at effekten på sysselsettingen er blitt svakere i senere år. Årsaker til utflating av sysselsettingen i varehandelen kan være rasjonalisering av driften gjennom blant annet ny teknologi, økende stor driftsfordeler som følge av sentralisering og urbanisering av befolkningen, og at etterspørselen i større grad vris fra varer til tjenester.

En fremskriving av utviklingen tyder på at sysselsettingen i både detaljleddet og grossistleddet gradvis vil bli redusert. Basert på denne fremskrivingen vil antall årsverk i detalj- og grossistleddet reduseres med henholdsvis 8 og 9 prosent i 2040, sammenlignet med dagens nivå. Dette på tross av at befolkningen er ventet å øke med 13 prosent i samme periode (Røtnes mfl., 2019, side 36).

I handelsmeldingen pekes det på at varehandelen for tiden gjennomgår store endringer, blant annet på grunn av økt digitalisering og e-handel. Teknologiske endringer griper inn i hele verdikjeden og utfordrer eksisterende forretningsmodeller, blant annet som følge av mer effektive logistikkstrukturer og nye muligheter til å kommunisere med kundene. Det pekes på at skillet mellom fysiske butikker og nettbutikker blir stadig mindre relevant fordi de fysiske butikkene selv etablerer netthandel, og nettbutikkene i større grad etablerer fysiske butikker eller kjøper seg opp i kjeder med etablerte utsalgssteder (Meld. St. 9 (2018–2019) side 33–35).

I tillegg til netthandel og nye logistikk-løsninger innebærer økende digitalisering av varehandelen også at det tas i bruk en rekke ulike teknologier i de fysiske butikkene. Dette omfatter betalings-løsninger, bestillingssystemer, men også løsninger som rettes direkte mot kundene, som mobilapper, personalisert reklame, digitale informasjonsskjermer, digital hylleprising, selvbetjeningskasser mv. (Pedersen mfl., 2018).

Det innføres også selvbetjente butikker, blant annet som en løsning for å opprettholde butikktilbudet i distriktene. Utvikling av selvbetjente, fullautomatiserte butikker er også en del av strategien til store internasjonale aktører som Amazon (Røtnes mfl., 2019, side 28). Flere internasjonale studier peker på at automatisering vil erstatte arbeidsoppgaver som i dag utføres av ansatte. Men teknologiutviklingen vil også føre til endret jobbinnhold for mange arbeidstakere, og til at det opprettes nye jobber. Som nevnt over anslås det at sysselsettingen i varehandelen vil bli noe redusert fremover. I handelsmeldingen pekes det på at restrukturering og effektivisering i næringen trolig vil forsterke reduksjonen i varehandelens andel av samlet sysselsetting og endre kompetansebehovet. Unge arbeidstakere og personer med lav formell kompetanse

har tradisjonelt utgjort en stor gruppe ansatte i næringen. I meldingen pekes det på at dette er arbeidskraft samfunnet trenger til å løse mange av de utfordringer vi står overfor i årene som kommer (Meld. St. 9 (2018–2019) side 13).

3.2 Arbeidsmiljøforhold for arbeidstakere i varehandelen, med hovedvekt på detaljhandel

3.2.1 Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø 2022

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører en egen levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø hvert tredje år (LKU-A). Den siste undersøkelsen ble utført i 2022, med spørsmål til et bredt utvalg

arbeidstakere om temaer som gjelder arbeidsplassen og arbeidsmiljøforhold. Svarene uttrykker de enkelte arbeidstakernes egen forståelse og oppfatninger. SSB har publisert enkelte resultater fra undersøkelsen.¹¹ Analysene som presenteres her er imidlertid basert på data fra undersøkelsen som ennå ikke er publisert. Dataene om arbeidstakere i varehandelen er analysert av Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse (NOA) ved STAMI, som regelmessig publiserer arbeidsmiljøanalyser for ulike næringsgrupper (oppdaterte tall publiseres på <https://noa.stami.no/>). NOA utgir en faktabok om arbeidsmiljø og helse, ny utgave planlegges publisert i løpet av høsten 2024.

I NOAs analyser er «*butikkhandel*» definert som egen næringsgruppe. Her inngår alle nærings-

¹¹ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/arbeidsmiljo-levekarsundersokelsen>

Tabell 3.3 Kjønn- og aldersfordeling, faktisk arbeidstid og ansettelsestype innen butikkhandel sammenlignet med gjennomsnittet for alle sysselsatte. Prosent.

	Butikkhandel	Alle sysselsatte	Prosentdifferanse
Kjønn			
Kvinner	56,6	47,1	9,5
Menn	43,4	52,9	-9,5
Alder			
18–24 år	31,8	11,1	20,7
25–34 år	23,7	23,3	0,4
35–44 år	17,8	22,8	-4,9
45–54 år	15,5	22,9	-7,4
55–66 år	11,2	19,9	-8,7
Arbeidstid			
Inntil 20 t. per uke	32,3	12,4	19,9
20–32 t. per uke	17,5	9,9	7,6
Over 33 t. per uke	50,5	77,7	-27,4
Ansettelsesform			
Fast	87,7	85,7	2,0
Midlertidig	9,8	9,3	0,5
Selvstendig	2,4	5,0	-2,6
<i>Antall svar</i>	<i>1 159</i>	<i>15 387</i>	

Kilde: NOA/STAMI. LKU-A-2022 (SSB)

koder fra gruppe 47 (Detaljhandel, unntatt med motorvogner), hvor det til sammen var 1042 respondenter i LKU-A 2022, samt underliggende koder som favner de som arbeider innen detaljhandel fra gruppe 45 (Handel med og reparasjon av motorvogner), med 117 respondenter i LKU-A 2022.

Tabell 3.3 gir en oversikt over kjønns- og aldersfordeling, arbeidstid og ansettelsestype mellom butikkhandel og gjennomsnittet for alle sysselsatte basert på de som har svart på LKU-A 2022. Dette samsvarer med det generelle bildet av arbeidstakerne i detaljhandelen, hvor kvinner utgjør en høyere andel og det er flere unge ansatte enn gjennomsnittet for alle sysselsatte. Mange i næringen jobber korte uker, mens færre jobber over 33 timer sammenlignet med gjennomsnittet. Svarfordelingen i undersøkelsen viser at de fleste oppgir at de har fast ansettelse, men andelen midlertidig ansatte er noe høyere enn gjennomsnittet for alle sysselsatte.

3.2.2 Jobbtilfredshet og utviklingsmuligheter

Muligheter til å bruke og utvikle egne ferdigheter og kompetanse vil for mange skape mening og motivasjon i jobben, samtidig som det kan bidra til å øke de ansattes evne til å mestre nye utfordringer og uforutsigbare situasjoner på arbeidsplassen. Tabell 3.4 viser at de som jobber i butikkhandel i større grad rapporterer om dårlige faglige utviklingsmuligheter og manglende muligheter for kompetanseutnyttelse, sammenlignet med

gjennomsnittet for alle sysselsatte. Tilsvarende ser vi at de opplever lavere nivåer av engasjement, tilfredshet og tilhørighet på arbeidsplassen sammenlignet med gjennomsnittet for alle sysselsatte. Andelen som føler seg engasjert eller motivert er 9 prosentpoeng lavere enn gjennomsnittet, mens andelen som er fornøyd med jobben sin og har en høy grad av tilhørighet, begge er 5 prosentpoeng lavere enn gjennomsnittet.

For å kunne gi en vurdering av om nivået er høyt, lavt eller gjennomsnittlig, sammenlignes svarene fra sysselsatte i butikkhandel med gjennomsnittet for alle sysselsatte.

3.2.3 Forholdet mellom krav og kontroll i arbeidssituasjonen

Forholdet mellom kravene som stilles på arbeidsplassen og den ansattes grad av kontroll, er sentrale trekk ved arbeidssituasjonen som har betydning for helse og trivsel. Sosial støtte på arbeidsplassen kan bidra til å redusere en belastende arbeidssituasjon preget av høye krav og lav grad av kontroll. Tabell 3.5 viser at sysselsatte i butikkhandel rapporterer høyere nivåer av emosjonelle krav i jobben. Det er også en høyere andel blant de sysselsatte i butikkhandel som opplever høye krav i jobben kombinert med lav kontroll av egen arbeidssituasjon. Dette kan indikere en økt grad av arbeidspress og mindre autonomi i utførelsen av arbeidsoppgavene. På den annen side er andelen som opplever lav lederstøtte relativt lik i butikkhandel sammenlignet med gjennomsnittet for alle sysselsatte.

Tabell 3.4 Andel som rapporterer om høy jobbtilfredshet, motivasjon og utviklingsmuligheter innen butikkhandel sammenlignet med gjennomsnittet for alle sysselsatte. Prosent.

	Butikkhandel	Alle sysselsatte	Prosentdifferanse
Engasjert/motivert	67,7	76,1	-8,5
Jobbtilfredshet	78,4	83,3	-4,9
Jobbtilhørighet	67,9	73,1	-5,2
Opplever dårlige faglige utviklingsmuligheter	17,3	11,1	6,2
Opplever dårlige muligheter til å utnytte utdanning og arbeidserfaring	9,8	5,0	4,8

Kilde: NOA/STAMI. LKU-A-2022 (SSB)

Tabell 3.5 Andel som rapporterer om høye krav, lav kontroll og lav lederstøtte innen butikkhandel og gjennomsnitt for alle sysselsatte. Prosent.

	Butikkhandel	Alle sysselsatte	Prosentdifferanse
Høye emosjonelle krav	29,6	20,1	9,5
Høye krav / lav kontroll	19,5	15,5	3,9
Lav selvbestemmelse / kontroll	31,8	25,1	6,7
Ensidige arbeidsoppgaver	45,2	29,8	15,4
Lav lederstøtte	11,0	10,8	0,2

Kilde: NOA/STAMI. LKU-A-2022 (SSB)

3.2.4 Fysiske og helsemessige belastninger

Manuell håndtering av utstyr, uheldige arbeidsstillinger, repetitive bevegelser og tungt fysisk arbeid er eksempler på mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til muskel- og skjelettplager. Resultatene som vises i tabell 3.6 viser at det er forskjeller i mekaniske arbeidsmiljøbelastninger mellom sysselsatte i butikkhandel og gjennomsnittet for alle sysselsatte. Det er en høyere andel blant sysselsatte i butikkhandel som arbeider med armene løftet, arbeider stående, og utfører tunge løft. Disse resultatene indikerer at ansatte i butikkhandel er mer eksponert for mekaniske arbeidsbelastninger, sammenlignet med gjennomsnittet for alle sysselsatte.

Nivået av helseproblemer, sykefravær og arbeidskade kan også tolkes som indikatorer på høye arbeidsbelastninger eller arbeidsforhold som øker risikoen for sykefravær og skader på jobben. Samtidig kan forståelsen av et helseproblem som arbeidsrelatert variere. Den snevreste tolkningen er at jobben direkte forårsaker helseproblemet,

det vil si at det ikke ville oppstått hvis personen ikke hadde vært i arbeid. Et arbeidsrelatert helseproblem kan også referere til allerede eksisterende plager som forverres av arbeidet, eller til at kravene i jobben er uforenlige med de helsemessige plagene man har, noe som kan kreve tilpasninger eller føre til at man må avslutte jobben på grunn av helseproblemer.

Levekårsundersøkelsen gir informasjon om ulike typer helseplager og arbeidsrelaterte helseplager basert på sysselsattes egen vurdering av om helseplagene helt eller delvis skyldes arbeidsforholdene. Tabell 3.7 viser prosentandelene av sysselsatte som opplever ulike arbeidsmiljøutfordringer og helseproblemer, samt sykefravær og arbeidsskader i butikkhandel sammenlignet med gjennomsnittet for alle sysselsatte. Blant de sysselsatte i butikkhandel er det en noe høyere andel som opplever fysisk utmattelse etter jobb sammenlignet med gjennomsnittet for alle sysselsatte, mens andelen som er psykisk utmattet er lik. Andelen som rapporterer om psykiske plager er 4 prosentpoeng høyere enn gjennomsnittet,

Tabell 3.6 Andel som rapporterer om ulike typer mekaniske arbeidsmiljøbelastninger innen butikkhandel sammenlignet med gjennomsnittet for alle sysselsatte. Prosent.

	Butikkhandel	Alle sysselsatte	Prosentdifferanse
Arbeider med armene løftet	29,3	15,1	14,2
Arbeider på huk eller knær	25,6	17,3	8,3
Utfører tunge løft	24,0	18,8	5,2
Utfører ubekvemme løft	22,3	18,6	8,7

Kilde: NOA/STAMI. LKU-A-2022 (SSB)

Tabell 3.7 Sammenligning av helserelaterte indikatorer innen butikkhandel sammenlignet med gjennomsnittet for alle sysselsatte. Prosent.

	Butikkhandel	Alle sysselsatte	Prosentdifferanse
Fysisk utmattet etter jobb	40,5	36,6	3,9
Psykisk utmattet etter jobb	28,5	28,3	0,2
Muskel- og skjelettsmerter samlet*	78,3	76,2	2,1
Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager**	45,9	45,3	0,6
Psykiske plager	43,0	39,2	3,8
Arbeidsrelaterte psykiske plager	17,9	19,4	-1,5
Sykefravær over 14 dager	16,1	18,5	-2,4
Arbeidsrelatert sykefravær over 14 dager	6,5	7,1	-0,6
Arbeidsskade	10,3	7,8	2,5
Fraværsskade	1,9	2,0	-0,1

* Samlet betyr andel som oppgir at de er litt, ganske eller svært plaget av smerter i nakke/skulder, rygg, armer/hender eller ben.

** Arbeidsrelaterte plager betyr at personen med plager oppgir at plagene helt eller delvis skyldes nåværende jobb.

Kilde: NOA/STAMI. LKU-A-2022 (SSB)

mens nivået av arbeidsrelaterte psykiske plager er på samme nivå eller litt lavere. Også andelen av ansatte med muskel- og skjelettsmerter, samt arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager, er omtrent på gjennomsnittsnivået. Når det gjelder sykefravær, er andelen med sykefravær over 14 dager lavere enn gjennomsnittet, mens andelen med arbeidsrelatert sykefravær er omtrent lik gjennomsnittet. Sysselsatte i butikkhandel rapporterer oftere at de har blitt utsatt for fysisk skade på jobb, men nivået av arbeidsskader som førte til sykefravær er likt med gjennomsnittet for alle sysselsatte.

3.2.5 Fagorganisering, verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Tabell 3.8 viser prosentandelen av sysselsatte som svarer at de har fagforening eller tillitsvalgte på sin arbeidsplass, om de selv er fagorganiserte og om de kjenner til om arbeidsplassen har verneombud eller arbeidsmiljøutvalg. 43,8 prosent av de som jobber innen butikkhandel svarer at de har fagforening eller tillitsvalgte på sin arbeidsplass. Gjennomsnittet for alle næringer er 71,2 prosent.

I undersøkelsen er også arbeidstakerne spurt om de selv er fagorganisert. Andelen som oppgir at de er fagorganisert er lavere innen butikkhandelen (28,1 prosent) sammenlignet med gjennomsnittet (56,5 prosent). Svarene i levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø gir noe høyere andeler enn det som kommer frem av registeropplysninger, noe som er vanlig i forbindelse med slike undersøkelser.

Når det gjelder tilstedeværelsen av verneombud på arbeidsplassen, rapporterer færre innen butikkhandelen om dette (59,9 prosent), sammenlignet med gjennomsnittet (80,1 prosent). Andelen sysselsatte som rapporterer om gjennomføring av vernerunder/HMS-samtaler er også lavere. Andelen sysselsatte som har kjennskap til om arbeidsplassen har et arbeidsmiljøutvalg (AMU) er også lavere innen butikkhandelen sammenlignet med gjennomsnittet.

Det er viktig å merke seg at mange svarer «vet ikke» på flere av spørsmålene, og disse svarene er kodet sammen med gruppen som svarer «nei». Et mønster som går igjen er at det er en større andel av «vet ikke»-svar innenfor butikkhandel sammenlignet med alle sysselsatte sett under ett. Andelen som svarer «vet ikke» angående fag-

Tabell 3.8 Andel som rapporterer at de har fagforening/tillitsvalgte, verneombud og arbeidsmiljøutvalg innen butikkhandel sammenlignet med gjennomsnittet for alle sysselsatte. Prosent.

	Butikkhandel	Alle sysselsatte	Prosentdifferanse
Fagforening eller tillitsvalgt på arbeidsplassen	43,8	71,2	-27,4
Er selv fagorganisert	28,1	56,5	-28,4
Har verneombud	59,9	80,1	-20,2
Er utført vernerunde siste 12 mnd.	32,8	50,9	-18,1
Har arbeidsmiljøutvalg	32,7	55,2	-22,5

Kilde: NOA/STAMI. LKU-A-2022 (SSB)

forening/tillitsvalgt er høyere (43,0 prosent mot 25,4 prosent). Andelen som ikke vet om de har verneombud er også høyere (26,3 prosent mot 12,9 prosent for alle), og tilsvarende for AMU (39,2 prosent mot 28,4 prosent for alle).

3.2.6 Vold, trusler og seksuell trakassering

I levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø har arbeidstakere også svart på en rekke spørsmål om de er blitt utsatt for vold, trusler, trakassering mv. på jobb de siste 12 månedene. Når det gjelder dette temaet gjengis svarene fra sysselsatte i detaljhandelen (uten å ta med de relativt få respondentene fra bilbransjen som har inngått i tabellene over), samt fra de som oppgir yrke som butikkmedarbeider. Disse svarene sammenlignes med gjennomsnittet for alle sysselsatte, jf. tabell 3.9.

Svarene viser at sysselsatte i detaljhandelen opplever en høyere forekomst av konflikter med kunder sammenlignet med gjennomsnittet for alle sysselsatte. Bakgrunnstallene viser at det særlig er de yngste arbeidstakerne som opplever dette; 38,2 prosent av de mellom 18 og 24 år i detaljhandelen, mot 23,6 prosent i gjennomsnitt for alle næringer.

Uønsket seksuell oppmerksomhet er også mer utbredt blant sysselsatte i detaljhandel/butikkmedarbeidere. Her er det også i all hovedsak

snakk om uønsket seksuell oppmerksomhet fra kunder. Kvinner er i større grad utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Det gjelder generelt og for ansatte i detaljhandelen spesielt; 11,6 prosent blant kvinner og 2,3 prosent blant menn i detaljhandelen. Svarene fra alle sysselsatte viser at yngre kvinner er mest utsatt for dette. Blant arbeidstakere i detaljhandelen er det imidlertid ingen vesentlig forskjell mellom de yngste og aldersgruppen 25–44 år.

Ansatte i detaljhandelen skårer om lag likt med gjennomsnittet eller lavere når det gjelder å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, hets, trusler mv. fra kolleger og ledere. Det er i kontakten med kunder mv. at ansatte i næringen skiller seg fra gjennomsnittet. Dette gjelder imidlertid også for arbeidstakere i andre næringer med hyppig kontakt med kunder, pasienter eller andre brukergrupper.

Andelen som opplever mobbing, er marginalt høyere enn for gjennomsnittet av alle sysselsatte. Det er også en noe høyere andel som oppgir at de har vært utsatt for hets eller trusler som var så alvorlig at man ble redd. På den andre siden er det en lavere andel enn gjennomsnittet som oppgir at de er blitt utsatt for vold på jobb.

Disse svarene sier imidlertid ikke noe om arbeidstakerne utsettes for dette mens de arbeider alene, eller om det skjer når det er flere til stede på jobb.

Tabell 3.9 Arbeidstakere som blir utsatt for vold, trusler og seksuell trakassering. Prosent.

	Sysselsatte i detaljhandel	Yrke som butikkmedarbeider	Alle sysselsatte
Involvert i konflikter med pasient, kunde, elev eller lignende, ofte eller av og til	27,7	30,8	16,2
Spørsmål om en samlet sett er blitt utsatt for enten vold, seksuell trakassering, hets/trusler eller mobbing på jobb, siste 12 måneder	17,4	19,8	15,7
Svar på spesifikke spørsmål			
Utsatt for vold på jobb, siste 12 måneder	0,9	1,1	5,0
Vold utført av pasient, kunde, elev eller lignende	0,7	0,8	4,7
Utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb, siste 12 måneder	7,8	8,9	4,7
Uønsket seksuell oppmerksomhet utført av pasient, kunde, elev eller lignende	7,1	8,2	3,4
Utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb, månedlig eller oftere	2,1	2,7	1,2
Utsatt for hets eller trussel på jobb, siste 12 måneder	8,0	8,8	8,8
Hets eller trussel som var så alvorlig at man ble redd	3,0	3,2	2,4
Hets eller trussel utført av pasient, kunde, elev eller lignende	6,5	7,7	7,0
Utsatt for hets eller trussel på jobb, månedlig eller oftere	1,4	1,7	2,5
Utsatt for plaging eller mobbing på jobb, siste 12 måneder	4,8	5,6	4,1
Plaget eller mobbet av pasient, kunde, elev eller lignende	2,2	2,8	1,0
<i>Antall svar</i>	<i>1 032</i>	<i>654</i>	<i>15 387</i>

Kilde: Fafo. LKU-A-2022 (SSB).

3.3 Omfang av arbeid utenom ordinær dagtid – i arbeidslivet generelt og i varehandelen

3.3.1 Arbeid utenom ordinær dagtid samlet sett

Svar i SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU) viser at en av tre arbeidstakere oppgir at de har en arbeidstidsordning som gjør at de må utføre deler av arbeidet utenom ordinær dagtid, det vil si utenom tidsrommet kl. 06 til 18 mandag–fredag. Denne andelen har endret seg lite. I Arbeidstidsutvalgets innstilling (NOU 2016: 1) er det vist til SSBs kartlegging av skiftarbeid fra slutten av 1970-tallet og deres tidsbruksundersøkelser som gir det samme hovedbildet av hvordan arbeidstiden fordeler seg.

Andelen arbeidstakere i varehandelen som utfører arbeid utenom ordinær dagtid er høyere. I AKU er det 46,7 prosent av arbeidstakerne i varehandelen som svarer at de gjør dette.

Andre næringer hvor andelen arbeidstakere som jobber utenom ordinær dagtid er høyere enn gjennomsnittet, er overnatting og servering, transport og lagring, helse og sosial og personlig tjenesteyting. I helse- og sosialtjenestene skjer omtrent alt arbeidet som utføres utenom ordinær dagtid i skift/turnus-ordninger (NOU 2016: 1, side 103).

Skiftarbeid benyttes om arbeidstidsordninger der ansatte arbeider om dagen, kvelden og natten etter bestemte arbeidsplaner.

Turnusarbeid defineres som ordninger der dekningsbehovet varierer i løpet av døgnet, blant annet i helsevesenet.

De siste tallene om skift/turnus-arbeid i AKU er fra 2020. Blant arbeidstakere i varehandel var det 91 000 som oppga at de arbeidet utenom ordinær dagtid i skift/turnus. Det tilsvarer nærmere 60 prosent av alle i næringen som arbeidet utenom ordinær dagtid.¹² Fordelt etter yrke var det i overkant av 40 prosent blant butikk- og servicemedarbeidere som oppga at de arbeidet utenom ordinær dagtid i skift/turnus. I gjennomsnitt for alle næringer oppga en fjerdedel av arbeidstakerne at de jobbet skift/turnus. I denne undersøkelsen er arbeidstakerne blitt stilt et enkelt spørsmål om de har skift- eller turnusarbeid, noe som kan innebære feilaktige svar dersom de ikke kjenner til hva dette innebærer. I følge Skift/turnusutvalget overestimerer trolig AKU antallet arbeidstakere i skift- og turnusordninger (NOU 2008: 17, side 44). I SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø fra 2019 var det om lag 19 prosent av alle arbeidstakere som oppga at de arbeidet i skift/turnus. Denne undersøkelsen antas å underestimere omfanget noe. I den nye levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2022 er det 36 prosent av arbeidstakerne i varehandelen som oppgir at de jobber skift eller turnus, og 42 prosent blant de som har yrke som butikkmedarbeider.

Arbeidstakere i deltidsstilling eller som er studenter/skoleelever arbeider relativt sett i større grad utenom ordinær dagtid enn arbeidstakere med heltidsansettelse i varehandelen. I AKU 2019 var det vel 12 prosent av arbeidstakerne i varehandelen som oppga at de arbeidet deltid under 20 timer. Disse arbeidstakerne stod for 29 prosent av arbeidet som ble utført utenom ordinær dagtid.

3.3.2 Arbeid på kveldstid

Arbeid på kveldstid er ikke en egen kategori i arbeidsmiljølovens forstand, men i statistiske kartlegginger av arbeidstidens plassering deles spørsmålene om arbeid utenom ordinær dagtid

opp i henholdsvis kveldsarbeid, nattarbeid og arbeid på lørdager og søndager. SSB definerer kveldsarbeid til tidsrommet kl. 18 til 22. I AKU spørres arbeidstakerne om slikt arbeid gjøres regelmessig, av og til eller ikke i det hele tatt. Det er med andre ord relativt grove kategorier, men svarene gir uansett en viss innsikt i samlet omfang. De siste tallene er fra 2020, og viser at arbeid på kveldstid er noe mer vanlig i varehandelen enn gjennomsnittet for alle næringer, 43 prosent blant arbeidstakere i varehandel mot 37 prosent i alle næringer.¹³ Det er noen flere som svarer «av og til» enn at de arbeider regelmessig på kveldstid. Det er flere kvinner enn menn som svarer at de utfører kveldsarbeid i varehandelen.

3.3.3 Arbeid på lørdager

Over halvparten av arbeidstakerne i varehandelen oppgir at de har en arbeidsavtale som gjør at de noen ganger må jobbe på lørdager, mot 31 prosent i gjennomsnitt for alle næringer. Det er flest som svarer at de utfører lørdagsarbeid regelmessig. Det er flere kvinner enn menn som arbeider regelmessig på lørdager i varehandelen.

3.3.4 Arbeid på søndager

Når det gjelder søndagsarbeid skårer arbeidstakere i varehandelen lavere enn gjennomsnittet. 14 prosent oppgir at de arbeider på søndager, mens gjennomsnittet for alle næringer er 26 prosent. Blant ansatte i varehandelen fordeler dette seg ganske likt mellom kjønnene, med en liten overvekt kvinner som arbeider søndager. Her svarer de fleste at de arbeider av og til på søndag.

3.3.5 Arbeid om natten

Kartlegginger av nattarbeid bygger på arbeidstakernes svar i AKU, og er analysert i STAMIs faktabok om arbeidsmiljø og helse. SSB definerer nattarbeid til å være i tidsrommet kl. 22 til 06. Totalt sett er det 16 prosent av arbeidstakerne

¹² 09734: Ansatte i hovedarbeidsforhold, etter arbeidstidsordning, næring (SN2007), statistikkvariabel, år og kjønn. Statistikkbanken (ssb.no).

¹³ 09883: Ansatte som jobber utenom ordinær dagtid i hovedarbeidsforholdet, etter arbeidstidspunkt utenom ordinær dagtid, regularitet, kjønn, statistikkvariabel, år og næring (SN2007). Statistikkbanken (ssb.no).

i alle næringer som oppgir at de må utføre deler av sitt arbeid om natten. Blant disse utgjorde nattarbeid halvparten eller mer av alle arbeidsdager for noe i underkant av en tredjedel. Nattarbeid er mer utbredt blant menn enn kvinner, og andelen er høyere blant yngre arbeidstakere. Det er mest utbredt med nattarbeid for arbeidstakere innen sjøfart/luftfart, passasjertransport på vei og bane, innen politi og brannvesen, på sykehus og sykehjem, og innen overnatting og servering.

Andelen som oppgir å arbeide om natten er lavere blant arbeidstakere i varehandelen enn gjennomsnittet for alle næringer. 7 prosent av arbeidstakerne i varehandelen oppgir at de regelmessig eller av og til må arbeide om natten. Det er flere menn enn kvinner som arbeider regelmessig eller av og til om natten i varehandelen. Andelen er noe høyere enn snittet for næringen om en bare ser på arbeidstakere i detaljhandelen, hvor i overkant av 10 prosent oppgir at de regelmessig (3,2 prosent) eller av og til (6,9 prosent) arbeider om natten.

I levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2022 oppgir 4 prosent av arbeidstakerne i varehandelen at de har jobbet minst tre timer sammenhengende nattarbeid (tidsrommet kl. 21 til 06) i løpet av de siste tre månedene. 2 prosent av arbeidstakerne oppgir at de har jobbet 12 netter eller mer i løpet av de siste tre månedene.

3.3.6 Fafos kartlegging om nattarbeid blant arbeidstakere i detaljhandelen

Som nevnt i punkt 3.1.4 har Fafo fått i oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet å gjennomføre en kartlegging av arbeid som utføres utenom ordinær dagtid i blant annet varehandelen.

I første del av denne kartleggingen er det gjort en undersøkelse blant medlemmer i HK Norge. Sammenlignet med opplysninger i registerdata om alle arbeidstakere i detaljhandelen, har HK-medlemmene høyere stillingsprosent og klart høyere aldersgjennomsnitt. Dette innebærer at unge arbeidstakere og de som kombinerer utdanning med deltidsjobb i varehandelen er underrepresentert i undersøkelsen. Resultatene av kartleggingen må tolkes i samsvar med dette. Oppimot halvparten av arbeidstakerne som har besvart undersøkelsen arbeider i dagligvarehandelen. Arbeidstakere fra ulike deler av faghandelen er også omfattet av undersøkelsen, mens det er ganske få fra kiosk- og energistasjonssegmentet som har svart. Undersøkelsen gir ikke tilstrekkelig grunnlag for å se isolert på svarene fra arbeidstakere som oppgir at de er ansatt i virksomheter innen netthandel. 32 personer av totalt 6000 som svarte på undersøkelsen oppga at de arbeidet innen netthandel.

Tabell 3.10 Andel arbeidstakere som har jobbet på ulike tidspunkt – siste fire uker med sammenhengende jobb. Prosent.

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

* Spørsmålet skiller ikke mellom hverdager, lørdager og søndager, men det antas at slike vakter er lagt til hverdager. Det er ikke gjort anslag for lørdag/søndag.

N = 6188

Kilde: Fafo, 2024

Kartleggingen blant arbeidstakere har hatt som sentralt formål å belyse hvor stor andel av arbeidstakerne i detaljhandelen som utfører arbeid i perioden som regnes som natt etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Fafo ba arbeidstakerne om å svare ut fra de fire siste ukene de hadde jobbet sammenhengende. De fleste hadde jobbet dagvakter, men det var også mange som hadde kveldsvakter på hverdager. En av fire oppga at de jobbet på sen kveldstid, det vil si natt etter arbeidsmiljølovens definisjon, jf. tabell 3.10. Fafo har også spurt om arbeidstaker har vakter som begynner før kl. 06. Her er det ikke skilt mellom hverdager, lørdager og søndager. I tabellen er disse inkludert, og det er gjort en antakelse om at slike vakter for det meste finner sted på hverdager. De fleste som starter jobben før kl. 06, begynner en gang mellom kl. 05 og 06.

Fafo har deretter sett nærmere på arbeid som utføres i perioden mellom kl. 21 og 06. Dette omfatter i hovedsak vakter i butikker som holder åpent etter kl. 21. Noen oppgir også at de arbeider etter kl. 21 selv om butikken er stengt. Noen arbeidstakere begynner også arbeidet før kl. 06. I alt er det 3 prosent som svarer dette i undersøkelsen.

Samlet sett kommer Fafo frem til at det er 27 prosent av arbeidstakerne i undersøkelsen som oppgir at de har vakter innenfor intervallet for nattarbeid. Det er i hovedsak kun mindre forskjeller i andel arbeidstakere som oppgir at de jobber i perioden kl. 21 til 06 (natt) etter kjønn, alder og tid de har jobbet i næringen, men det er noen færre blant de eldste arbeidstakerne. Det er heller ikke vesentlige skiller etter arbeidstid, om den ansatte kombinerer jobb og skolegang/studier eller om arbeidstaker har avtale om fast arbeidstid eller ikke, jf. tabell 3.11.

Blant de som jobber i kiosker, storkiosker og energistasjoner, oppgir 71 prosent at de jobber natt. Innen dagligvarehandelen er andelen 47 prosent, mens andelen er vesentlig lavere i ulike typer faghandel. Undersøkelsen viser at det er mest vanlig med nattarbeid i dagligvarebutikker som ligger utenfor kjøpesenter. Undersøkelsen viser også at andelen arbeidstakere som jobber om natten i dagligvarehandel er lavere i Oslo enn i resten av landet, noe som kan ha sammenheng med

Tabell 3.11 Andel arbeidstakere som arbeider mellom kl. 21 og 06 etter kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsforholdet. Prosent.

	Andel som arbeider 21-06
I alt	27
Antall år som ansatt	
Under ett år	28
1-2 år	29
3-5 år	29
6-10 år	30
Mer enn 10 år	26
Kjønn	
Menn	29
Kvinner	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	
Lavere enn 25 prosent	24
25-50 prosent	33
50-80 prosent	31
Mer enn 80 prosent	29
100 prosent	27
Avtale om arbeidstid	
Fast arbeidstid, for eksempel et visst antall timer	27
Jobber kun ved tilkalling	27
Kombinasjon av disse	33
Kombinerer du jobb med studier/skole?	
Ja	31
Nei	27

N=6188

Kilde: Fafo 2024

Tabell 3.12 Anslag på hvor stor andel av arbeidstiden som er lagt til kl. 21 til 06. Prosent.

	Arbeidstakere i butikker som holder åpent etter kl. 21 på hverdager, inkl. døgnåpne butikker	Alle arbeidstakere i undersøkelsen
Heltid	3	2
Over 80 prosent stilling	5	3
50–80 prosent stilling	9	4
25–50 prosent stilling	13	7
Mindre enn 25 prosent stilling	40	18
Samlet for alle	6	3
<i>N</i>	3016	6188

Kilde: Fafo 2024

hvilke arbeidstakergrupper som er medlemmer i HK Norge.

Blant de som har svart at de jobber i perioden mellom kl. 21 og midnatt er det store flertallet ansatt i butikker som holder åpent i denne perioden, men som stenger senest midnatt. De fleste av arbeidstakerne har utført slikt nattarbeid på hverdager. En av fire jobber også etter kl. 21 på lørdager.

På bakgrunn av svarene i undersøkelsen har Fafo beregnet hvor mange vakter som er lagt til natten etter arbeidsmiljølovens definisjon. Flertallet av de som jobber mellom kl. 21 og midnatt har én eller to slike vakter i uken. I alt oppgir 18 prosent av arbeidstakerne i undersøkelsen at de har denne typen arbeidstid, mens 6 prosent oppgir at de jobber på denne tiden tre kvelder i uken eller mer. Når man avgrensner dette til å utelukkende se på svarene fra de som jobber i butikker som stenger etter kl. 21 på hverdager, er andelen som har vakter i dette tidsrommet 53 prosent. De fleste av disse (40 prosent) har én eller to slike vakter i uken. De øvrige, 13 prosent, har slike vakter tre dager i uken eller mer.

Ut fra svarene i undersøkelsen har Fafo beregnet at 6 prosent av samlet arbeidstid utføres på natten blant arbeidstakere som jobber i butikker som holder åpent i deler eller hele tidsperioden mellom kl. 21 og 06, jf. tabell 3.12. Beregningen er basert på en del forutsetninger og skjønnsmessige vurderinger fra Fafos side.

For de arbeidstakerne som har lavere stillingsprosent, utgjør nattarbeidet en klart høyere andel av deres samlede arbeidstid. Dersom spørreundersøkelsen i større grad hadde omfattet arbeidstakere med lavere stillingsprosent, i kombinasjon med skole og studier, hadde ifølge Fafo anslaget for samlet omfang av nattarbeid vært minst ett prosentpoeng høyere.

3.3.7 Fafos kartlegging om nattarbeid blant virksomheter i detaljhandelen

Fafo har også gjennomført en egen undersøkelse blant 700 virksomheter i detaljhandelen. Flertallet av disse er innen faghandel, nærmere en tredjedel i dagligvarehandel og 9 prosent fra kiosk- og energistasjoner mv. Blant de som svarte på undersøkelsen var det 4 virksomheter som etter bransjekode er klassifisert som netthandel.

I alt oppgir 21 prosent av virksomhetene at deres butikker har åpent etter kl. 21. I tillegg har 2 prosent døgnåpent og 1 prosent oppgir at de åpner før kl. 06. Åpningstider i nattperioden er vanligst i blant annet kiosker og energistasjoner samt i dagligvarehandel.

Fafo har på bakgrunn av svarene i undersøkelsen beregnet at butikker som har åpent fra kl. 18 og frem mot midnatt i gjennomsnitt har 14 til 21 prosent av sine ansatte på jobb i disse periodene, jf. tabell 3.13.

Tabell 3.13 Andel av ansatte som er på arbeid på ulike tidspunkt etter når butikken stenger på hverdager. Svar fra virksomheter innen detaljhandel. Prosent.

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

Kilde: Fafo 2024

Virksomhetene er også blitt spurt om hvem som vanligvis bemanner vakter etter kl. 21, samt på kveldstid lørdager og søndager. Det er flest virksomheter som sier at deres ordinære arbeidstakere jobber slike vakter, mens om lag en fjerdedel oppgir at de har egne ansatte som tar disse vaktene. Det er også en god del som svarer at dette varierer.

3.3.8 Virkes medlemsundersøkelse om butikkens åpningstider

Som en del av sine løpende medlemsundersøkelser stilte Hovedorganisasjonen Virke spørsmål om åpningstider til medlemsbedrifter i handelsnæringen. Undersøkelsen omfatter svar fra om lag 400 virksomheter og ble gjennomført i tredje kvartal 2023. Resultatene er blitt presentert for utvalget:

- 16 prosent av virksomhetene oppga at de holdt åpent etter kl. 21 på hverdager.

- 21 prosent holdt åpent på lørdager etter kl. 18.
- 19 prosent holdt åpent på søndager.

Blant de som svarte at de holdt åpent på ett eller flere av disse tidspunktene svarte de fleste at det var fordi det var et behov for tjenester også i utvidet åpningstid (47 prosent), at en vesentlig del av omsetningen skjedde i utvidet åpningstid (36 prosent), at det var nødvendig for en hensiktsmessig drift (26 prosent) eller fordi det var pålagt av utleier eller kjøpesenter å holde åpent (25 prosent).

3.4 Omfang av alenearbeid og risikovurderinger i tilknytning til alenearbeid – i arbeidslivet generelt og i varehandelen

3.4.1 Tidligere kartlegginger

I SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø i 2019 ble arbeidstakere spurt hvor stor del av tiden de arbeider alene. Vel 41 prosent av arbeidstakerne innen varehandel oppga at de arbeidet alene halvparten av tiden eller mer. Dette tallet ligger om lag på samme nivå som gjennomsnittet for alle sysselsatte, som er 42 prosent, jf. tabell 3.14.

Blant arbeidstakere i varehandelen med arbeidstidsordning som innebærer arbeid utenom ordinær dagtid, enten skift/turnusordninger eller andre ordninger enn vanlig dagarbeid i tidsrommet kl. 06 til 18, var det omtrent en tredjedel (33,4 prosent) som svarte at de arbeidet alene halvparten av tiden eller mer. Sammenlignet med dette

Tabell 3.14 Hvor stor del av tiden arbeider du alene uten at kolleger er i nærheten? Prosent.

	Varehandel (uten bilhandel)	Alle næringer
Nesten hele tiden	17,3	16,7
Cirka tre fjerdedeler av tiden	10,4	10,2
Cirka halvparten av tiden	13,5	15,3
Cirka en fjerdedel av tiden	13,4	12,7
Svært liten del av tiden	45,3	45,2
<i>Antall respondenter</i>	<i>886</i>	<i>8583</i>

Kilde: SSB levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2019

var andelen noe høyere blant dem som jobbet ordinær dagtid (44,4 prosent). Det var ingen forskjell når det gjaldt alenearbeid på dagtid eller arbeid utenom dagtid blant alle sysselsatte.

Spørsmålet om alenearbeid er ikke stilt på nytt i levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022.

En spørreundersøkelse til arbeidstakere som var medlemmer i fem LO-forbund ble gjennomført i 2017 (Bråten, 2018). 27 prosent svarte at de arbeidet alene nesten hele tiden og 51 prosent svarte at de arbeidet alene halvparten av tiden eller mer. Andelen var lavere blant medlemmene i HK Norge, hvor 14 prosent svarte at de arbeidet alene nesten hele tiden, og til sammen 34 prosent arbeidet alene halvparten av tiden eller mer. Alenearbeid på dagtid ble oppgitt som det vanligste.

Medlemmene i HK Norge skilte seg ut i undersøkelsen ved at over halvparten av disse pekte på at det er vanskelig å ta pauser og få tid til å spise når man jobber alene. Nærmere 60 prosent svarte at de ofte opplever stress på jobben når de arbeider alene. Over halvparten svarte også at de ønsket mer kontakt med kolleger på jobb når de jobbet alene, og 42 prosent svarte at de ofte følte seg ensomme på jobb. 30 prosent oppga at de hadde opplevd situasjoner som var ubehagelige når de jobbet alene det siste året, og 7 prosent at de hadde opplevd situasjoner som medførte fare for liv og helse når de arbeidet alene. Over en tredjedel svarte at deres nærmeste leder ikke var lett tilgjengelig for dem når de arbeidet alene, og 44 prosent vurderte at ledelsen i deres virksomhet i liten grad var opptatt av HMS-utfordringer ved alenearbeid. 10 prosent av medlemmene i HK Norge svarte at arbeidsgiver hadde gjennomført en risikovurdering av alenearbeid i virksomheten. På den andre siden ga et flertall av de spurte HK-medlemmene uttrykk for at de var helt eller delvis enig i at sikkerheten på jobb var godt ivare tatt når de jobber alene.

Bruk av kameraovervåking er et hyppig benyttet tiltak for å styrke sikkerheten i virksomheter som kan oppleve risiko for vold og ran. I en undersøkelse Fafo har gjennomført om digitalisering og personvern i arbeidslivet oppga 90 prosent av virksomhetenes representanter at virksomheten de arbeider i har tatt i bruk nye digitale løsninger eller teknologier siste tre år. Nærmere

halvparten av virksomhetene svarte at de verken har involvert tillitsvalgte eller verneombud i prosessen med å ta i bruk ny teknologi (Bråten mfl., 2023).

3.4.2 Fafos kartlegging om omfang av alenearbeid blant arbeidstakere i detaljhandelen

Fafo har gjennomført en kartlegging av arbeid som utføres utenom ordinær dagtid, med særlig vekt på varehandelen, jf. omtale i punkt 3.1.4.

Som en del av kartleggingen ble det også stilt spørsmål om omfanget av alenearbeid. Et flertall av arbeidstakerne oppga at de aldri arbeider alene, mens 13 prosent oppga at dette forekommer noen ganger, 15 prosent oppga at det forekommer ofte og 4 prosent at de alltid arbeider alene, jf. tabell 3.15.

Tabell 3.15 Arbeid alene uten at andre kollegaer er til stede. Prosent.

Alltid	4
Ofte	15
Noen ganger	13
Sjelden	12
Aldri	55

N=6182

Kilde: Fafo 2024

Kartleggingen viser at alenearbeid i hovedsak foregår på dag og kveld før kl. 21 på hverdager og lørdager. Totalt er det 8 prosent av de som har svart at de jobber alene som også gjør dette om natten, det vil si i tidsrommet kl. 21 til 06.

3.4.3 Arbeidstakeres svar om opplæring og risikohåndtering

Noe over halvparten av arbeidstakerne oppga at de har fått en form for opplæring når det gjelder å håndtere ran, trusler eller butikktveri. Totalt sett svarte 28 prosent at de ikke har fått noen slik opplæring, mens 6 prosent svarte ikke sikker. De

som jobber i dagligvare og i kiosk og energistasjoner 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.

28 prosent av arbeidstakerne oppga at de i løpet av det siste året har opplevd vanskelige situasjoner på jobb i forbindelse med kontakt med kunder når det gjelder butikktveri eller lignende, 16 prosent hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, 12 prosent hadde opplevd trusler i form av verbale angrep som var så alvorlige at de ble redde og 1 prosent oppga at det har forekommet vold i form av fysisk angrep fra kunder.

De fleste arbeidstakerne svarte at de har meldt fra til arbeidsgiver om slike uønskede hendelser, men det er imidlertid bare et mindretall som har meldt fra om uønsket seksuell oppmerksomhet. Litt under halvparten svarte at de opplevde at arbeidsgiver gjorde noe for å forhindre eller redusere muligheten for vanskelige situasjoner med tyveri eller lignende. For uønsket seksuell oppmerksomhet og trusler eller verbale angrep er det noe under 40 prosent som oppga at arbeidsgiver gjorde tiltak for å forhindre eller redusere risikoen.

3.4.4 Fafos kartlegging blant virksomheter i detaljhandelen – omfang av alenearbeid

Fafo har også stilt spørsmål om alenearbeid og risikohåndtering til representanter for virksomheter i detaljhandelen. Et flertall av virksomhetene (52 prosent) svarte at de ikke har alenearbeid i sin virksomhet. For de virksomhetene som oppga at de hadde alenearbeid, var det mulig å svare ja på flere av alternativene. 6 prosent svarte at de har alenearbeid som foregår på sen kveld eller natt, 27 prosent at de har alenearbeid på kveldstid frem til kl. 21 og 40 prosent av virksomhetene oppga at de har alenearbeid på dagtid. Andelen som ikke har alenearbeid er høyest i dagligvarehandelen. Alenearbeid på dag og kveld er mer vanlig for butikker som er lokalisert i et kjøpesenter, og noe mer vanlig for butikker som drives som franchise.

Virksomhetene er også spurt om de har foretatt risikovurderinger i forhold til alenearbeid. Vel en tredjedel av virksomhetene svarte at de ikke har

gjort det, og ytterligere 13 prosent er ikke sikre på om dette er gjort, jf. tabell 3.16.

Tabell 3.16 Er det gjort en egen risikovurdering av om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid? Prosent.

I egen butikk	25
På kjedenivå	11
Begge deler	17
Nei	34
Ikke sikker	13

N= 237

Kilde: Fafo 2024.

Blant virksomhetene som har utført risikovurderinger, svarte de aller fleste at de også har gjort en egen vurdering av risikoen for vold og trusler mot ansatte.

3.4.5 Virksomhetenes svar om opplæring og risikohåndtering

Ni av ti virksomheter svarte også at de har gitt opplæring til sine ansatte om hva de skal gjøre om det oppstår uønskede hendelser. Dette svaret kan sammenholdes med spørsmål rettet til arbeidstakerne om de hadde fått opplæring i forhold til uønskede hendelser. I Fafos kartlegging var det 28 prosent som svarte at de ikke hadde fått dette. Virksomhetene fikk også oppfølgingsspørsmål om de hadde et eget opplegg for opplæring av ansatte om hvordan de skal opptre ved uønskede hendelser. Noe over halvparten av virksomhetene svarte at de hadde et slikt tilbud både overfor nyansatte og jevnlig oppfølging overfor arbeidstakerne, men i mindre grad når det gjelder seksuell trakassering. Nær halvparten av virksomhetene svarte at dette ikke var en del av deres opplæringstilbud.

En høy andel av virksomhetene svarte at de hadde gjennomført risikodempende tiltak for de ansatte. De vanligste konkrete tiltakene som er gjennomført for å redusere risiko ved alenearbeid er avtaler med vaktsselskap, videoovervåking og overfallsalarm, jf. tabell 3.17.

Tabell 3.17 Tiltak for å redusere risiko for ansatte. Prosent.

Avtale med vaktsselskap	44
Overfallsalarm i butikken	47
Videoovervåking til vaktsselskap	35
Andre tiltak	36
Ingen av de nevnte	19

N=700

Kilde: Fafos 2024

3.4.6 Virkes medlemsundersøkelser om alenearbeid og risikohåndtering

Hovedorganisasjonen Virke stilte høsten 2023 enkelte spørsmål til sine medlemsbedrifter om tema som gjelder natt- og alenearbeid i varehandelen.

51 prosent av de av Virkes medlemsbedrifter innenfor handelsnæringen som har svart på undersøkelsen, opplyste at de har ansatte som jobber alene mens virksomheten holder åpent, andelen er høyest i servicehandel (kiosk/energistasjoner mv.) og faghandel.

Blant de som har alenearbeid i sin virksomhet, oppga 72 prosent at de har gjennomført opplæring av ansatte i rutiner og tiltak for å redusere risiko.

I denne undersøkelsen oppga 10 prosent av bedriftene at de har ansatte med kundekontakt som har rapportert om tilfeller av trakassering eller diskriminering siste 12 måneder. De fleste tilfeller gjaldt trusler eller stygg ordbruk rettet mot den ansatte, men det var også tilfeller av seksuell trakassering, rasisme, kjønnsdiskriminering, aldersdiskriminering, samt enkelte tilfeller av fysisk vold. De fleste rapporterte at dette hadde skjedd i arbeidstiden på dagtid mellom kl. 06 og 18.

Medlemsundersøkelsen gir i hovedsak samme bilde som Fafos kartlegging når det gjelder hvilke tiltak som gjennomføres for å forebygge og motvirke uønskede hendelser. 59 prosent av de som svarte i Virkes undersøkelse hadde avtale med vaktsselskap, 56 prosent hadde installert alarm og

51 prosent benyttet kameraovervåking av virksomhetens lokaler. 16 prosent oppga at de hadde lokaler som kunne stenges fysisk om natten slik at all kundekontakt kunne skje gjennom en luke i veggen eller døren.

3.5 Erfaringer fra Arbeidstilsynets tilsyn med natt- og alenearbeid i varehandelen

3.5.1 Tilsyn i detaljhandelen

I perioden 2012–2023 har Arbeidstilsynet gjennomført over 12 000 tilsyn i detaljhandelen.¹⁴ Majoriteten av tilsynene ble utført de første årene i tidsperioden, samt som en del av Arbeidstilsynets næringsinsats i varehandelen i 2016–2017, der hovedformålet var tilsyn i forbindelse med arbeidet med et inkluderende arbeidsliv og tiltak for å redusere sykefravær, utstøting og frafall fra arbeidslivet. Under koronapandemien ble det gjennomført et større antall tilsyn med smitteverntiltak. I de siste årene har det vært færre tilsyn med virksomheter i varehandelen, noe som blant annet skyldes at Arbeidstilsynets risikovurderinger tilsier behov for å rette tilsynsaktivitet mot andre deler av arbeidslivet. Ifølge Arbeidstilsynets årsrapport for 2023 ble det gjennomført 1319 tilsyn i varehandel i 2023, mot 913 tilsyn året før.

Dersom et tilsyn viser at virksomhetene bryter regelverket på ett eller flere områder kan Arbeidstilsynet gi ulike reaksjoner. Dette vil i første omgang vanligvis være et pålegg til virksomheten om å rette opp forholdet innen en fastsatt tidsfrist. I tidsperioden 2012–2023 er det gitt over 20 000 reaksjoner ved tilsyn i detaljhandelen. Så godt som alle var pålegg, men det ble også fattet enkelte vedtak om stans ved overhengende fare og vedtak om å ilegge overtredelsesgebyr. Det ble gitt en eller flere reaksjoner i 62 prosent av tilsynene. Dette er om lag som gjennomsnittet for tilsynene i alle næringer, men samlet reaksjonsprosent varierer noe fra år til år.

¹⁴ Fremstillingen bygger på innlegg holdt av representanter fra Arbeidstilsynet på utvalgets møter 7. juni og 26. september 2023.

Arbeidstilsynet har gjennomført flest tilsyn der de kontrollerte om det var utarbeidet arbeidsavtaler og innholdet i disse, om det var etablert ordninger for oversikt og registrering av arbeidstid samt om det var utarbeidet arbeidsplan, opplæring i arbeidsmiljø, verneombud og virksomhetens tiltak for å ivareta medvirkning fra verneombud og tillitsvalgte. Det ble gitt flest reaksjoner på grunn av mangler ved virksomhetenes kartlegging, risikovurdering og gjennomføring av risikoreduerende tiltak.

3.5.2 Tilsyn som gjelder risikovurdering ved alenearbeid

I perioden 2012–2023 er det gjennomført i overkant av 250 tilsyn med virksomhetenes risikovurdering av alenearbeid. Det ble gitt reaksjoner i 25 tilsyn, noe som gir en lav reaksjonsprosent. Arbeidstilsynet erfarer imidlertid at risikovurderinger kan være utfordrende, særlig for mindre virksomheter. Formålet er å analysere risikoen ved de mest relevante, tenkbare uønskede hendelsene som kan skje knyttet til virksomhetens drift og hva som kan skje fremover. Arbeidstilsynet har utarbeidet en veiledning for gjennomføring av risikovurderinger.¹⁵

I de tilfeller hvor Arbeidstilsynet ga pålegg til virksomheter ved manglende risikovurdering av alenearbeid lød teksten i pålegget som følger:

Arbeidsgiver skal vurdere om det foreligger særlig risiko knyttet til alenearbeid og om nødvendig iverksette tiltak for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette skal gjøres i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

På forespørsel fra utvalget har Arbeidstilsynet analysert funn fra tilsyn i varehandel i årene 2019–2023 når det gjelder tilsyn med henholdsvis alenearbeid, vold og trusler om vold samt tilsynssaker som gjelder pauser og spiserom. Når det gjelder tilsyn med alenearbeid i detaljhandelen, var det en reaksjonsprosent på 38 prosent. Sakene gjaldt i hovedsak manglende risikovurdering ved alenearbeid, og fordelte seg på dagligvarebutikker,

bakeriutsalg, apotek, klesbutikk, byggvarehandel, bensinstasjoner og gårdsutsalg/torghandel. Enkelte av disse tilsynene ble gjennomført på grunnlag av tips.

Det var eksempler på alenearbeid på kveldstid hvor ansatte ga uttrykk for utrygghet og hvor virksomheten etter Arbeidstilsynets vurdering ikke hadde gjennomført tilstrekkelig risikovurdering av fysisk og psykososial arbeidsmiljørisiko, og ikke gjennomført aktuelle tiltak på bakgrunn av dette. Andre funn gikk på sikkerhetsrutiner som rømningsveier, ransknapp for å kunne tilkalle vaktelskap og muligheter for å lukke døren til utsalgsstedet. Det var også et tilfelle av nattarbeid i bakeri der de ansatte manglet muligheter til pause og ha et kontaktpunkt i tilfelle hendelser, og dette ble innført som tiltak etter at de hadde gjennomført risikovurdering. Arbeidstilsynet fant at flere av virksomhetene som var tilknyttet større kjede hadde gjennomført risikovurderinger og deltatt i sentrale opplæringsprogram og sikkerhetskurs.

Når det gjelder tilsyn med vold og trusler, ble disse gjennomført i virksomheter hvor slike hendelser hadde funnet sted. Arbeidstilsynet fant brudd på regelverket i 8 av 14 tilsyn. I 6 virksomheter var det blitt gjennomført risikovurdering og iverksatt tiltak eller utarbeidet handlingsplan. Flere virksomheter benyttet kameraovervåking som sikkerhetstiltak ved alenearbeid. Eksempler på tiltak som ble gjennomført etter hendelser, var etablering av rutiner for kontakt med vaktelskap og politi, alarm, beredskapstelefon, varslingsplan, opplæring og nye rutiner, psykologisk krisehjelp og oppfølging, betjening gjennom nattluke på bensinstasjon, opphør av alenearbeid og opphør av alenearbeid for arbeidstakere under 18 år.

Når det gjelder tilsyn med spiserom i detaljhandelen, har Arbeidstilsynet gjennomført 39 tilsyn i perioden og fant 12 brudd på regelverket. En utfordring som gikk igjen i disse sakene var avstand fra utsalgssted til spiserom for butikker som er lokalisert i kjøpesenter. Arbeidstilsynet gjennomførte 80 tilsyn hvor det var et tema å kartlegge om arbeidsgiver sørger for pauser for ansatte. Det ble funnet brudd på regelverket i seks saker.

¹⁵ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/risikovurdering/>

4

Natt- og alenearbeid i varehandelen og konsekvenser for arbeidstakeres helse- og ulykkesrisiko

4.1 Kilder til kunnskap om arbeidstidsordninger og helse

Det er gjennomført en rekke vitenskapelige studier og utredninger om konsekvenser av arbeidstidsordninger, inkludert nattarbeid, med hensyn til helse og sikkerhet for arbeidstakerne. Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har gjennom en årrekke, alene og i samarbeid med nasjonale og internasjonale organisasjoner, gjennomført studier som belyser disse forholdene. Kapitlet er skrevet av utvalgsmedlem Martine Pedersen, STAMI, i samarbeid med kollegene Dagfinn Matre, Karl-Christian Nordby og Jenny-Anne S. Lie. Her redegjøres det for kunnskapsstatus på området, og pekes på forhold der det er behov for mer kunnskap. Når det gjelder alenearbeid, er det publisert få studier om dette, og kunnskapsgrunnlaget er derfor begrenset.

I punkt 4.2 beskrives generelle konsekvenser av skift- og nattarbeid. Datagrunnlaget er vitenskapelige studier av arbeidstid med hensyn til helse og sikkerhet, som i stor grad har konsentrert seg om ansatte i industri, offshore, helsesektoren og ulike nødetater. Som omtalt i kapittel 2 definerer arbeidsmiljøloven tiden mellom kl. 21 og 06 som nattarbeid. I den internasjonale forskningslitteraturen har nattarbeid imidlertid ulike definisjoner og flere studier skiller ikke mellom skift- og nattarbeid, noe som kan gjøre det vanskelig å fortolke med hensyn til eksponering. Det finnes få studier av arbeidstid i varehandelen, og enda færre studier som har sett på rent kveldsarbeid,

for eksempel mellom kl. 21 og midnatt. Imidlertid finnes mange studier av andre forhold ved arbeidstidsordninger som også er relevante for varehandel, som forlengede arbeidstider, kort arbeidsfri periode mellom skift og tidlige morgenskift. I norsk arbeidsliv skilles det mellom skiftarbeid og turnusarbeid. Skiftarbeid benyttes om arbeidstidsordninger der ansatte arbeider om dagen, kvelden og natten etter bestemte arbeidsplaner. Turnusarbeid viser i Norge til ordninger der dekningsbehovet varierer i løpet av døgnet, blant annet i helsevesenet (Bakke mfl., 2021).

Begrepet «shift work» i den internasjonale forskningslitteraturen omfatter imidlertid begge arbeidstidsordningene. I dette kapitlet følger vi den internasjonale praksisen og bruker begrepet skiftarbeid ved omtale av begge typer.

I studier av arbeidsmiljø og helse kan man risikere å undervurdere risikoen ved en eksponering, for eksempel skiftarbeid, hvis gruppen arbeidstakere man undersøker er friskere enn befolkningen generelt. Det kan for eksempel være tilfelle hvis det enten er knyttet spesielle helsekrav til ansettelse (som innen offshore), eller som et resultat av at arbeidstakere med helseproblemer har sluttet med skiftarbeid. Skiftarbeidere som deltar i forskningsprosjekter kan dermed representere en gruppe som over tid har vist seg å tåle arbeid utover normal dagtid, og funn fra forskning om skiftarbeid kan derfor ikke automatisk overføres til alle arbeidstakere. I epidemiologisk forskning kalles dette for «healthy worker»-effekten.

4.2 Generelle konsekvenser av skift- og nattarbeid

4.2.1 Generelle mekanismer: søvn, restitusjon og døgnrytme

Korttidseffekter av natt- og skiftarbeid kan være søvn- og døgnrytmeforstyrrelser, redusert ytelse og risiko for uheldige hendelser. Langtidseffekter inkluderer høyere risiko for psykiske og fysiske sykdommer og sykefravær.

Skiftarbeid som inkluderer nattarbeid, overtid, kort hviletid eller lang arbeidsdag/-uke, kan påvirke sikkerhet og helse gjennom blant annet søvnforstyrrelser og døgnrytmeforstyrrelser. Andre forhold som også kan virke inn er alder, kjønn, om man er A- eller B-menneske, arbeidets innhold, andre eksponeringer på arbeidsplassen, samt jobb-familiebalansen.

Søvnforstyrrelser

Søvnforstyrrelser kan omfatte dårlig søvnkvalitet, kort søvnlengde, vansker med innsovning eller nattlige eller tidlige oppvåkninger. Sammenhengen mellom skiftarbeid og søvn gjelder hovedsakelig akutt søvntap etter nattarbeid og i forbindelse med tidlige morgenskift (Kecklund mfl., 2016). Nattarbeid kan også føre til andre typer søvnforstyrrelser og dårlig søvnkvalitet med påfølgende søvnighet. Fatigue kan beskrives som en vedvarende tilstand av fysisk og/eller mental utmattelse, som ikke blir bedre av søvn eller hvile. Dersom arbeidstiden begrenser eller forskyver disponibel tid til søvn, for eksempel ved nattarbeid, samt ved forlengede arbeidsøkter eller overtid, er det økt risiko for fatigue. Ved forstyrret søvn og nedsatt oppmerksomhet, øker også risikoen for fatigue-relaterte feilhandlinger (Kecklund mfl., 2016). Kort søvnlengde kan også ha langtidskonsekvenser, som økt risiko for død uansett årsak, for hjerte-/karsykdom og slag (Yin mfl., 2017), samt økt risiko for å utvikle demens (Shi mfl., 2018).

Også forlengede arbeidstider kan være en risikofaktor for søvnforstyrrelser. En britisk oppfølgingsstudie viser at en arbeidsuke på mer enn 55 timer kan øke risikoen for forkortet søvn, problemer med å sovne og tidlige oppvåkninger,

særlig etter flere års arbeid med slike arbeidstider (Virtanen mfl., 2009). Videre har tidlig start på morgenskift i enkelte studier også vist seg å være forbundet med søvnproblemer. I en svensk studie fant de at søvnlengden ble kortere, jo tidligere morgenskiftet startet (Åkerstedt mfl., 2010). Det viser seg at arbeidstakerne ikke legger seg tidligere på kvelden for å kompensere for tidlig start. Lignende funn ble også gjort i en studie av australske piloter (Roach mfl., 2012).

En amerikansk studie av skiftplaner og søvnkvalitet blant ansatte i varehandel og serveringsbransjen, viste at uforutsigbarheten med hensyn til arbeidstider typisk for disse bransjene, hadde sammenheng med dårlig søvnkvalitet, problemer med innsovning, oppvåkning i løpet av søvnen og tretthet ved oppvåkning (Harknett mfl., 2020). Resultatene kan tyde på at forutsigbare arbeidstidsordninger kan redusere risikoen for søvnforstyrrelser.

Kort tid for restitusjon og hvile mellom arbeidsøktene kan øke risikoen for søvnforstyrrelser. Den reelle hviletiden mellom to skift kan i tillegg være betydelig kortere enn det som er oppsatt i skiftplanen, som følge av for eksempel lang reisevei til arbeidssted og/eller private forpliktelser. En systematisk kunnskapsoppsummering viste at arbeidsfrie perioder på 11 timer eller mindre mellom påfølgende skift kan ha sammenheng med søvnløshet og fatigue (Vedaa mfl., 2016). Tre typer kort hviletid ble identifisert (fra kveld til morgen/dag, natt til kveld og morgen/dag til nattskift), der varighet av søvn og søvnighet så ut til å henge sammen med når kort hviletid inntraff. Søvnlengden så ut til å bli kortest mellom morgen/dag- og nattskift, litt lenger mellom natt- og kveldsskift, og enda lenger mellom kvelds- og morgenskift. En studie blant svenske skiftarbeidere viste signifikant (ikke-tilfeldig) sammenheng mellom kort hviletid i skiftplanen oftere enn fire ganger per måned og kortere søvnvarighet, dårlig søvnkvalitet, lavere tilfredshet med arbeidstid og dårligere jobb-familiebalanse (Dahlgren mfl., 2016). En signifikant sammenheng er også observert mellom kort hviletid og nedsatt hukommelse (Thun mfl., 2021). Funn fra flere enkeltstudier tyder på at skiftarbeidere opplever kort hviletid som mer problematisk enn nattskift (Dahlgren mfl., 2016; Eldevik mfl., 2013 og Karhula mfl., 2013).

Døgnrytmeforstyrrelser

Menneskets døgnrytme er tilpasset dagaktivitet, blant annet ved at vi om dagen er eksponert for lys, fysisk aktivitet, og større og hyppigere måltider. Det molekylære urverket som ligger bak døgnrytmen, er innbakt i de fleste celler og vev. Man snakker om en hovedklokke i hjernen og perifere klokker i andre vev. Arbeid på tider som er i utakt med de biologiske klokken, som ved skift- og turnusarbeid, medfører brå endringer i det tradisjonelle søvn-våkenhetsmønsteret og de normale vekslingene mellom lys og mørke, som både den sentrale og de perifere klokken er tilpasset. Slike endringer fører til døgnrytmeforstyrrelser. Konsekvenser av døgnrytmeforstyrrelser kan på kort sikt være søvnforstyrrelser og nedsatt kognitiv funksjon, som igjen kan øke risikoen for feilhandlinger og arbeidsulykker. Studier av ansatte i norsk offshorevirksomhet har vist at omstilling av døgnrytmen fra dagarbeid til rent nattarbeid tar en til to uker for de fleste arbeidstakere, og at omstilling av døgnrytmen tilbake til dagarbeid går enda langsommere (Fossum mfl., 2013). Selv om det er vanskelig å etablere klare årsakssammenhenger mellom skiftarbeid, døgnrytmeforstyrrelser og helsekonsekvenser, er det støtte i forskningen for at døgnrytmeforstyrrelser på lengre sikt har en sammenheng med økt risiko for nedsatt kognitiv funksjon, mentale helseplager, forstyrrelser i stoffskifte, kreft, gynekologiske problemer, fordøyelsesproblemer og stoffskifteendringer (Boivin mfl., 2022).

4.2.2 Andre forhold som kan påvirke konsekvenser av natt- og skiftarbeid

Jobb- og familiebalansen

Skift- og nattarbeid kan også ha også sosiale konsekvenser, spesielt for familielivet. Disse kan oppleves både som positive og negative for arbeidstakerne. Skiftarbeid kan for mange gi mer økonomisk stabilitet og fleksibilitet i hverdagen. Atypiske arbeidstider forbindes imidlertid ofte med forstyrrelser av sosialt liv og familieliv, siden livsrytmen for arbeidstaker blir forskjellig fra den i familien og i samfunnet (Arlinghaus mfl., 2019). Konflikter mellom jobb og dagliglivets forpliktelser kan fort føre til kortere søvnlengde og dårligere søvnkvalitet (Crain mfl., 2014; Buxton mfl., 2016).

Kronotype og alder

Kronotype refererer til personers naturlige biologiske klokke eller døgnrytmepreferanse, som påvirker når de foretrekker å være våkne eller aktive i løpet av dagen, samt når de føler seg mest søvnige. Det skilles gjerne mellom A-mennesker og B-mennesker, men de fleste ligger et sted imellom. B-mennesker har lettere enn A-mennesker for å tilpasse seg nattarbeid. Det er vanlig at man med økende alder blir mer A-menneske enn B-menneske. Skiftarbeidere kan derfor med økende alder merke at de tåler skift- og nattarbeid dårligere enn i yngre alder, og at dette medfører særskilte utfordringer når det kommer til søvn og døgnrytmeforstyrrelser. Morgen- og dagskift vil derfor som regel passe bedre enn nattskift for eldre arbeidstakere (Schuster mfl., 2019).

Kjønn

Menn og kvinner kan respondere forskjellig på skiftarbeid. En systematisk kunnskapsoversikt, som så på individuelle forskjeller i toleranse for skiftarbeid, fant at skiftarbeidende kvinner hadde høyere risiko enn menn for uføretrygd, overvekt, fatigue og søvnighet, i tillegg til økt dødelighet (Saksvik mfl., 2011). For enkelte helsekonsekvenser var imidlertid risikoen lavere blant kvinner. En samlet analyse av oppfølgingsstudier angående skiftarbeid og mental helse, finner at sannsynligheten for å få depressive symptomer er høyere blant kvinnelige skiftarbeidere, sammenlignet med mannlige (Torquati mfl., 2019). Det kan være flere forklaringer til de observerte kjønnsforskjellene. Kvinnelige skiftarbeidere kan tradisjonelt sett ha hatt større ansvar i hjemmet, og yrker med mer belastende skiftordninger, inkludert for eksempel korte hviletider (Moreno mfl., 2019). Sprikende resultater i studier av kjønnsforskjeller med hensyn til toleranse for skiftarbeid viser et behov for mer forskning, blant annet flere studier hvor man sammenligner menn og kvinner i samme yrke.

Arbeidets innhold

Arbeidstider bør alltid vurderes i sammenheng med hva arbeidstakerne faktisk gjør på arbeidsplassen. Det er imidlertid få studier som har gode

måledata for både arbeidstid, arbeidsinnhold og andre eksponeringer, og som ser på disse i sammenheng. En norsk studie fra 2023 sammenlignet ansatte i varehandel og politi med hensyn til akutte konsekvenser av skiftarbeid, som fatigue, søvnighet og følelse av angst og depresjon (Saksvik-Lehouillier mfl., 2023). Studien fant at ansatte i varehandel hadde flere slike symptomer i forbindelse med skiftarbeid enn politiansatte. Dette kan skyldes en seleksjonseffekt, det vil si at man til jobb i politiet selekterer mer robuste arbeidstakere (Saksvik-Lehouillier mfl., 2023). Forfatterne påpeker imidlertid at yrke og arbeidets innhold også kan være av betydning for ansatte som arbeider skift.

4.2.3 Risiko for ulykker og uønskede hendelser

I forskningslitteraturen er det støtte for at det finnes en sammenheng mellom nattarbeid, forlengede arbeidstider, overtid, kort hviletid og økt risiko for ulykker og uønskede hendelser. Den økende risikoen for jobbulykker skyldes ikke bare akutt søvnmangel, men kan også være resultat av lengre oppsamlet søvnunderskudd (Raslear mfl., 2011). Ifølge en nasjonal helseundersøkelse i USA, har arbeidstakere som vanligvis sover mindre enn seks timer per døgn 86 prosent høyere risiko for ulykker enn de som sover sju til åtte timer (Lombardi mfl., 2012).

Nattarbeid

Flere studier viser høyere risiko for ulykker eller nesten-ulykker ved nattarbeid sammenlignet med dagarbeid (Vedaa mfl., 2019; Fischer mfl., 2017). Nattarbeid kan forstyrre søvn og døgnrytme og øke risikoen for fatigue (Kecklund mfl., 2016; Boivin mfl., 2014). Søvnighet opptrer særlig siste del av natten og medfører nedsatt årvåkenhet og funksjon, noe som kan få alvorlige konsekvenser for arbeidstakeres helse og sikkerhet (Boivin mfl., 2014). Et særlig anliggende er risikoen for bilulykker ved bilkjøring hjem fra nattskift (Dorrian mfl., 2008; Zhang mfl., 2014). Det er få studier som har sett på ulykkesrisiko ved kveldsarbeid. En stor dansk studie av fulltidsansatte i sykehus og administrasjon fant imidlertid at skaderisikoen etter en uke med kveldsskift var like mye forhøyet som

etter en uke med nattskift, når man sammenlignet med de som bare jobbet om dagen (Nielsen mfl., 2018). Risikoen for skade økte med økende antall kveldsskift arbeidstakeren jobbet den foregående uken, funn som også støttes av en finsk studie (Härma mfl., 2020). Et kveldsskift var i den danske studien definert som et skift som inkluderte tre eller flere timers arbeid mellom kl. 16 og 22.

Forlengede arbeidstider og overtid

Begrepet forlengede arbeidstider er ikke entydig definert, men det er vanlig å benytte grenseverdier som 8 eller 12 timer per dag, eller 40, 48 og 55 timer per uke. Dette må ikke forstås som absolutte grenser. En systematisk kunnskapsoppsumming fra STAMI 2011 viste at forlengede arbeidstider innebærer en betydelig økt risiko for uheldige hendelser og ulykker, særlig med hensyn til sikkerhetskritiske aktiviteter, for eksempel i transportsektoren (Wagstaff og Sigstad Lie, 2011). Risikoen økte for arbeidsøkter over 8 timer, og etter 12 timers arbeid var risikoen dobbel så høy som etter 8 timer. En ny kunnskapsoppsumming fra STAMI i 2021 viste også at arbeidsøkter over 12 timer og arbeidsuker lenger enn 55 timer, øker risikoen for skader (Matre mfl., 2021). Noen av studiene antyder en dose-respons-sammenheng, det vil si høyere risiko jo flere arbeidstimer per uke, hvilket styrker holdepunktene for at en sammenheng mellom arbeidstidens lengde og risiko er reell.

Kort hviletid mellom skift

En stor norsk studie av sykepleiere fant at hyppigheten per år av kort hviletid (mindre enn 11 timer mellom to skift) hadde betydning for hvor mange uheldige hendelser/skader sykepleierne påførte både seg selv, pasienter/andre eller utstyr (Vedaa mfl., 2019). Sykepleiernes arbeidsplan medførte kort hviletid i gjennomsnitt 28 ganger per år, noe som så ut til å tilsvare 29 prosent flere tilfeller der de skadet seg selv, og 18 prosent flere tilfeller der de skadet pasienter eller andre, sammenlignet med sykepleiere som aldri hadde så kort hviletid i skiftplanen. En nyere finsk studie blant helsepersonell viser at særlig kombinasjonen av å jobbe sent, lange økter og kort hviletid øker risikoen for arbeidsulykker (Ropponen mfl., 2023).

4.2.4 Konsekvenser for helse og sykefravær

Gjennom de generelle mekanismene beskrevet foran er det i forskningslitteraturen også støtte for en sammenheng mellom nattarbeid, forlenkede arbeidstider, overtid og kort hviletid, og ulike sykdommer og sykefravær.

Nattarbeid og skiftarbeid som inkluderer nattarbeid

På lengre sikt kan nattarbeid ha sammenheng med ulike helsekonsekvenser etter langvarig eksponering.

- **Kreft.** IARC klassifiserte i 2007 og 2019 skiftarbeid som innebærer døgnrytmeforstyrrelser som sannsynlig kreftfremkallende for mennesker (IARC, 2020). Blant mange studier som har vist en sammenheng mellom nattarbeid og brystkreft (Fagundo-Rivera mfl., 2020), er også en studie fra STAMI og Kreftregisteret, som viste økende risiko når kombinasjonen av varighet og intensitet av nattarbeid øker. For eksempel økte risikoen med 80 prosent hos sykepleiere som i minst fem år hadde jobbet skiftordninger med minst seks påfølgende nattskift, sammenlignet med dagarbeidere (Lie mfl., 2011). Tilsvarende ble funnet blant kvinnelige militære i Danmark (Hansen mfl., 2012). En nyere finsk studie bekrefter økt risiko for brystkreft ved nattarbeid (Schernhammer mfl., 2023). Det er også indikasjoner på en sammenheng mellom nattarbeid, tykktarmskreft og prostatakreft, men graden av evidens er svakere (Fagundo-Rivera mfl., 2020).
- **Hjerte- og karsykdom.** Skiftarbeid som inkluderer nattarbeid har i flere kunnskapsoppsummeringer vist seg å være assosiert med økt risiko for hjerte-/karsykdom (Kecklund mfl., 2016; Moreno mfl., 2019 og Moretti mfl., 2022). En systematisk gjennomgang av 21 epidemiologiske studier angående skiftarbeid og hjerte-/karsykdommer viste at skiftarbeidere hadde 17 prosent høyere risiko for alle slike sykdommer, og nesten 20 prosent høyere risiko for død av slik sykdom (Strohmaier mfl., 2018). En samling av 33 systematiske kunnskapsoppsummeringer angående nattarbeid og risikofaktorer for hjerte-/karsykdommer viste at nattarbeid økte

risikoen for overvekt med inntil 38 prosent. Blant skift- og nattarbeidere økte risikoen for forhøyet blodtrykk med ca. 30 prosent (Boini mfl., 2022) og for type 2 diabetes med ca. 40 prosent (Vetter mfl., 2018). For hjerte-/karsykdom viser en studie dose-respons-sammenheng, med 7,1 prosent risikoøkning for hvert femte år i skiftarbeid (Torquati mfl., 2018). Metabolsk syndrom er et samlebegrep som omfatter diabetes, høyt blodtrykk og fedme, som alle er risikofaktorer for blant annet hjerte-/karsykdom og hjerneslag. En systematisk kunnskapsoppsummering fra 2021 fant at skiftarbeidere har 35 prosent økt risiko for metabolsk syndrom, sammenlignet med dagarbeidere (Wang mfl., 2021). En nyere svensk studie, basert på arbeidstidsregisterdata, viser økende risiko for iskemisk hjertesykdom med antall år i nattarbeid (Kader mfl., 2022).

- **Psykisk helse.** I litteraturen er det indikasjoner på at det er negative psykiske konsekvenser knyttet til skiftarbeid som inkluderer nattskift (Lie mfl., 2014). Studien av psykiske konsekvenser som her er undersøkt, omfatter stressreaksjoner, depressive reaksjoner og utbrenthet, men ikke alvorlige psykiske lidelser. En meta-analyse av syv longitudinelle studier viste at skiftarbeid var forbundet med 28 prosent økt risiko for negative mentale helseproblemer, og 33 prosent økt risiko for depressive symptomer (Torquati mfl., 2019). Med få studier av god kvalitet, er det foreløpig vanskelig å konkludere sikkert angående en sammenheng mellom skiftarbeid og mentale helseproblemer (Moreno mfl., 2019).
- **Svangerskapskomplikasjoner.** En systematisk kunnskapsoppsummering fra 2013 fant en svak økning i risikoen for spontanabort ved skiftarbeid som inkluderer nattarbeid (Bonde mfl., 2013), funn som støttes av en nyere svensk studie basert på objektive arbeidstidsdata (Kader mfl., 2021). I kunnskapsoppsummeringen var risikoen særlig økt for kvinner som jobbet fast nattevakt. En annen stor dansk studie av gravide bekreftet disse funnene og indikerer at kvinner som jobber to eller flere nattskift per uke har økt risiko for spontanabort (Begtrup mfl., 2019). For andre svangerskapsutfall, som for tidlig fødsel, svangerskapsforgiftning, «small-for-gestational age», lav fødselsvekt og

dødfødsel, er evidensen for sammenheng med nattarbeid mer usikker.

- **Muskel- og skjelettplager og hodepine.** En systematisk kunnskapsoppsummering og metaanalyse antyder at risikoen for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager er høyere hvis man jobber en uregelmessig skiftordning, sammenlignet med en regelmessig skiftordning (Chang mfl., 2021). En svensk studie viser at nattarbeid øker risikoen for fremtidig uførhet på grunn av muskel- og skjelettplager (Kärkkäinen mfl., 2017). Skiftarbeid kan i tillegg øke risikoen for utvikling av hodepine på lang sikt (Appel mfl., 2020 og Ødegård mfl., 2010).
- **Sykefravær.** En systematisk kunnskapsoppsummering fra 2012 fant ingen sammenheng mellom skiftarbeid som inkluderte nattarbeid og økt sykefravær (Merkus mfl., 2012). Forfatterne fant imidlertid en sammenheng mellom kveldsarbeid og økt sykefravær hos kvinnelige helsearbeidere. En nyere finsk studie blant ansatte i dagligvarebutikker og supermarkeder, viste betydelig høyere risiko for korttidssykefravær (1–3 dager) blant fulltidsansatte som hovedsakelig (over 50 prosent i løpet av 4 uker) jobbet om natten (mellom kl. 23 og 06), sammenlignet med de som bare jobbet dag (Shiri mfl., 2021). Disse funnene støttes av en studie blant helsearbeidere (Larsen mfl., 2023). Blant gravide, danske sykehusansatte fant man i en annen studie økt risiko for sykefravær etter nattskift (Hammer mfl., 2019). Risikoen var høyest etter skift på over 12 timer, og blant kvinner over 35 år.

Forlengede arbeidstider

Få studier har sett på sammenhengen mellom forlengede arbeidstider og langsiktige helseutfall. Litteraturen gir likevel indikasjoner på at overtid og forlengede arbeidsdager og -uker kan øke risikoen for blant annet hjerte-/karsykdom. Systematiske kunnskapsoppsummeringer viser at arbeidstid på 55 timer eller mer, sammenlignet med arbeidstid på 35–40 timer per uke, økte sannsynligheten for iskemisk hjertesykdom med 13 prosent, og for dødelighet av slik hjertesykdom med 17 prosent (Li mfl., 2020), samt risiko for hjerneslag med 30–35 prosent (Kivimäki mfl., 2015; Descatha mfl.,

2020). En kunnskapsoppsummering fra 2016 viste at overtid gir kortere tid til restitusjon mellom arbeidsøkter og kortere søvnlengde (Vedaa mfl., 2016). En annen kunnskapsoppsummering viste at jo kortere søvnlengde, jo mer økte risikoen for hjerte-/karsykdom og slag (Yin mfl., 2017). En studie av britiske tjenestemenn viste 66 prosent økt risiko for depressive symptomer og 74 prosent økt risiko for symptomer på angst, ved arbeidstid på 55 timer eller mer per uke, sammenlignet med 35–40 timer (Virtanen mfl., 2011). I en studie av ansatte i finsk varehandel, var en arbeidstid på minst 40 timer per uke assosiert med signifikant høyere sykefravær blant deltidsansatte og kvinner. Dette gjaldt ansatte både under og over 30 år. Artikkelen konkluderer med at en forkortning av lang ukentlig arbeidstid kan redusere korttidssykefraværet blant ansatte i varehandelen (Shiri mfl., 2021). En systematisk kunnskapsoppsummering antyder at forkortet arbeidsuke også gir færre søvnproblemer og mindre stress (Voglino mfl., 2022).

Kort hviletid mellom skift

Som beskrevet tidligere i kapitlet, er det klare indikasjoner på at kort hviletid mellom skift er assosiert med akutte helsekonsekvenser, som søvnforstyrrelser og fatigue, og økt risiko for ulykker. Det er foreløpig få studier som har sett på sammenhengen mellom kort hviletid og mer langsiktige helsekonsekvenser. To nyere svenske studier viser imidlertid at hyppig kort arbeidsfri periode etter kveldsskift (mindre enn 11 timer) og etter nattskift (mindre enn 28 timer) trolig bidrar til økt risiko for hjerte-/karsykdom (Bigert mfl., 2022, Kader mfl., 2022). En finsk studie av ansatte i butikk og supermarkeder viste en sterk dose-respons-sammenheng mellom hyppighet av kort hviletid (mindre enn 11 timer) og korttidssykefravær uavhengig av stillingsomfang, kjønn og alder (Shiri mfl., 2021). Sammenlignet med arbeidstakere uten kort hviletid, var risikoen for korttidssykefravær 1,5 ganger høyere ved kort hviletid inntil 10 prosent av arbeidstiden, 2,4 ganger høyere ved kort hviletid 10–25 prosent av tiden, og 4 ganger høyere ved kort hviletid minst 25 prosent av arbeidstiden. Artikkelen konkluderer med at kort hviletid mellom to skift er en viktig risikofaktor med hensyn til korttidssykefravær (Shiri mfl., 2021). På et større norsk sykehus ga

en halvering av antall tilfeller av korte arbeidsfrie perioder i skiftplanen færre søvnplager og mindre søvnhighet på jobb (Djupedal mfl., 2024).

4.3 Risikoreduserende tiltak ved skift- og nattarbeid

4.3.1 Innledning

Forskning viser at skiftarbeid, nattarbeid og forlengede arbeidstider kan medføre økt ulykkes- og skaderisiko, samt store helsebelastninger. Det er likevel vanskelig å vurdere de eksakte grensene for hva som kan gi økt risiko. Vi vet at det er særlig risikoøkning knyttet til mange påfølgende nattskift, få hviletimer mellom skift, lange arbeidsøkter og mange arbeidstimer per uke. I tillegg ses en risikoøkning ved skiftrotasjon *mot* klokka, det vil si skiftordninger der nattskift etterfølges av et ettermiddags-/kveldsskift og deretter et morgenskift. I det følgende legger vi frem tiltak som dagens foreliggende forskning gir indikasjoner på at kan være risikoreduserende.

4.3.2 Organisatoriske tiltak

En tommelfingerregel for en god arbeidstidsordning er at den innebærer tilstrekkelig tid til søvn og restitusjon, for det finnes ingen andre kompensierende tiltak mot søvnunderskudd enn å sove. Dette innebærer også å ha en bemanning som muliggjør hvilepauser, og eventuelt en «høneblund» for de som jobber nattskift (Gurubhagavata mfl., 2021).

Risikoen for ulykker og uheldige hendelser er lavest ved dagskift, høyere ved kveldsskift og høyest ved nattskift (Fischer mfl., 2017). Et generelt råd angående skiftplanlegging er derfor at sikkerhetskritisk arbeid og arbeid med høy fysisk eller psykisk belastning i størst mulig grad bør unngås om natten. Forskning viser dessuten at det er de arbeidstakere som er eksponert for slike belastninger som har den høyeste forekomsten av muskel- og skjelettplager (Morken mfl., 2007). Tall fra LKU-A 2022, beskrevet i kapittel 3, viser at ansatte i varehandel er mer utsatt for mekaniske arbeidsbelastninger og monotont arbeid enn arbeidstakere generelt. I en studie av amerikanske forhold

i varehandelen nevnes snubling, skliing, fall og repeterende bevegelser som særlige risikofaktorer for skade i arbeidsmiljøet (Anderson mfl., 2014).

Enkelte studier har vist at innflytelse på egen arbeidstid og fleksible løsninger kan redusere de negative virkningene av skiftarbeid (Härmä, 2006; Nabe-Nielsen mfl., 2011). Uforutsigbarhet med hensyn til arbeidstider kan forstyrre gode søvnmønstre, siden det kan forstyrre planer og rutiner, øke arbeidstakers stress og føre til jobb-familiekonflikter (Crain mfl., 2014; Buxton mfl., 2016). En kanadisk studie fra varehandelen peker på motsetninger mellom automatisk genererte skiftplaner på den ene siden (ofte uforutsigbare og generert ut fra behov for arbeidskraft ved svingninger i salg), og ansattes jobb-fritid-balanse på den andre (Messing mfl., 2014). En annen studie finner at uforutsigbare arbeidsplaner i varehandelen er assosiert med redusert søvnkvalitet og søvnforstyrrelser (Harknett mfl., 2020).

I 2020 deltok femten erfarne, nordiske skiftforskere i en arbeidsgruppe for å gi vitenskapelig begrunnede anbefalinger om planlegging av nattskift (Garde mfl., 2020). De konkluderte med at for å redusere risikoen for blant annet ulykker og sykdom, herunder brystkreft, bør skiftplaner ikke ha mer enn tre nattskift på rad, skiftvarighet på maksimum ni timer, og arbeidsfri periode mellom to skift på minimum elleve timer. I tillegg bør gravide ikke arbeide mer enn én natt per uke, for å redusere risikoen for spontanabort (Garde mfl., 2020).

Basert på 29 kvalitetsstudier, presenterte Fischer mfl. i 2017 en «risikoindeks» for uheldige hendelser på jobb (Fischer mfl., 2017). Risikoindeksen ble beregnet ut fra fem dimensjoner for arbeidstid: når på døgnet man jobber, skiftvarighet, antall skift på rad, samt hyppighet og varighet av pauser. Den samlede risikoen for uheldige hendelser var større enn risikoen fra én av dimensjonene, og viste seg å være spesielt høy ved flere påfølgende, langvarige nattskift med pauser som var sjeldne og av kort varighet. Forfatterne anbefaler at man ved risikoevaluering og tiltak for å øke sikkerheten, tar hensyn til alle de ulike arbeidseksposeringer arbeidstakeren utsettes for samtidig (Fischer mfl., 2017). Hvis man for eksempel arbeider i tolv timer, må det tas hen-

syn til at grenseverdien for eksempel for støy, er angitt for åtte timers arbeidsdag.

På bakgrunn av nåværende kunnskapsstatus om arbeidstid og risikoreduserende tiltak, har STAMI på sine hjemmesider publisert offisielle råd for arbeidstid og skiftplanlegging (STAMI, 2019). Disse er oppsummert i faktaboksen under. Selv om forskning tyder på at det kan være individuelle forskjeller når det kommer til preferanse og toleranse for skiftarbeid, vet vi for lite om hva disse

to faktorene betyr for langsiktige helsekonsekvenser. I likhet med sine nordiske søsterinstitutt, anbefaler STAMI en hurtigroterende skiftplan, det vil si å unngå flere enn tre påfølgende skift av samme type, hvis skiftordningen innebærer nattskift. Dette blant annet for å redusere risikoen for skader og muligvis brystkreft (Garde mfl., 2020). En slik skiftordning gjør det også lettere for arbeidstakere som jobber nattskift å opprettholde en mest mulig normal døgnrytme, med våkenhet på dagtid og søvn på nattestid.

Boks 4.1 Risikoreduserende tiltak

- Foroverroterende skiftplan (rekkefølge morgenskift – ettermiddagsskift – nattskift)
- Unngå flere enn tre påfølgende skift av samme type, dersom ordningen inkluderer nattarbeid
- Unngå (eller begrense) sikkerhetskritisk eller belastende fysisk og psykisk arbeid om natten
- Tilstrekkelig restitusjon mellom skift (minst 11 timer). I dette regnestykket bør det også tas hensyn til reisetid.
- Unngå forlengede arbeidsøkter (over 9 timer), forlengede arbeidsuker (over 48 timer) og lange skift om natten
- Legge til rette for pauser, som er av minst 30 minutters varighet, minst hver fjerde time
- Unngå tidlige morgenskift med start før kl. 07
- Inkluder de ansatte i planleggingen av skiftordninger

4.3.3 Individuelle tiltak

Det er først og fremst arbeidsgivers ansvar å sørge for en forsvarlig arbeidstidsordning. Det er likevel naturlig å nevne enkelte individuelle tiltak, som god søvnhygiene (tilstrekkelig tid til søvn, gjerne en lur før og eventuelt i løpet av et nattskift), beskyttelse mot dagslys etter nattskift, et sunt kosthold, begrenset matinntak om natten, fysisk aktivitet, å unngå røyking og å begrense alkoholinntak (Kecklund mfl., 2016). De individuelle tiltakene er relevante fordi de kan påvirke de sannsynlige mekanismene mellom arbeidstid, helse og sikkerhet.

4.4 Generelle konsekvenser av alenearbeid

4.4.1 Innledning

Arbeidstilsynet definerer alenearbeid slik: «Alenearbeid handler om at arbeidstaker er alene på jobb eller alene i en arbeidssituasjon uten at

leder eller kolleger er til stede eller i nærheten».¹⁶ Arbeid alene kan oppleves som en belastning, spesielt hvis det inntreffer noe uventet. De viktigste aspektene ved alenearbeid er sikkerhetsrisiko, risiko for vold og trusler og manglende kontakt og kommunikasjon med andre. I 2023 kom en første kunnskapsoppsummering om «loneliness in the workplace», basert på 49 inkluderte studier fra ulike land og yrker (Bryan, 2023). Resultatene tyder på at ensomhet på jobb er forbundet med nedsatt jobbytelse, nedsatt jobbtilfredshet, dårligere relasjon mellom arbeidstaker og leder og økt risiko for utbrenthet, som kan medføre økte kostnader for arbeidsgiver.

4.4.2 Sikkerhetsrisiko

Alenearbeid kan både øke sannsynligheten for at en ulykke inntreffer, og forverre konsekvensene dersom en ulykke skjer, ved at umiddelbar hjelp

¹⁶ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/alenearbeid/>

ikke er til stede. Det finnes enkeltstudier som viser at arbeidstakere som arbeider mye alene er utsatt for høyere risiko i sitt arbeid. Dette gjelder spesielt arbeidsulykker (Caffaro mfl., 2017).

4.4.3 Vold, trusler og seksuell trakassering

Det foreligger lite forskning om risiko for vold og trusler for alenearbeidere. Arbeidstilsynet påpeker imidlertid at alenearbeid i enkelte sammenhenger kan gi høyere risiko for å bli utsatt for vold og trusler. Videre skriver de at arbeidstakere som jobber alene er mer sårbare, og at det kan være vanskelig å få hjelp fra andre i kritiske situasjoner. Tall fra Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø (LKU-A) 2022 viser videre at nærmere åtte prosent av de sysselsatte i detaljhandelen er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet og åtte prosent er utsatt for hets eller trusler på jobb, jf. punkt 3.2.6. En amerikansk studie undersøkte effekten av administrative og miljømessige tiltak for forebygging av vold mot ansatte (Loomis mfl., 2002). Datagrunnlaget for studien var intervjuer med eiere/ledere av 105 arbeidsplasser der en ansatt hadde blitt drept på jobb i løpet av en fireårsperiode, og 210 arbeidsplasser uten en slik hendelse i samme tidsperiode. Det miljømessige tiltaket som hadde størst betydning for at en slik hendelse ikke skjedde, var kraftig belysning utenfor bygningen der arbeidet ble utført. Det organisatoriske tiltaket som var mest virksomt, var bemanningsplaner som forhindret at noen måtte arbeide alene om natten.

4.4.4 Manglende kontakt og kommunikasjon med andre

Ved alenearbeid går den ansatte glipp av det sosiale samspillet og støtten på arbeidsplassen, som er viktig for helse, motivasjon og jobbtilfredshet. Støtte til å utføre arbeidet inkluderer både instrumentell støtte til å løse arbeidsoppgaver og emosjonell støtte i form av forståelse, empati og omsorg (STAMI, 2023). I noen deler av varehandelen er mange arbeidstakere unge og uerfarne. Alenearbeid kan gi utfordringer for opplæring og på den måten skape utrygghet tidlig i ansettelsesforholdet.

4.4.5 Nattarbeid og alenearbeid i kombinasjon

Det er få studier som har sett på kombinasjonen av natt- og alenearbeid, til tross for at denne kombinasjonen er vanlig i mange bransjer. Risikoen for skader og ulykker er høyere om natten, og det finnes forskning som viser at også alenearbeid øker sannsynligheten for en arbeidsulykke. Alenearbeidere på natt er dermed særlig utsatt for dette. Som en følge av reduserte muligheter for å få hjelp og bistand ved alenearbeid om natten, kan konsekvensene av ulykker og uheldige hendelser bli større. Alenearbeid kan også gjøre det vanskeligere å ta pauser, særlig i servicevirksomheter. Som nevnt i punkt 4.3, er mulighetene for pauser viktig for en god arbeidstidsordning (Gurubhagavatula mfl., 2021). Nattarbeid og sjeldne eller korte pauser medvirker til å øke risikoen for ulykker og uheldige hendelser (Fischer mfl., 2017).

4.5 Oppsummering

4.5.1 Tema hvor det er behov for ny kunnskap

Det har de senere år tilkommet nye metoder for vurdering av studiers kvalitet. Disse brukes blant annet ved systematiske kunnskapsoppsummeringer, og kan i større grad evaluere usikkerhet knyttet til forskningsfunn som er publisert angående skiftarbeid og helse. Dette understreker behovet for flere studier av høy kvalitet, for eksempel langsiktige oppfølgingsstudier. Videre er det et stort behov for mer forskning på arbeidstid i kombinasjon med arbeidsinnhold, samt psykososiale og fysiske arbeidsmiljøfaktorer, som alle kan tenkes å påvirke både ulykkesrisiko og risiko for sykdomsutvikling. I forskningslitteraturen er det mangelfull kunnskap med hensyn til de biologiske mekanismer som forårsaker sykdomsutvikling relatert til eksponering for ulike arbeidstidsordninger. Slik kunnskap er svært relevant i et forebyggende perspektiv. For eksempel mangler kunnskap om hvilke skademekanismer som forårsaker den tilsynelatende sammenhengen mellom nattarbeid og økt risiko for spontanabort. Dersom årsaken er hormonutskillelse som følge av døgnrytmeforstyrrelser, kan et aktuelt forebyggende

tiltak være å redusere omfanget av nattarbeid. Dersom mer uspesifikke stressmekanismer eller individuelle opplevelser av stress er årsak, kan det være aktuelt med tilrettelegging av arbeidstid for de gravide som opplever sin arbeidstidsordning som utfordrende og stressende, fremfor tiltak rettet mot alle blivende mødre.

Videre er det et stort behov for flere studier med gode eksponeringsdata med hensyn til arbeidstid. Mangelen på slike studier gjør det vanskelig å fastslå årsakssammenhenger og dose-respons-forhold mellom eksponering og helsekonsekvenser, og dermed også å fastsette aktuelle grenseverdier for slikt arbeid. I både Sverige, Danmark og Finland har det de siste årene blitt publisert en rekke kvalitetsmessige gode studier om arbeidstid og helse, der eksponeringsdata fra arbeidstidsregistre har blitt brukt. STAMI har nylig opprettet Nasjonalt arbeidstidsregister (A-TID) for norske virksomheter og er i gang med arbeidet for å rekruttere virksomheter til å delta, noe som vil kunne gi mange relevante studier av helsekonsekvenser av ulike arbeidstidsordninger og dermed øke kunnskapsstatus om norsk arbeidsliv.

4.5.2 Tema hvor forskningen gir grunnlag for konklusjoner

Det er bred støtte i forskningslitteraturen for at skiftarbeid som inkluderer nattarbeid er forbundet med søvnforstyrrelser og økt risiko for ulykker og andre uheldige hendelser på arbeidsplassen. Det er ingen skarp grense der risikoen øker, og en risikostyring, med økende grad av kompenserte tiltak i situasjoner med høyere eksponeringsnivåer, er derfor både mulig og ønskelig. Flere studier og systematiske kunnskapsoppsummeringer av skift- og nattarbeid viser en sannsynlig økt risiko for langsiktige helseutfall, som brystkreft, hjerte-/karsykdom, svangerskapskomplikasjoner og lettere psykiske lidelser, men flere av disse mulige årsakssammenhengene bør bekreftes i ytterligere studier. Det er stort behov for mer forskning av høy kvalitet for å etablere årsakssammenhenger. På tross av varierende kvalitet i studier som har sett på sammenhenger mellom skiftarbeid og langsiktige helsekonsekvenser, har nordiske skiftarbeidsforskere, etter et «føre-var-

prinsipp», publisert klare råd om risikoreduserende tiltak (Garde mfl., 2020). I en gjennomgang av alle artikler om arbeidstid og helse gjennom de siste 50 år, publisert i tidsskriftet *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, konkluderer forfatterne med at til tross for at helserisikoen ved skiftarbeid og lange arbeidstider hovedsakelig er liten eller moderat, gjør forekomsten av eksponering, og alvorlighetsgraden til de mange mulige helsekonsekvensene at disse arbeidstidsordningene utgjør en betydelig arbeidshelserisiko (Härma mfl., 2024).

Ansatte innen varehandel opplever i stor grad belastning på muskler og skjelett. Blant andre belastninger som ansatte i denne bransjen oppgir, er monotont arbeid og dårlige utviklingsmuligheter, utfordringer som kommer i tillegg til belastninger ved å jobbe utenom vanlig arbeidstid. Skiftplaner som inkluderer nattarbeid, forlengede arbeidsøkter eller hyppig forekomst av kort hviletid mellom påfølgende arbeidsøkter, gir mindre muligheter for restitusjon og søvn, og øker risikoen for uheldige hendelser/ulykker og for sykdom.

Forskning viser at alenearbeid kan øke sannsynligheten for at en ulykke inntreffer og forverre konsekvensene av uheldige hendelser, ved at umiddelbar hjelp ikke er tilgjengelig. Identifisering av risikoforhold ved alenearbeid, og tiltak for forebygging og håndtering spesielt av risikoer ved alenearbeid om natten, bør bygge på forskningsfunn fra arbeid i varehandelen, og studier av ulike skiftordninger i kombinasjon med risiko ved alenearbeid. Kunnskapsoppsummeringen om «loneliness in the workplace» fant tydelige holdepunkter for en sammenheng mellom ensomhet på jobb og kvaliteten på arbeidstakeres forhold til sine ledere (Bryan, 2023). Den konkluderer med at bedring av relasjonen mellom arbeidstaker og leder kan være et effektivt tiltak mot jobb-ensomhet, og at lederes adferd og holdninger kan endres gjennom opplæring. Lederes evne til å forme arbeidsforholdene til de ansatte, kunnskap om forhold på arbeidsplassen og kapasitet til å skape profesjonelle støttefunksjoner, setter dem i stand til å minimere eller forhindre andre jobberelaterte faktorer som fører til dårlig velferd blant ansatte.

5

Utvalgets overordnede vurderinger

5.1 Utgangspunktet for utvalgets vurderinger

I dette kapitlet og i de påfølgende kapitlene legger utvalget frem sine vurderinger av situasjonen og utfordringer når det gjelder nattarbeid og alenearbeid i varehandelen. Utvalget vurderer behovet for endringer i regelverket og andre tiltak som kan ivareta hensynet til arbeidstakeres vern. I dette kapitlet presenteres det overordnede bildet. I de påfølgende kapitlene vil utvalget gå nærmere inn på enkelte temaer.

Utgangspunktet for utvalgets vurderinger er arbeidsmiljølovens bestemmelser, som skal ivareta hensynet til vern av arbeidstakere ved arbeid som gjennomføres om natten. Lovens utgangspunkt er at nattarbeid ikke er tillatt med mindre «arbeidets art gjør det nødvendig». I kapittel 2 er det redegjort for gjeldende rett. I henhold til arbeidsmiljøloven er det en plikt for arbeidsgiver å sørge for at bestemmelsene overholdes. Arbeidstakere har på sin side plikt til å medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomhetene.

I samsvar med mandatet er utvalgets tema begrenset til å gjelde varehandelen spesielt. Underveis i utvalgets arbeid er det blitt avklart at det i hovedsak er arbeid i detaljhandelen som berøres av temaene i utvalgets mandat. Som nevnt i punkt 3.1.1 består varehandelen av to hoveddeler:

- Agentur- og engroshandel (grossistleddet), med i overkant av 100 000 sysselsatte.
- Detaljhandel, som består av utsalgssteder innen henholdsvis faghandel og dagligvarehandel, med samlet sett nærmere 200 000 sysselsatte.

Arbeid innen agentur- og engroshandel skjer i stor grad på lager mv., og skiller seg fra detaljhandelen ved at arbeidstakerne i liten grad arbeider direkte med kundene. Det gjelder også andre tariffavta-

ler, med til dels andre parter, for denne delen av næringen. Når utvalget i den videre fremstillingen benytter begrepet «varehandel», menes det i denne sammenheng arbeidstakere og virksomheter i detaljhandelen, med mindre annet er særskilt nevnt.

Som nevnt i punktene 3.1.4 til 3.1.6 har næringen vært gjennom betydelige endringer i struktur og hvordan virksomhetene organiseres i kjeder mv. Økende digitalisering og automatisering har konsekvenser for hele næringen. I senere år representerer utbredelsen av netthandel et nytt utviklingstrekk som påvirker forholdet til de tradisjonelle fysiske utsalgsstedene i detaljhandelen. Økende bruk av digitale løsninger for bestilling fra kunder og utlevering til kunder er trukket frem i utvalgets mandat, og er et viktig tema for utvalgets vurderinger.

Fra Stortingets vedtak som lå til grunn for at utvalget er satt ned, nevnes følgende:

Stortinget ber regjeringen sette ned et utvalg som skal utrede og legge frem forslag til lovendringer for å styrke ansattes vern mot natt- og alenearbeid. Særlig må det sikres at ansatte i varehandelen er tilstrekkelig beskyttet av arbeidsmiljølovens bestemmelser om kvelds-, helge- og nattarbeid.

I mandatet fremheves det at utvalget skal ta utgangspunkt i en kartlegging av omfanget av, og innholdet i, nattarbeid, alenearbeid og helgearbeid i varehandelen og tilknyttet virksomhet. Utvalget har derfor lagt vekt på å samle informasjon om dette. Utvalget har kunnet benytte resultater fra et kartleggingsprosjekt Fafo gjennomfører på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Fafo har i prosjektet belyst arbeidstakeres erfaringer gjennom en undersøkelse rettet mot medlemmer i HK Norge, og gjennomført en spørreundersøkelse blant arbeidsgivere i varehandelen. Den andre delen av prosjektet er plan-

lagt som en bredere kartlegging i flere næringer. Denne delen er blitt forsinket og resultatene vil ikke foreligge før etter dette utvalget har avgitt sin rapport.

Utvalget har også gjort seg kjent med funn fra Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelser om arbeidsmiljø og resultater fra forskning om konsekvenser av natt- og alenearbeid for arbeidstakeres helse og ulykkesrisiko. I kapitlene 3–4 er det gitt en nærmere beskrivelse av den kunnskap som foreligger.

Utvalget viser til at det fortsatt er behov for mer kunnskap. De kartlegginger som er gjort belyser ikke alle relevante forhold. Det er behov for å vite mer om omfang og bruk av nattarbeid i de deler av næringen hvor dette er mest fremtredende, og et generelt behov for å vite mer om hvordan arbeid planlegges, organiseres og gjennomføres i varehandelen. Dette gjelder særlig situasjoner hvor arbeidet ikke utføres på tradisjonelle utsalgsteder, men baseres på nettbasert handel hvor varer tas imot, pakkes og kjøres ut fra lager. Fremveksten av nye forretningsmodeller i varehandelen og tilknyttet virksomhet kan bidra til innovasjon og fornyelse i næringen, men kan samtidig være med på å utfordre den gjeldende forståelsen av hva som regnes som nødvendig arbeid om natten og på søndager. Utvalget anbefaler at det gjennomføres tiltak for å få øke kunnskapen om hvordan arbeidet organiseres og gjennomføres i virksomheter som baseres på netthandel.

I kapittel 4 omtales kunnskap om risikofaktorer som er relevante for å vurdere natt- og alenearbeid i varehandelen, og kunnskap om hvilke tiltak som kan gjennomføres for å redusere risikoen. Det pekes på behov for mer forskning om hvordan arbeidstid, i kombinasjon med arbeidsinnhold, samt psykososiale og fysiske arbeidsmiljøfaktorer, kan påvirke risikoforhold for arbeidstakerne. Men det er ikke tvil om at den kunnskapen som foreligger, gir solid grunnlag for å konkludere med at nattarbeid er forbundet med høyere risiko for arbeidstakerne når det kommer til ulykker, feilhandlinger og enkelte kroniske helseeffekter. Arbeidshelseforskningen gir derfor klare råd om risikoreduserende tiltak.

Noen få studier har vist en sammenheng mellom alenearbeid og økt risiko for ulykker og uønskede

hendelser. Utvalget ser behov for mer systematisk arbeid med å kartlegge utfordringer for arbeidsmiljø og helse ved alenearbeid. Utvalget har innhentet kunnskap og erfaringer fra virksomheter og tilsynsmyndigheter når det gjelder risikoforhold ved alenearbeid, og tiltak som kan gjennomføres for å forebygge og håndtere disse. Selv om mange virksomheter arbeider systematisk med de problemstillingene som natt- og alenearbeid innebærer, viser kunnskapsinnhentingene også at det mangler rutiner, retningslinjer, opplæring mv. i mange virksomheter. I de påfølgende kapitlene vil utvalget komme nærmere inn på anbefalinger om hvilke tiltak som kan gjennomføres for å oppnå økt etterlevelse av gjeldende regelverk, og dermed bidra til styrket vern for arbeidstakerne i næringen.

Varehandelen er en av våre største næringer målt i sysselsetting og verdiskaping, jf. punkt 3.1.1. For mange arbeidstakere representerer jobb i butikker et første møte med arbeidslivet. Utvalget legger vekt på at varehandelen skal være et godt og trygt sted å jobbe, både for dem som er der i et kortere tidsrom og for dem som velger dette som en livslang yrkeskarriere. Et forholdsvis høyt omfang av deltidsarbeid i næringen kan representere en utfordring for å oppnå dette. Varehandelen spiller også en betydelig rolle når det gjelder å gi muligheter for blant annet arbeidstakere med kort utdanning, som kan støte på begrensninger og stengsler i andre deler av arbeidsmarkedet.

Utvalget viser til den norske arbeidslivsmodellen, som kombinerer hensynet til trygghet for arbeidstakere med virksomhetenes muligheter for effektiv drift og høy omstillingstakt. Virksomhetenes behov må samtidig avveies mot arbeidstakeres behov og viktige samfunnshensyn. Den norske arbeidslivsmodellen representerer en finstemt balanse mellom de ulike hensynene og har gitt gevinster både for virksomhetene, arbeidstakerne og samfunnet. Det er viktig at denne balansen og tilliten mellom arbeidsgivere og arbeidstakere opprettholdes. Dialog og samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere på virksomhetsnivå og mellom arbeidslivets parter på bransje- og nasjonalt nivå er sentrale elementer i det arbeidslivet vi ønsker å ha. Et godt samspill har stor betydning for arbeidsmiljø og trivsel på den enkelte arbeidsplass, men er også viktig for at

virksomhetene og samfunnet i stort kan utvikles fremover.

Hensynet til miljø og bærekraftig utvikling spiller en økende rolle på alle samfunnsområder. Tiltak for å redusere utslipp av klimagasser og omstille produksjon og forbruk vil generelt ha en stor påvirkning på samfunnet og arbeidslivet i de kommende årene. Dette har også betydning for varehandelen, hvor utviklingen i stor grad har vært drevet av forbruksvekst. Som nevnt i kapittel 3 har det vært høy vekst i sysselsettingen i varehandelen over lengre tid, men det forventes at denne vil flate ut og kanskje bli gradvis redusert i årene fremover. Årsakene kan være rasjonalisering gjennom ny teknologi, økende stordriftsfordeler som følge av sentralisering og urbanisering av befolkningen, og at den samlede etterspørselen i større grad vris fra varer til tjenester. Uansett vil varehandelen representere et stort arbeidsmarked over hele landet og tilby befolkningen produkter og tjenester som er nødvendige i det daglige liv. Næringens betydning når det gjelder sysselsetting og inngang til arbeidslivet tilsier at endringer i arbeidsformer og virksomhetsorganisering i varehandelen også har stor samfunnsbetydning. Etter utvalgets vurdering er det naturlig og viktig at det rettes oppmerksomhet mot utviklingen i næringen i tiden fremover, blant annet når det gjelder forskning og kunnskapsinnhenting.

5.2 Nattarbeid og alenearbeid i varehandelen – hva er problemet?

Utvalget skal gjennomføre utredningsarbeidet i samsvar med utredningsinstruksen. Det innebærer blant annet at utvalget skal drøfte hvilke prinsipielle spørsmål de foreslåtte tiltakene reiser, utrede alternative tiltak og vurdere hvilke virkninger ulike tiltak kan få, legge frem sine anbefalinger og beskrive hva som er forutsetningene for en vellykket gjennomføring av de anbefalte tiltakene.

En beskrivelse av hva som er problemet og hva utvalget ønsker å oppnå er det naturlige startpunktet for utvalgets vurderinger. Utvalget viser til beskrivelsen av gjeldende rett i kapittel 2. Etter arbeidsmiljøloven regnes arbeid mellom kl. 21 og 06 som nattarbeid. Loven setter strenge grenser for når nattarbeid skal tillates. Tidligere var det

en opplisting av situasjoner hvor nattarbeid var tillatt, inkludert arbeid ved utsalgssteder. Siden er lovbestemmelsen blitt forenklet til den mer generelle formuleringen om at nattarbeid er tillatt dersom arbeidets art gjør det nødvendig. Den tidligere åpningstidsloven hadde egne bestemmelser som begrenset åpningstidene for utsalgssteder, og som dermed fikk konsekvenser for når arbeid kunne utføres. Åpningstidsloven ble opphevet i 2003. Samtidig ble også vernet i arbeidsmiljøloven for arbeidstakere ved utsalgssteder mot å arbeide ut over kl. 21 opphevet. Den gang ble det antatt at endringen ikke ville få så store konsekvenser i form av at mer av arbeidet ble flyttet til natten. Etter at åpningstidsloven ble opphevet har imidlertid åpningstidene blitt utvidet i deler av næringen, særlig innenfor dagligvare. Som omtalt i punkt 3.3 er omfanget av nattarbeid, og særlig arbeid som pågår gjennom hele natten, høyere i enkelte andre næringer enn varehandel. Likevel er det et betydelig omfang også i varehandel. I Fafos kartlegging oppgir 27 prosent av arbeidstakerne at de utfører nattarbeid, jf. punkt 3.3.6. I deler av næringen er det virksomheter som holder åpent hele natten. Fafos kartlegging omfatter relativt få arbeidstakere fra kiosker og energistasjoner, men blant de som har deltatt i undersøkelsen oppgir 71 prosent at de jobber om natten. Oda har informert utvalget om at arbeidet i deres virksomhet organiseres slik at deler av arbeidstakerne jobber gjennom hele natten. På denne bakgrunn er det naturlig å spørre om dagens regulering er hensiktsmessig og om den i tilstrekkelig grad tar hensyn til arbeidstakeres vern mot nattarbeid.

Utvalget vurderer at arbeid som utføres alene av en arbeidstaker reiser særlige problemstillinger i forhold til arbeidsmiljø og helse. Ikke minst gjelder dette alenearbeid som utføres om natten. Også på dette området mener utvalget det er naturlig å vurdere om dagens regulering er hensiktsmessig og om den i tilstrekkelig grad tar hensyn til arbeidstakeres vern. Disse temaene behandles nærmere i de påfølgende kapitlene.

Arbeidsmiljølovens regulering av arbeid på søn- og helligdager har likhetstrekk med nattarbeid, men det er også viktige forskjeller. Ved vurderingen av om søndagsarbeid er nødvendig er det først og fremst hensynet til arbeidstakernes sosiale og velferdsmessige behov som spiller inn, men også andre hensyn som samfunnshensyn,

allmennhetens behov og driftsmessige hensyn, jf. punkt 2.1.6. Utvalgets formål er ikke å behandle åpningstidsbestemmelser, verken på hverdager eller søndager, men å vurdere forhold som gjelder situasjonen for arbeidstakere.

Gjennom sitt arbeid har utvalget ønsket å oppnå økt kunnskap om den faktiske situasjonen når det gjelder utføring av natt- og alenearbeid i varehandelen, og skape økt bevissthet om risikoforhold og tiltak for å redusere risiko. Utvalget vil i de påfølgende kapitlene gjennomgå dagens reguleringer og vurdere behovet for endringer. Utvalget har også vurdert ulike tiltak for å redusere de negative konsekvensene av nattarbeid for arbeidstakere.

Utvalget understreker at det er en viktig forskjell mellom arbeid som pågår gjennom hele natten og arbeid som utføres på sen kveldstid, det vil si første del av natten etter arbeidsmiljølovens definisjon. Det er også forskjell mellom arbeid som pågår gjennom hele natten og arbeid som starter mens det fortsatt er natt. Selv om døgnrytmen kan påvirkes både ved arbeid på sen kveld og tidlig morgen, vil det likevel være mulighet for å sove en større del av perioden man vanligvis sover. Forskningen viser at arbeid som utføres gjennom hele natten, og som skjer flere netter etter hverandre, innebærer høyest risiko for arbeidsmiljø og helse. Det er også mer kunnskap om helseeffekter av arbeid på natt enn på kveld og tidlig morgen.

Utvalget viser til at korttidseffekter av natt- og skiftarbeid kan være søvn- og døgnrytmeforstyrrelser, redusert ytelse og risiko for uheldige hendelser, mens langtidseffekter inkluderer høyere risiko for psykiske og fysiske sykdommer og sykefravær.

I kapittel 4 (boks i punkt 4.4.2) gjengis en rekke faglige anbefalinger for å redusere risikoen ved nattarbeid, blant annet å unngå flere enn tre påfølgende skift av samme type når skiftordningen inkluderer nattarbeid. Det er også anbefalt å legge til rette for pauser, sørge for tilstrekkelig restitusjon mellom skift og unngå forlengede arbeidsøkter og arbeidsuker. Utvalget understreker at disse anbefalingene bør følges opp når virksomhetene legger sine arbeidsplaner. Utvalget kommer nærmere tilbake til temaene i de påfølgende kapitlene.

Også arbeid på sen kveldstid (natt etter arbeidsmiljølovens definisjon) kan ha negative konsekvenser for arbeidstakere. Ved stenging av en butikk kl. 23, kan det for noen arbeidstakere gå flere timer før de kommer seg hjem og faller til ro før søvnens start. Dette kan bidra til økt grad av forstyrret søvn- og døgnrytme. Nattarbeid har også konsekvenser for familie- og sosialt liv og berører slik sett flere enn den enkelte arbeidstaker.

Reguleringene av arbeidslivet bygger på et samspill mellom lovverket og avtaler mellom partene i arbeidslivet. I mange sammenhenger kan det være mest hensiktsmessig at partene selv regulerer arbeidsforhold innenfor de rammene som lovverket setter, og eventuelt benytter de unntaksmuligheter som arbeidsmiljøloven gir, blant annet når det gjelder arbeidstidsregulering. Utvalget peker på at det er en utfordring i varehandelen at organisasjonsgraden blant arbeidstakere er relativt lav og at under halvparten av arbeidstakerne i næringen jobber i virksomheter som er omfattet av tariffavtaler. Dialog og samarbeid på den enkelte arbeidsplass begrenses også av at det heller ikke er verneombud i alle virksomheter i næringen. I punkt 3.1.4 er det gjengitt svar fra Fafos kartlegging blant tillitsvalgte, verneombud og ledere i virksomhetene når det gjelder lokalt partssamarbeid og gjennomføring av drøftinger på arbeidsplassen. Svarene viser at selv i virksomheter som har tillitsvalgte, gjennomføres ikke slike drøftinger i flertallet av virksomhetene. Utvalget mener dette tyder på at det er et generelt behov for bedre etterlevelse av regelverkets krav om drøftinger på arbeidsplassen, blant annet når det gjelder utføring av nattarbeid.

5.3 Konsekvenser og virkninger av mulige tiltak

Utvalget skal vurdere positive og negative virkninger av tiltakene som foreslås, og vurdere konsekvenser for arbeidstakere, arbeidsgivere, kunder, varehandelen og tilgrensede næringer. Omtale av konsekvenser og virkninger av konkrete tiltak hører naturlig hjemme i de påfølgende kapitlene. Det vises også til eget kapittel med vurdering av økonomiske og administrative konsekvenser.

I punkt 3.1.7 gjengis enkelte rapporter og studier som har sett på den mulige fremtidige utviklingen i

varehandelen. Dette ble også behandlet i regjeringen Solbergs stortingsmelding om handelsnæringen (Meld. St. 9 (2018–2019)). Det pekes på at økt digitalisering og nettbasert handel vil kunne føre til strukturendringer i næringen. Økt automatisering vil i noen grad kunne erstatte arbeidstakere, og det forventes en gradvis reduksjon av varehandelens sysselsettingsandel. Det er i mindre grad vurdert om slike endringer vil ha konsekvenser for omfanget av nattarbeid og alenearbeid, som er de sentrale temaene for utvalget.

Utvalget viser til at det gjøres mye godt arbeid i næringen når det gjelder arbeidsmiljø og etterlevelse av regelverkskrav, men kunnskapsgrunnlaget viser også at deler av næringen preges av utfordringer med å håndtere vold, trakassering og trusler mot arbeidstakere, manglende risikovurderinger fra arbeidsgivers side og liten involvering av arbeidstakere og deres representanter. Uten at det gjennomføres relevante tiltak frykter utval-

get at slike negative forhold vil vedvare. Utvalget anbefaler derfor at det gjennomføres tiltak for å styrke arbeidsmiljøarbeidet i næringen og begrense ulempene for arbeidstakere ved natt- og alenearbeid. Her vises det til omtale i påfølgende kapitler.

Utvalget har avgrenset seg til å se på situasjonen i varehandelen. Samtidig er det vanskelig å se for seg at generelle tiltak som gjelder natt- og alenearbeid skal være avgrenset til *en* næring. Dersom partene i varehandelen for eksempel kommer frem til gode verktøy for å gjøre det lettere å gjennomføre risikovurdering og -håndtering av alenearbeid i en virksomhet, er det hensiktsmessig å dele slike erfaringer med andre næringer hvor alenearbeid har et visst omfang. Utvalget vurderer flere tiltak som gjelder nattarbeid i varehandelen. Flere av disse vil også kunne ha overføringsverdi til andre næringer.

6 Adgangen til å utføre nattarbeid

6.1 Innledning

Utgangspunktet etter dagens regulering er at nattarbeid ikke er tillatt med mindre «arbeidets art gjør det nødvendig», jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 andre ledd. I utvalgets mandat vises det til utviklingstrekk som kan «utfordre den gjeldende forståelsen av hva som regnes som nødvendig arbeid om natten og på søndager», og utvalget skal ifølge mandatet «vurdere behovet for endringer i regelverk eller andre tiltak, og legge frem forslag for å ivareta hensynet til arbeidstakeres vern ved kvelds-, helge- og nattarbeid».

Arbeid om natten kan være ubekvemt, ha negative effekter på velferd og øker risikoen for helse-skade. Samtidig er nattarbeid nødvendig i en del tilfeller. Å begrense forekomsten av nattarbeid til de tilfeller der dette er nødvendig er det viktigste og fremste vernet mot nattarbeid (og alenearbeid om natten). En forutsetning for et tilstrekkelig vern er derfor at grunnvilkårene for å utføre nattarbeid er hensiktsmessige og at dette regelverket følges i praksis. I den sammenheng er det naturlig å se nærmere på i hvilken grad nattarbeid er ønskelig, forsvarlig og nødvendig innenfor varehandelen. I dette kapitlet gjennomgås derfor vilkårene for nattarbeid. Hensikten er å klarlegge relevante utviklingstrekk og gjeldende rett, og vurdere behovet for eventuelle endringer i selve adgangen til å arbeide natt. I forlengelsen av utvalgets vurdering av grunnvilkåret for å benytte nattarbeid i varehandelen behandler utvalget også om det kan være aktuelt å gjøre justeringer i drøftingskravet, utvide mulighetene til å inngå avtaler om nattarbeid eller å regulere hyppigheten av nattarbeid. Et annet mulig tiltak for å redusere bruken av nattarbeid er krav til økonomisk kompensasjon for arbeidstakere som må jobbe om natten. Utvalget drøfter om det kan være aktuelt i punkt 6.7. Utvalget viser generelt til at eventuelle tiltak vil kunne ha påvirkning også for andre bransjer.

Tiltak for å beskytte arbeidstakere når det først arbeides om natten, drøftes i neste kapittel.

6.2 Nattarbeid i varehandelen – status og utviklingstrekk

Som gjennomgått i kapittel 3, er varehandelen en av landets største næringer målt etter antallet sysselsatte. Siden 90-tallet har det vært en betydelig vekst i sysselsettingen i detaljhandelen, som har avtatt de siste 10 til 15 årene. Forbrukernes handlevaner og -mønster har endret seg over tid, noe som utfordrer den tradisjonelle detaljhandelen med salg fra faste utsalgssteder og potensielt kan påvirke bruken av arbeidskraft om natten. Utover 2000-tallet var det en tendens til lengre åpningstider, særlig innenfor dagligvare. Dette har særlig sammenheng med opphevelsen av åpningstidsloven i 2003, da begrensningene i adgangen til å holde åpent på kvelder etter kl. 21 og lørdager etter kl. 18 ble fjernet. Flere har flyttet handlingen til senere på dagen, samtidig som det ikke er en stor andel av forbrukerne som vanligvis handler sent på kvelden. Også organiseringen i bransjen har endret seg. På 2010-tallet har man sett en utvikling fra frittstående virksomheter til mer franchise og konsern innenfor detaljhandelen. For dagligvare, kiosk, bensin og servicehandel er andelen franchise samlet sett rundt 50 prosent, mens andelen er 14 prosent i faghandel.

Netthandel, nye logistikk-løsninger og økende digitalisering har også endret bransjen. Netthandelen er det segmentet i varehandelen som har hatt sterkest vekst i omsetning, selv om vekstraten har avtatt noe i 2023 i forhold til tidligere år. Samfunnsutviklingen og ny teknologi gjør det mulig i større grad å handle varer uten å besøke fysiske butikklokaler. For dagligvare har netthandel økt med om lag 20 prosent det siste året. Konsepter og leveringsmetoder varierer. For eksempel tilbyr aktører som Oda, Meny og Foodora forbrukerne å handle dagligvarer på nett og få varene levert hjem til seg. Et annet konsept er ferdig sammensatte matkasser. Det er også mulig å handle i fysiske butikker som ikke er bemannet. Økt automatisering, særlig for logistikk- og lagerfunksjoner, nye teknologier også i fysiske butikker

(for eksempel selvbetjeningskasser og «klikk og hent») er andre utviklingstrekk som kan erstatte eller endre behovet for arbeidskraft. Det er likevel store variasjoner i bruken av ulike løsninger, og forskjell mellom typer varehandel når det gjelder muligheten for automatisering og lignende. Hel-automatiske butikker er ikke spesielt utbredt, og finnes først og fremst innen dagligvarehandel.

Netthandel utvikler seg i raskt tempo, gir forbrukerne nye muligheter og gjør det enklere å importere varer selv. Norske konsumenter velger stadig oftere å importere varer direkte gjennom netthandel og tradisjonell grensehandel. Handelsnæringen opererer derfor i økende grad i internasjonal konkurranse. Blant varekategoriene norske forbrukere velger å handle i utenlandske nettbutikker finner vi særlig klær, sko og elektronikk, og de mest populære landene å handle fra er Kina, Storbritannia og USA. Når det gjelder grensehandel, det vil si handel på dagstur til utlandet, er dagligvarer, tobakk og alkohol de vanligste varekategoriene. Handel fra utenlandske aktører har betydning for verdiskapingen og sysselsettingen i den norske handelsnæringen, jf. Meld. St. 9 (2018–2019).

Andelen som jobber utenom ordinær dagtid er høyere i varehandelen enn gjennomsnittet, og mange av dem jobber skift/turnus. Også arbeid på kveldstid er noe vanligere i varehandelen enn gjennomsnittet for alle næringer. Lørdagsarbeid er også mer utbredt. I Fafos undersøkelse svarer cirka en fjerdedel at de har jobbet mellom kl. 21 og 00 på hverdager. For samme tidspunkt på lørdager og søndager er tallene henholdsvis 9 og 2 prosent. Andelen som har jobbet mellom kl. 00 og 06 er 1–2 prosent hele uken. I varehandelen er nattarbeid (kl. 21 til 06) vanligst innenfor kiosk/bensin (71 prosent) og dagligvare (47 prosent). For andre typer handel varierer tallene mellom 4 og 25 prosent. Forekomsten av nattarbeid er lavere i kjøpesentre enn utenom sentre. Yngre jobber noe oftere mellom kl. 21 og 06 enn eldre arbeidstakere. Blant de som jobber i butikker med åpningstid mellom kl. 21 og 00, oppgir over halvparten at de har mer enn én vakt per uke innenfor dette tidsrommet, 24 prosent har mer enn to slike vakter per uke, og 10 prosent oftere enn tre vakter per uke. Fafos undersøkelse tyder på at for butikker som stenger mellom kl. 21 og 00, er det færre på jobb sen ettermiddag og kveld enn på dagtid

(kl. 06 til 18), men behovet for arbeidskraft sen kveld (kl. 21 til 00) er ikke vesentlig mindre enn tidlig kveld (kl. 18 til 21).

6.3 Grunnleggende vilkår og behov for å benytte nattarbeid

6.3.1 Gjeldende rett – «arbeidets art gjør det nødvendig»

Som nattarbeid regnes arbeid mellom kl. 21 og 06, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11. Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig fastsette et annet tidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 00 og 06. Som nattarbeid regnes dessuten ikke arbeid på to skift som legges mellom kl. 06 og 00.

Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig, jf. § 10-11 andre ledd. Arbeidsgiver skal drøfte nødvendigheten av nattarbeid med arbeidstakers tillitsvalgte før det iverksettes, jf. § 10-11 femte ledd.

Lovens ordlyd gir i seg selv lite veiledning om hva som ligger i kravet om at «arbeidets art gjør det nødvendig» med nattarbeid. Det følger av lovens forarbeider at begrepet i hovedsak er en videreføring og forenkling av adgangen til nattarbeid etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 42. Også drøftingsplikten etter § 10-11 femte ledd er en videreføring fra 1977-loven.

I arbeidsmiljøloven av 1977 var det direkte angitt at nattarbeid var tillatt for arbeid ved utsalgssteder, jf. § 42 andre ledd bokstav l. Denne adgangen har sin begrunnelse i allmennhetens behov. Også enkelte andre punkter i listen i § 42 andre ledd kunne være aktuelle innenfor varehandel, for eksempel bokstav a («arbeid som ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres om natten») og bokstav q («nødvendig arbeid i forbindelse med produksjon av bakervarer»). Etter bokstav f var nattarbeid tillatt for «fast organisert transportvirksomhet og dertil knyttet nødvendig lasting, lossing og lagring samt ekspedisjon av post, telegrammer og telefonsamtaler». Videre fulgte det av bestemmelsen at «arbeid som

av hensyn til transportmidlenes drift eller reisen- des behov må utføres som nattarbeid» var likestilt med transportvirksomhet.

I praksis er det lagt til grunn at arbeid ved utsalgs- steder er omfattet av vilkåret om at «arbeidets art gjør det nødvendig», og den gjeldende oppfatning er at nattarbeid dermed generelt er tillatt for slikt arbeid.

6.3.2 Utvalgets vurderinger og forslag

Utvalget er bedt om å se på tiltak for å styrke arbeidstakeres vern mot nattarbeid i varehandelen.

Andelen arbeidstakere som jobber utenom ordi- nær dagtid er høy i deler av varehandelen. Dette gjelder særlig innenfor dagligvare, hvor åpnings- tider frem mot midnatt er vanlig, og kiosk og ben- sin, som også i mange tilfeller holder døgnåpent.

Bruken av nattarbeid, slik dette er definert i arbeidsmiljøloven, har økt betraktelig siden 2003, da åpningstidsbegrensningene på hverdager ble opphevet. Dette gjelder først og fremst arbeid på kvelden, ettersom arbeidstidene endres i takt med de utvidede åpningstidene. Utvalget har begrenset forskningsbasert kunnskap om arbeidstidsordninger innenfor netthandel. Utval- get bemerker imidlertid, basert på møter blant annet med Oda, at nattarbeid også benyttes innenfor netthandel, særlig til å plukke og pakke varer for levering fra morgenen av.

Nattarbeid i varehandelen er hovedsakelig begrunnet med samfunnets og brukernes behov. Utvalget bemerker at varehandelen dekker viktige behov i samfunnet, og varehandelen er en bransje med behov for tilgjengelighet. Både det å kunne besøke fysiske butikker og å kunne handle på nett er viktig i denne sammenheng.

En viss forekomst av nattarbeid er etter utvalgets syn nødvendig i varehandelen. Næringsmidler, drivstoff og legemidler er eksempler på varer som det kan være et reelt behov for å få tak i også etter kl. 21, og som det er særlig viktig å sikre for- brukerne god tilgang til. Selv om den teknologiske utviklingen gjør at slike behov i stadig større grad kan dekkes uten at noen er på jobb for å betjene

kunden, er det ikke slik at behovet for bemanning er borte.

Nattarbeid øker risikoen for uønskede hendelser og ulykker, og kan gi økt risiko for negative helse- messige konsekvenser og visse sykdommer – se omtale i kapittel 4. Samtidig er det stor forskjell på den helsemessige belastningen av å jobbe en stund ut over kvelden og det å jobbe hele natten. De negative sammenhengene gjelder i hovedsak for arbeidstakere som over tid arbeider gjen- nom hele eller store deler av natten. Men også kveldsarbeid kan ha en helsemessig dimensjon. Arbeid på kveldstid kan særlig medføre negativ helsebelastning i form av forstyrret døgnrytme og søvn. Det er variasjoner i menneskers søvnrytme og søvnbehov, slik at effekten vil variere. Det er også velferdsmessige grunner for å begrense arbeid sent på kvelden. Felles friperioder er vik- tig for samfunnsdeltakelsen, og arbeid om kvel- den og natten reduserer muligheten for sosialt samvær, familieliv og felles aktiviteter. Fordi slikt arbeid endrer døgnrytmen og hvordan aktiviteter fordeles utover døgnet, får dette ikke nødvendig- vis bare betydning i timene det arbeides, men kan også påvirke resten av dagen. Utvalget viser til omtalen av søndagsarbeid, hvor mange av de samme hensynene gjør seg gjeldende. Samtidig kan arbeid om kvelden og natten være ønskelig og passe godt for enkelte arbeidstakere. Utvalget vil peke på at selv om noe kan være ønskelig, kan det ha negative effekter på helsen og øke risikoer.

Som nevnt ovenfor er den gjeldende forståelsen og praksis at arbeid ved utsalgssteder oppfyller lovens vilkår for nattarbeid. Frem til 1. april 2003 satte åpningstidsloven begrensninger i åpnings- tidene ved salg av varer fra fast utsalgssted til forbrukere. Det gjaldt også en begrensning i arbeidsmiljøloven, idet § 42 andre ledd bokstav l presiserte at nattarbeid ved utsalgssteder kun var tillatt «innenfor de åpningstidsrammer som er fastsatt i eller i medhold av annen lovgivning». Hovedformålet med å oppheve åpningstidsloven i 2003 var å tilpasse åpningstidene til kundenes behov, noe Kultur- og kirke departementet mente best kunne oppnås ved å la tilbud og etterspørsel være bestemmende for åpningstidene, fremfor å regulere dette i lovverket. Forbrukernes behov skulle settes i sentrum, og man skulle legge til rette for mer fleksible tilpasninger, som naturlig vil variere med bransjetyper, lokale forhold mv. Et

annet moment i begrunnelsen for å fjerne restriksjonene var å fjerne uheldige konkurransevriddinger som følge av at enkelte typer utsalg var unntatt fra bestemmelsene, jf. Ot.prp. nr. 11 (2002–2003) punkt 3.1. For å gjennomføre intensjonen med frie åpningstider på hverdager, ble også henvisningen til åpningstidsrammer i arbeidsmiljøloven fjernet samtidig.

Hensynet til vern av arbeidstaker mot nattarbeid er i liten grad behandlet i forarbeidene: Kultur- og kirke departementet viste til at ikke alle arbeidstakere hadde et slikt vern mot nattarbeid, ettersom flere typer utsalgssteder var unntatt fra begrensningene i åpningstidsloven. Videre regnet departementet med at markedsstyring av åpningstidene på hverdager neppe ville føre til at utsalgssteder holdt åpent etter kl. 21 i vesentlig større omfang enn de allerede gjorde. Det var med andre ord ikke lovgivers vilje å fravike hovedregelen om at de fleste skulle ha arbeidstiden sin innenfor arbeidsmiljølovens «normalarbeidstid» mellom kl. 06 og 21, som var en forutsetning som også lå bak åpningstidsloven.

Utvalget mener det er uheldig at hensynet til vern av arbeidstakere ble lite vektlagt i forbindelse med lovendringene i 2003. Utvalget viser også til at antakelsen om at få ville utvide åpningstidene sine til etter kl. 21 har vist seg å ikke stemme for deler av bransjen, først og fremst dagligvare, hvor åpningstid til kl. 22 og 23 er vanlig hos de største aktørene. Dagligvare utgjør 30 prosent av sysselsettingen innen detaljhandel. Erfaring fra tillitsvalgte i varehandelen tilsier at det gjerne er få kunder i butikk på kveldstid. Dette underbygges av at det også er relativt få på jobb på disse tidspunktene. Fafo anslår i sin undersøkelse at i butikker som stenger kl. 21 til 00, er 14 prosent av butikkens ansatte på jobb i denne tidsperioden, mens tallet for kl. 06 til 18 og 18 til 21 er henholdsvis 27 og 16 prosent. At det er få kunder og få ansatte på jobb på kveldstid, kan tyde på at utvidet åpningstid ikke nødvendigvis har vært på grunn av kundens behov. I tillegg bemerker utvalget at lovendringene i 2003 ikke tok høyde for utviklingen i netthandel og nye handlekonsepter.

Praksis og gjeldende rett er dermed at virksomhetene i dag står fritt til å fastsette egne åpnings- og driftstider, og utvalget er i tvil om det gjøres

reelle vurderinger av om bruk av nattarbeid er nødvendig.

Dagens praksis og lovtolkning er etter utvalgets syn ikke helt i tråd med intensjonen bak arbeidsmiljølovens bestemmelse om nattarbeid. Utgangspunktet etter loven er at nattarbeid er forbudt, og at det bare kan gjennomføres der dette er nødvendig.

Utvalget viser også til at kravet om at arbeidet skal være nødvendig var forutsatt av lovgiver allerede i arbeidsmiljøloven av 1977. Selv om 1977-loven listet opp tilfeller «som nattarbeid er tillatt», fremkommer det av forarbeidene at lovgiver mente det også etter denne bestemmelsen skulle ligge et nødvendighetsprinsipp til grunn. I Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) står det i særmerknaden til § 42 følgende:

Under bokstav a) til n) regnes opp de tilfeller hvor nattarbeid er tillatt uten særskilt avtale eller tillatelse. Arbeid som nevnt i disse punktene, kan imidlertid ikke utføres om natten uten at dette er nødvendig. Etter paragrafens nest siste ledd skal arbeidsgiveren konferere med arbeidstakernes tillitsvalgte om nødvendigheten av å nytte nattarbeid [...]

Med formuleringen «som nattarbeid er tillatt» var altså ikke hensikten slik utvalget forstår det å gi en generell tillatelse til nattarbeid for situasjoner listet opp, men å markere at slikt nattarbeid ikke krever særskilt avtale eller tillatelse, i motsetning til nattarbeid etter øvrige bestemmelser. Forarbeidene sier også at «[s]elv om det i de tilfeller som er nevnt i § 42 svært ofte vil være behov for nattarbeid, bør en sikre at nattarbeidet i slike tilfeller ikke nyttes i større utstrekning enn nødvendig» (Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) side 40). Drøftelsesplikten, som ble innført i 1977-loven, hadde som hovedhensikt å bidra til nettopp dette.

For utvalget fremstår det som at hensynet til vern av arbeidstaker har kommet i bakgrunnen med dagens praksis, og at kravet om å gjøre vurderinger knyttet til nødvendigheten av nattarbeidet har «forsvunnet».

Etter utvalgets vurdering kan en presisering av at det også for utsalgssteder må vurderes om det reelt sett er nødvendig med nattarbeid (natt-

åpent) føre til at færre ansatte må arbeide etter kl. 21 og være mer i tråd med intensjonene bak reglene. Nødvendighetskriteriet må vurderes strengere enn i dag, og hensynet til arbeidstakernes vern må tillegges særlig vekt. Samtidig er samfunnshensyn, allmennhetens behov og driftsmessige hensyn fortsatt relevante momenter i vurderingen.

Det reelle behovet for nattarbeid vil slik utvalget ser det variere selv om utsalgsstedet lovlig kan holde åpent, og dette bør reflekteres i vurderingene knyttet til arbeidstidsordningen. Utvalget kan vanskelig se at en fast praksis med åpningstider til sen kveld i for eksempel en butikkjede kan begrunnes i et reelt samfunnsbehov. Det vil kunne være store forskjeller i det reelle behovet for å holde åpent, både mellom ulike varekategorier og mellom virksomheter som selger samme varer, ut fra geografi, tidspunkt på året mv.

Regelen i arbeidsmiljøloven om at arbeidets art gjør det nødvendig bestemmer ikke at det skal være en ulik vurdering av arbeid sen kveld og arbeid gjennom natten. Heller ikke forarbeidene gir anvisning på noen forskjell i terskelen eller vurderingen avhengig av når innenfor nattperioden det er snakk om å arbeide. Ettersom behovet for nattarbeid skal veies mot ulempene dette har for arbeidstaker, og arbeidsgiver er forpliktet til å foreta en konkret vurdering blant annet på bakgrunn av drøfting med tillitsvalgte, tilsier dette at vurderingen bør slå ulikt ut avhengig av når innenfor nattperioden det er snakk om, og eventuelt også hvor ofte. Jo større omfang av nattarbeid, desto større «behov» bør kreves.

Fafos undersøkelse viser at nattarbeid innenfor varehandel hovedsakelig forekommer i kveldstidene fra kl. 21 og frem mot midnatt. Arbeid gjennom natten gjelder kun en liten andel av de sysselsatte i næringen, og gjelder tradisjonelt en del energistasjoner og enkelte kiosker og matbutikker. Totalt er det om lag to prosent av butikkene i undersøkelsen fra Fafo som er døgnåpne. I tillegg er det noen få som arbeider innenfor tidsrommet 00–06 selv om butikken ikke er åpen. Fafo peker selv på at andelen antakelig er noe høyere enn det som fremkommer i undersøkelsen, ettersom det er grunn til å anta at de som arbeider på disse tidspunktene oftere er unge og uorganiserte, slik at de ikke er representert i undersøkelsen. Energi-

stasjoner og kiosker er dessuten generelt lite representert i undersøkelsen.

Den samfunnsmessige og teknologiske utviklingen kan over tid utfordre de tradisjonelle arbeidstidsmønstrene i næringen. Selv om omfanget av nattarbeid i dag er relativt begrenset, er det viktig for utvalget å sikre at dette ikke øker i uønsket grad.

Når aktører utvider åpningstider, tilbyr hjemlevering store deler av døgnet og på den måter øker tilgjengeligheten for forbrukerne, kan det gi nye vaner og forventninger. Jo lengre åpningstider utsalgssteder har, og jo mer tilgjengelig varene blir, desto større kan «behovet» for å handle når som helst på døgnet oppleves.

Utvalget er ikke kjent med forskning som sier noe om hvordan inntjeningen fordeler seg utover døgnet eller hvilken begrunnelse butikker har for å velge lange åpningstider, men utvalgets erfaring er at dette i mange tilfeller har andre årsaker enn inntjening, da driften sent om kvelden og tidlig om morgenen for mange ikke er lønnsom. Lange åpningstider synes heller ikke basert på et sterkt inntjeningspotensial. Tilgjengelighet er imidlertid et av områdene butikker konkurrerer med hverandre på. Lange åpningstider kan gi et konkurransefortrinn overfor butikker med kortere åpningstider. For eksempel kan kortere åpningstider i dagligvarebutikker gi kiosker et fortrinn i salg av dagligvarer. Hensynet til konkurransevridning i dagligvarehandelen har i tillegg ikke blitt noe mindre med årene, og utvalget mener at det ikke kan være slik at en vurdering av nødvendighet kan ta utgangspunkt i om det er andre butikker i slik nærhet at kundene kan få dekket sitt behov andre steder.

Nettbutikker er tilgjengelige for kunden hele døgnet, slik at man kan handle når som helst, selv om fysiske varer ikke leveres umiddelbart. En eventuell innstramming i bruk av nattarbeid, som igjen innskrenker åpningstidene, kan føre til en vridning mot mer netthandel eller mot andre kategorier butikker med lengre åpningstider, for eksempel fra dagligvare til energistasjoner.

Norske forbrukere handler mest fra fysiske butikker, men handlevanene endres. For eksempel ble det kjøpt varer på nettet med norske internasjonale

nale betalingskort for 29 milliarder kroner i tredje kvartal 2023, som representerer en økning på 21 prosent sammenlignet med samme kvartal i 2022, ifølge SSB.

Stadig flere butikkjeder etablerer også nettbutikker, som blant annet vises i Virkes handelsrapport 2022/2023. I tillegg kommer løsninger som «klikk og hent», hvor handelen fortsatt foregår i butikken, men forbrukerne kan velge og bestille varen når og hvor som helst. Nettsiden fungerer også som et utstillingsvindu for butikken, slik at kunden kan få oversikt over varer, priser og lagerbeholdning før de drar til butikken. Særlig under koronapandemien ble både virksomheter og forbrukere tvunget over på nett. Fysiske butikker opererer dermed ofte ikke bare i konkurranse med nettbutikker, men i samspill med denne delen av bransjen.

Netthandel er vanligst innenfor faghandel, men vokser også innen dagligvare. Utvalget legger til grunn at økningen kan forventes å fortsette, selv om lønnsomheten i dette segmentet er usikker.

Når det gjelder sko, klær og el-varer, som ofte handles på nett, er denne delen av varehandelen mer utsatt for konkurranse fra utenlandsk netthandel. Men her bør det likevel etter utvalgets syn være mulig med kortere leveringstid for norske aktører enn utenlandske, uten at ansatte må jobbe natt for å sikre dette.

Dagligvare, kiosk og energistasjoner er de delene av varehandelen der nattarbeid er vanligst. Denne delen av varehandelen er i mindre grad utsatt for konkurranse fra utenlandske aktører. En eventuell innstramning av adgangen til nattarbeid vil derfor etter utvalgets syn antakelig i liten grad være konkurransevridende når det gjelder utenlandske aktører. Et unntak fra dette er grensehandel. Det vil være uheldig dersom en eventuell innstramning i vernet mot nattarbeid flytter verdiskaping og sysselsetting ut av landet, eller at nattarbeidet kun «flyttes» til andre virksomheter eller bransjer.

Arbeidstiden i varehandelen følger i stor grad butikkens åpningstider. Beslutninger om åpnings- og driftstider tas i mange tilfeller på andre nivåer eller i andre organer enn der arbeidstaker, eller til og med også arbeidsgiver, er representert. Et eksempel er ved kjøpesentre, hvor beslutning om

åpningstider ofte tas av gårdeier eller senterledelsen, uten at arbeidstakerne (og i flere tilfeller heller ikke de enkelte butikkene) er involvert i beslutningsprosessen. Dette kan også være tilfellet for butikkjeder, ved franchise og lignende, hvor beslutning om åpningstider gjerne tas sentralt eller regionalt. Det er uheldig om åpningstider/driftstider bestemmes uavhengig av vurderingen av bruk av nattarbeid, slik at nattarbeid blir nødvendig for å «oppfylle» beslutningen knyttet til åpningstider. I slike prosesser har utvalget det inntrykket at hensynet til vern av arbeidstaker mot nattarbeid ikke nødvendigvis er nok i fokus. Dette kan etter utvalgets syn også svekke arbeidstakernes mulighet for medvirkning.

Netthandel reiser særskilte problemstillinger, og er ikke knyttet til åpningstider på samme måte. I St.meld. nr. 41 (1998–99) er elektronisk handel og forretningsdrift definert som alle former for kommersielle transaksjoner og forretningsvirksomhet over elektroniske nett. Transaksjonene kan være knyttet til bestilling, betaling og levering av fysiske varer og tjenester, men kan også omfatte overføring av digitaliserte varer og tilgang til tjenester. Utvalgets mandat omfatter detaljhandelen, det vil si salg av varer til forbruker. Som nevnt skjer dette i økende grad over internett. Utvalgets arbeid er avgrenset mot engroshandel og transport. Det er utfordrende å trekke grensene mellom disse kategoriene, og det finnes mange ulike måter å organisere netthandel på. Netthandel innebærer ulike oppgaver som i varierende grad krever bruk av arbeidskraft: administrasjon, lagerfunksjoner, plukking, pakking og frakt er eksempler på dette.

Utvalget har som et utgangspunkt begrenset sitt mandat mot transport. Transport har tradisjonelt ikke blitt regnet som en del av varehandelen, og reguleres annerledes, blant annet gjennom et eget regelverk for kjøre- og hviletider. Andre logistikkfunksjoner som plukking og lasting, er det derimot ikke like naturlig å avgrense mot utvalgets arbeid. Samtidig kan det argumenteres for at slikt arbeid heller bør sammenlignes med engroshandel enn detaljhandel i fysisk butikklokale, ettersom arbeidsoppgavene ligner, og skiller seg fra betjening av kunder i butikklokaler.

Arbeid utenom ordinær dagtid er vanlig innenfor transport og lagring. Utvalget har imidlertid svært begrenset kunnskap om hvordan arbeidstiden

organiseres innenfor detaljhandel over nettet. Utvalget er ikke kjent med forskning som undersøker forekomsten av nattarbeid eller hvordan denne delen av bransjen forholder seg til arbeidsmiljølovens bestemmelser om nattarbeid. Utvalget er imidlertid gjort kjent med at for eksempel Oda benytter fast nattskift til plukking og pakking av varer i sin virksomhet.

Den lovforståelsen som er gjennomgått ovenfor knyttet til unntaket for «utsalgssteder», har handlet om faste utsalgssteder. Netthandel og lignende skiller seg fra slik tradisjonell butikkhandel, blant annet fordi det ikke er snakk om åpningstider eller betjening av kunder på samme måte. At netthandel i utgangspunktet ikke omfattes av begrepet «fast utsalgssted» i åpningstidslovgivningen, er avklart. Utvalget viser til redegjørelsen i NOU 2017: 17, hvor hva som regnes som «fast utsalgssted», herunder virksomheter med kombinerte formål, er grundig behandlet. Hvorvidt netthandel kunne kalles et «utsalgssted» etter arbeidsmiljøloven av 1977, er derimot ikke drøftet i forarbeider, da netthandel åpenbart ikke var tiltenkt da bestemmelsen ble laget. Etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 42 andre ledd bokstav f fulgte det videre at «fast organisert transportvirksomhet og dertil knyttet nødvendig lasting, lossing og lagring samt ekspedisjon av post, telegrammer og telefonsamtaler» var tillatt som nattarbeid. Med transportvirksomhet var likestilt arbeid som av hensyn til transportmidlenes drift eller reisendes behov må utføres som nattarbeid. Lovens ordlyd og forarbeider gir imidlertid ikke et klart svar som kan bidra til å oppklare hvordan bestemmelsen skal forstås opp mot netthandel. Bakgrunnen for at det ble vurdert et behov for nattarbeid innen transport var at forholdene er annerledes enn på faste arbeidssteder.

Hensikten med å erstatte de enkelte punktene i 1977-lovens liste med et generelt krav om at «arbeidets art» gjør nattarbeid nødvendig i arbeidsmiljøloven av 2005, var blant annet å kunne ta høyde for samfunnsutviklingen. Hva som regnes som nødvendig vil utvikle seg over tid. Utvalget mener dette vilkåret som et utgangspunkt er godt egnet til å kunne møte samfunnsutviklingen, men det er viktig å sørge for at bestemmelsen overholdes, og sikre at det gjøres konkrete og reelle vurderinger av nødvendigheten av nattarbeid. Som for faste utsalgssteder må spørsmålet om

det er behov for nattarbeid i netthandel vurderes strengt, og hensynet til arbeidstakernes vern må veies opp mot andre relevante hensyn. Dersom det er snakk om nattarbeid gjennom hele natten, bør terskelen være høyere enn dersom arbeidet foregår noen timer på kvelden. Ettersom kunden ved netthandel av fysiske varer normalt ikke vil få levert varen umiddelbart, gjør ikke hensynet til umiddelbar beredskap seg gjeldende på samme måte som ved handling i fysiske butikker. På den annen side vil hensynet til rask og effektiv transport kunne være et argument for at nattarbeid etter en konkret vurdering kan anses nødvendig.

Et kjennetegn ved det såkalte 24/7-samfunnet er at den enkeltes tidsbruk blir mer diversifisert, og det har blitt lettere å handle på ulike måter og til ulike tidspunkter. En slik utvikling kan tilsi økt bruk av nattarbeid for å dekke allmennhetens endrede behov og ønsker. For eksempel kan forventninger om rask levering gjøre nattarbeid med plukking og transport av varer mer vanlig. For utvalget er det viktig å møte denne utviklingen på en god måte.

Utvalget er bekymret for en utvikling der nettbutikker baserer seg på å pakke ordrer om natten for å levere fra tidlig om morgenen. Det kan stilles spørsmål ved nødvendigheten av dette. Jo flere oppgaver det anses naturlig å utføre på nattestid, desto større kan nødvendigheten av nattarbeid fremstå, og utvalget er bekymret for denne utviklingen veiet opp mot de negative konsekvensene arbeid på natten har for arbeidstakerne.

Utvalget mener det er behov for å følge utviklingen når det gjelder omfang av nattarbeid i forbindelse med netthandel nøye. Utvalget vil oppfordre myndighetene til å innhente mer kunnskap om omfanget av nattarbeid og hvordan arbeidstiden organiseres i netthandelsbransjen og tilknyttede aktiviteter. Dette er viktig for å kunne vurdere om det er nødvendig med tiltak eller innstramminger nå eller i årene fremover. Utvalget vil videre minne bransjen på at nattarbeid har klare ulemper arbeidsmiljømessig og for arbeidstakernes velferd, og at det er et mål å redusere nattarbeid til der det er nødvendig.

Den teknologiske utviklingen kan også være positiv i et verneperspektiv. Bruk av teknologi kan redusere behovet for arbeidskraft om natten, da mange funksjoner kan automatiseres. Dette gjel-

der både handling i butikk, lagerfunksjoner, nett-handel og annet, og kan gjøre det mulig å handle hele døgnet (selv om man ikke nødvendigvis får varen i hendene umiddelbart). Utvalget mener det er viktig at virksomheter organiserer seg på en måte som minimerer behovet for nattarbeid, uansett om «arbeidets art» gjør det tillatt med bruk av nattarbeid.

Utvalgets forslag

Selv om nattarbeid i utgangspunktet ikke er lov, erkjenner utvalget at nattarbeid er nødvendig i enkelte deler av varehandelen. Utvalget mener at nattarbeid bør begrenses til der det er nødvendig etter en konkret vurdering, der relevante hensyn veies opp mot arbeidstakers vern. Samfunnets og virksomhetenes behov er de mest sentrale i denne sammenheng.

Etter utvalgets syn må det tas utgangspunkt i at nattarbeid bare unntaksvis er tillatt, og gjøres en reell vurdering av om nattarbeid er nødvendig.

Vurderingen av om «arbeidets art gjør det nødvendig» med nattarbeid bør innebære at det skal foretas en nøye og reell vurdering der både overordnede samfunnsbehov og konkrete behov spiller inn. Utgangspunktet bør være at nattarbeid ikke er tillatt av hensyn til arbeidstakers vern. Arbeidstakermedvirkning er etter utvalgets syn viktig for å sikre et tilstrekkelig vern og at det foretas gode vurderinger. Dette er nærmere behandlet nedenfor i punkt 6.4.

Hovedbegrunnelsen bak bruk av nattarbeid ved utsalgssteder er allmennhetens og forbrukerens behov. Det mest sentrale vurderingstemaet vil dermed være behovet for tilgang til de varer som selges. Selv om lovverket ikke lenger setter direkte begrensninger i åpningstider på hverdager, vil åpningstidene altså etter utvalgets forslag indirekte begrenses i den grad vernet mot nattarbeid etter arbeidsmiljøloven tilsier det.

Noen varer og tjenester er det av samfunnsmessige grunner nødvendig å tilby sen kveld og natt. Utvalget finner det ikke naturlig å konkretisere hvilke varer dette omfatter og i hvilke situasjoner. Dette vil nettopp etter utvalgets syn måtte vurderes nærmere i praksis.

Også konkurransehensyn er et relevant hensyn som kan spille inn på ulike måter. Lange åpnings-tider, som medfører bruk av nattarbeid, kan gi et konkurransefortrinn som kan få betydning for vurderingen. Det bør for eksempel ikke være slik at dersom én butikk holder åpent, utelukker det andre i samme område fra å holde åpent fordi «behovet» da allerede er dekket.

I tillegg til å vurdere det å benytte nattarbeid i utgangspunktet, bør vurderingen også etter utvalgets syn inkludere hvor mye nattarbeid som er nødvendig og hvordan arbeidet skal fordeles og tilrettelegges. Utvalget vil også peke på at der nattarbeid vurderes å være nødvendig, bør arbeidsgiver likevel søke å begrense bruken om mulig.

Etter utvalgets syn bør også tidspunktet for nattarbeidet få betydning. Vurderingen av om nattarbeid kan benyttes bør være strengere for arbeid gjennom natten enn arbeid frem til kl. 23 om kvelden, ettersom dette medfører større negative effekter. Jo større omfanget av nattarbeid er, desto tyngre må hensynet til vern av arbeidstaker veie, og det bør kreves større behov for nattarbeid for at dette skal tillates.

Utvalget viser også til adgangen til å avtale et annet nattetidsrom på åtte timer som skal omfatte tiden mellom kl. 00 og 06, jf. § 10-11 første ledd andre punktum. Dette krever at virksomheten er bundet av tariffavtale, og en slik ordning må avtales skriftlig med tillitsvalgte. Hensikten er nettopp å ta høyde for enkelte bransjers særlige behov. Dette kan gi virksomheter spillerom til å ha åpningstider på sen kveld selv om vurderingen knyttet til nattarbeid etter utvalgets forslag blir strengere, og fremmer også arbeidstakermedvirkning. De fleste dagligvarebutikker åpner for eksempel tidligst kl. 07 og stenger ikke senere enn 23. Da vil det i så fall kun være de som skal stenge (og eventuelt åpne) butikken som regnes å jobbe natt. Det samme gjelder dersom det er aktuelt å benytte en toskiftsordning, jf. § 10-11 første ledd, som gir fleksibilitet knyttet til driftstiden. Etter utvalgets erfaring er ikke toskiftsordninger mye brukt i varehandelen i dag.

Utvalget mener også det er behov for å sikre at franchisegivere, morselskap, kjøpesentereiere og andre som har innflytelse over åpningstidene og

arbeidstidsordningene også vurderer behovet for nattarbeid, og sikrer arbeidstakerne og arbeidsgiver medvirkning i beslutningsprosesser knyttet til dette.

Stadig flere virksomheter selger varer over nettet, og benytter nattarbeid til for eksempel sortering, pakking og lasting av varene. For slikt arbeid vil vurderingen av om arbeidets art gjør nattarbeid nødvendig være annerledes, og behovet må begrunnes på en annen måte enn for fysiske butikker. Utvalget mener det er behov for nærmere kartlegging av organiseringen og bruken av nattarbeid innenfor netthandel og andre konsepter som ikke er fysiske utsalgssteder i tradisjonell forstand. Utvalget er bekymret for at omfanget av nattarbeid blir stort uten at det gjøres tilstrekkelige vurderinger av om dette faktisk er nødvendig. For å kunne vurdere nødvendige tiltak for å sikre arbeidstaker innenfor netthandel og andre konsepter et tilstrekkelig vern mot nattarbeid, anbefaler utvalget at myndighetene følger utviklingen her nøye.

Utvalgsmedlemmene Beckham og Sæle mener spørsmålet om nattarbeid er nødvendig, må vurderes strengt, slik at nattarbeid kun i svært sjeldne tilfeller vil være tillatt. Det er viktig å sørge for at langt færre ansatte må jobbe natt i varehandelen, og etter disse medlemmenes syn bør vurderingen derfor være enda strengere enn det utvalget legger opp til ovenfor. Disse medlemmene er likevel glade for at et samlet utvalg vil gå i retning av en strammere praksis for bruk av nattarbeid i varehandelen. Ettersom det ikke er flertall for å stramme inn ytterligere, slutter disse medlemmene seg derfor til vurderingene ovenfor.

6.4 Arbeidstakers medvirkning – drøftingskravet

6.4.1 Kravet til drøfting av om nattarbeid er nødvendig

Som nevnt ovenfor, gjelder det et drøftingskrav i tilknytning til bruk av nattarbeid. Etter arbeidsmiljøloven § 10-11 femte ledd skal arbeidsgiver drøfte nødvendigheten av nattarbeid med arbeidstakers tillitsvalgte før det iverksettes.

Det understrekes i bestemmelsens forarbeider at dersom det ikke oppnås enighet om nødvendigheten av nattarbeid, er det arbeidsgiver som i kraft av styringsretten avgjør spørsmålet, dersom ikke noe annet er fastsatt i tariffavtale eller i arbeidsavtalen (Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 321).

Formålet med drøftingsplikten i arbeidsmiljøloven § 10-11 er å sikre arbeidstakerne innflytelse over avgjørelsen av om nattarbeid skal benyttes, og bidra til at nattarbeid ikke benyttes i større utstrekning enn nødvendig.

Bestemmelsen er videreført fra arbeidsmiljøloven av 1977. Drøftingskravet er lite omtalt i forarbeider og litteratur. Ifølge forarbeidene må partene «drøfte både om nattarbeid er nødvendig, og om vilkårene for nattarbeid er til stede» (Ot.prp. nr. 41 (1975–1976)). Dersom nattarbeid benyttes i lengre tid, bør det videre med passende mellomrom drøftes om fortsatt bruk av nattarbeid er nødvendig, og om situasjonen fremdeles er slik at vilkårene for nattarbeid er til stede.

6.4.2 Utvalgets vurderinger og forslag

Et av temaene utvalget er bedt om å se på, er hvordan arbeidstakernes medvirkning og medbestemmelse ved nattarbeid ivaretas. Utvalget begrenser seg her til å se nærmere på drøftingskravet i forbindelse med arbeidsgivers beslutning om bruk av nattarbeid. Andre sider ved arbeidstakernes medvirkning og medbestemmelse behandles i punkt 7.5.

Lav organisasjonsgrad blant arbeidsgivere og ansatte, lav tariffavtaledekning, mangel på tillitsvalgte, arbeidspress, teknologisk utvikling, selskapsstruktur og utenlandsk eierskap kan være medvirkende til å svekke lokalt partssamarbeid. Det er videre forhold som kan tyde på at arbeidstakerne har lite innflytelse over bruken av nattarbeid spesielt. Ettersom arbeidstiden er avhengig av åpningstidene, må dette ses i sammenheng. Når åpningstidene er satt, vil arbeidstakernes reelle mulighet til innflytelse over omfanget av nattarbeid nødvendigvis være svært begrenset, ettersom det kreves bemanning innenfor åpningstidene, med mindre butikken er helautomatisert.

Som omtalt i punkt 6.3.2, kan dette for eksempel gjelde kjøpesentre og butikkkjeder.

Også i svarene i Fafos spørreundersøkelse til medlemmer i HK Norge sier tillitsvalgte og verneombud at de har lite påvirkning på arbeidstidene, og også lite innflytelse på valg av arbeidstidsordninger og arbeidsplanene. Blant tillitsvalgte er det et mindretall som svarer at det er formelle drøftinger med butikkleidelsen om valg av arbeidstidsordninger og arbeidsplanene. Under en tredjedel av tillitsvalgte i Fafos undersøkelse svarte at de har formelle drøftinger med ledelsen for butikken om valg av arbeidstidsordninger. Også blant bedriftsledere svarer under en tredjedel at de har formelle drøftinger om dette. Når det først er drøftinger, foregår dette i hovedsak på butikknivå, men det er også et visst innslag av drøftinger på kjedenivå. Det fremgår imidlertid ikke av undersøkelsen om tillitsvalgte har påvirkning eller medinnflytelse knyttet spesifikt til arbeidsgivers vurdering av om arbeidets art gjør det nødvendig med nattarbeid. Likevel er det etter utvalgets syn grunn til å anta at drøfting enten ikke gjennomføres eller ikke gjøres i tråd med bestemmelsen. Uansett mener utvalget at arbeidstakermedvirkningen er viktig.

Utvalget mener på denne bakgrunn at det bør vurderes tiltak for å sikre at kravet om drøfting oppfylles, og sikre arbeidstakerne større medvirkning over bruk av nattarbeid. Dette kan være et viktig bidrag for å sikre at nattarbeid kun benyttes i de tilfellene der det er nødvendig, ettersom det gir arbeidsgiver et bedre beslutningsgrunnlag og bidrar til å sikre at vurderingen går riktig for seg. Dette er positivt for både arbeidstaker og for virksomheten. Det er også viktig at drøfting gjøres på et nivå der formålet om at arbeidstaker skal ha innflytelse over bruken av nattarbeid oppfylles.

6.5 Muligheter for utvidet adgang til nattarbeid etter avtale

6.5.1 Gjeldende rett – arbeidstidsreguleringer i lov og avtale

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 regulerer arbeidstid, jf. nærmere omtale av regelverket i punkt 2.1 i utvalgets rapport. Hovedformålet med regule-

ringen av arbeidstid er å sikre verne- og velferdshensyn for arbeidstakerne. Reglene skal ut over det også ivareta hensyn til virksomhetenes behov, brukere, berørte tredjeparter og samfunnet for øvrig.

Loven åpner flere steder for at det kan inngås avtaler om unntak fra lovens hovedregler. Dette gir muligheter for å gjøre tilpasninger til situasjonen på den enkelte arbeidsplass. Det kan inngås avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Større unntak fra loven krever at virksomheten er bundet av tariffavtale, og at slik avtale inngås mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Det er mulig å inngå avtaler om svært omfattende unntak fra arbeidstidsbestemmelsene, men dette krever avtale med fagforeninger med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven, det vil si foreninger med mer enn 10 000 medlemmer eller som er tilsluttet en hovedorganisasjon med mer enn 10 000 medlemmer. Arbeidstilsynet har også mulighet til å gi samtykke til bruk av arbeidstidsordninger som går ut over hovedreglene i loven. Det kan også fastsettes egne særregler i forskrift.

6.5.2 Gjeldende rett – avtaler med tillitsvalgte om nattarbeid

I punkt 2.1.5 i utvalgets rapport redegjøres det for arbeidstidsreglene som gjelder nattarbeid. Etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-11 første ledd andre punktum kan arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte i en virksomhet som er bundet av tariffavtale skriftlig avtale et annet tidsrom for nattarbeid enn lovens hovedregel om arbeid mellom kl. 21 og 06. En slik avtale om nattarbeid må omfatte minst åtte timer og hele tiden mellom kl. 00 og 06. Adgangen til å inngå slik avtale åpner for eksempel for at arbeidet kan vare frem til kl. 00, med nattarbeid definert som perioden mellom kl. 00 og 08.

Bakgrunnen for avtaleadgangen var et ønske om mer fleksibilitet og mulighet til å tilpasse nattarbeidet til virksomhetenes ulike behov. Dersom det inngås avtale med tillitsvalgte om å fravike lovens regler om arbeidstid ved nattarbeid etter § 10-11 sjette og sjuende ledd, skal arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

6.5.3 Gjeldende rett – individuelle avtaler om frivillig kveldsarbeid

Ved lovendring i 2017 ble det innført en adgang til at arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om arbeid mellom kl. 21 og 23 selv om vilkårene for nattarbeid ellers ikke er oppfylt, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 tredje ledd. Det er kun arbeidstaker som kan ta initiativ til faktisk utføring av arbeid mellom kl. 21 og 23 i hvert enkelt tilfelle. Denne adgangen til frivillig kveldsarbeid er ment å gi arbeidstakere større fleksibilitet, slik at den ordinære arbeidsdagen kan avsluttes tidligere og resterende arbeid kan utføres i dette tidsrommet.

6.5.4 Utvalgets vurderinger og forslag

Utvalget viser til at arbeidsmiljøloven i dag gir en vid adgang til nattarbeid i varehandelen. De gjeldende bestemmelsene om avtaler med tillitsvalgte om nattarbeid og adgangen til å fravike timebegrensningene i loven har derfor begrenset betydning. Dersom situasjonen hadde vært annerledes kunne en tenke seg at slike avtalemuligheter ville blitt hyppig benyttet nettopp i denne delen av arbeidslivet. Frivillige avtaler om kveldsarbeid oppfattes imidlertid som lite tilpasset situasjonen i varehandelen. Dette er en ordning som i hovedsak er innrettet mot utføring av arbeid hvor den enkelte i større grad selv kan øve innflytelse på når arbeidet skal utføres, for eksempel arbeid på hjemmekontor.

Samtidig skiller situasjonen i varehandelen seg fra andre næringer ved at organisasjonsgraden blant arbeidstakere er lav. Et flertall av virksomhetene i næringen har ikke tariffavtale og i mange virksomheter er det ingen tillitsvalgte. Avtalebaserte ordninger vil derfor kunne være mindre virksomme i varehandelen enn i andre næringer. Også når det gjelder eventuell bruk av individuelle avtaler med arbeidstakere om avvikende arbeidstidsordninger, er det sider ved situasjonen i varehandelen som kan gjøre dette mindre aktuelt enn i andre næringer. Få organiserte arbeidstakere, fravær av tillitsvalgte og verneombud i mange virksomheter, høy «turn-over» og betydelig innslag av unge arbeidstakere kan medføre en større ubalanse i relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker enn i de situasjoner som en for eksempel har hatt

i tankene når det gjelder regelen om individuelle avtaler om frivillig kveldsarbeid.

Utvalget viser til drøftingen foran når det gjelder regelverket om adgang til nattarbeid. En eventuell innstramming av dagens adgang til nattarbeid i varehandelen kunne tenkes å bli fulgt opp av en noe utvidet mulighet til å inngå avtaler om nattarbeid. De generelle bestemmelsene om adgangen til å fravike lovens arbeidstidsregler baserer seg på at mer omfattende tiltak må avtales med tillitsvalgte. Dette er viktig for å motvirke den ubalansen som vil være til stede i maktforholdet mellom en arbeidsgiver og en enkelt arbeidstaker. Utvalget viser til at arbeidsmiljølovens bestemmelser gir arbeidsgivere muligheter for å benytte avtaler med tillitsvalgte for å fravike enkelte bestemmelser. Etter utvalgets vurdering gir dette en tilstrekkelig adgang til å inngå slike avtaler. Utvalget vil derfor ikke anbefale ytterligere tiltak på dette området nå.

6.6 Regulering av hyppigheten av nattarbeid

6.6.1 Gjeldende rett

Som nevnt i punkt 6.3.1 foran er nattarbeid i utgangspunktet ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Formålet med bestemmelsen er at arbeidstakerne skal vernes mot de helsemessige belastningene det innebærer å arbeide om natten. I de tilfeller hvor nattarbeid likevel tillates, gjelder det visse begrensninger for samlet arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 sjette ledd. Det er gjort nærmere rede for reguleringene i kapittel 2 i utvalgets rapport.

I dag er det ingen reguleringer som setter særskilte begrensninger for hvor mange vakter med nattarbeid en arbeidstaker kan arbeide etter hverandre.

6.6.2 Hvor ofte er det forsvarlig å arbeide om natten?

Fafos kartlegging blant arbeidstakere i varehandelen som er medlemmer i HK Norge viser at arbeid

etter kl. 21 er relativt utbredt for de som jobber i butikker som holder åpent ut over kvelden og natten. Det er i hovedsak arbeidstakere i bransjene kiosk/energistasjoner og dagligvare som arbeider om natten, mens virksomheter i faghandelen i all hovedsak stenger innen kl. 21. I dagligvare er det vanlig at virksomhetene stenger i timene frem mot midnatt, mens mange virksomheter i kiosk/energistasjon-segmentet holder døgnåpent.

Det foreligger ikke tilsvarende samlet dokumentasjon om omfang av nattarbeid blant arbeidstakere hos virksomheter som driver netthandel, og hvor typiske arbeidsoppgaver gjelder plukking av varer på lager, pakking og klargjøring for utkjøring til kunder. Som nevnt i punkt 3.1.4 har Oda orientert utvalget om hvordan deres virksomhet legger opp arbeidet. De har egne skift som arbeider gjennom natten, inntil fem netter etter hverandre. Virksomheten anslår selv at 14 prosent av deres ansatte på lager utfører nattarbeid. Netthandel representerer foreløpig en begrenset del av samlet sysselsetting i handelsnæringen, men omfanget har vært sterkt økende i senere år, blant annet innen dagligvare.

De faglige anbefalingene fra STAMI innebærer at lengre, sammenhengende perioder med nattarbeid bør unngås. Arbeidstilsynet har de samme anbefalingene og vurderer at jo flere netter man jobber på rad, desto flere netter bør arbeidstakerne ha fri for å restituere.¹⁷ I de tilfeller hvor virksomheter søker Arbeidstilsynet om godkjenning av en arbeidstidsordning som inneholder nattarbeid, informerer Arbeidstilsynet om at de normalt ikke vil samtykke til mer enn to til tre nattevakter på rad før det må gis minimum to normale netter med søvn. Denne grensen følger ikke direkte av loven, men er satt på bakgrunn av arbeidsmedisinsk forskning.

6.6.3 Utvalgets vurderinger og forslag

Utvalget viser til de klare faglige anbefalingene om hyppigheten av nattarbeid og at det bør unngås lengre, sammenhengende arbeidsøkter om natten. Utvalget understreker virksomhetenes ansvar for å legge til rette for arbeidsplaner som

er i samsvar med hensynet til helse, miljø og sikkerhet for arbeidstakerne. Slike anbefalinger bør legges til grunn for blant annet arbeid med felles veiledning om nattarbeid, slik utvalget har anbefalt i punkt 7.2.3.

Et mulig tiltak kunne også være å anbefale at lovverket skal regulere hvor hyppig nattarbeid kan forekomme, for eksempel med en grense på tre dager (netter) etter hverandre og et tak for samlet antall arbeidsøkter i løpet av en definert tidsperiode. En ulempe ved en slik regulering ville være at det reduserer den lokale handlefriheten for virksomhetene og partene. Det vil for eksempel bli vanskeligere å ha en egen gruppe blant de ansatte som i hovedsak arbeider om natten, slik enkelte virksomheter praktiserer. På den andre siden tilsier hensynet til arbeidsmiljø og helse at omfanget av nattarbeid må begrenses for den enkelte arbeidstaker. En annen ulempe er at en slik regel også ville kunne medføre økt bruk av deltid fordi arbeidsgivere må ansette flere for å få arbeidsplanen til å gå opp.

Utvalget mener det er uheldig at virksomheter legger opp arbeidsplaner som innebærer økt hyppighet av nattarbeid sammenlignet med de faglige anbefalingene. Utvalget vil likevel ikke foreslå en konkret lovregulering av dette. Virksomheter som benytter nattarbeid skal uansett gjennomføre forsvarlighetsvurderinger. Slike vurderinger må bygge på foreliggende kunnskap om risikoforhold ved nattarbeid. Dersom det viser seg at arbeidstidsordningen kan føre til uheldige belastninger, eller gå ut over sikkerheten, er arbeidsgiver forpliktet til å gjennomføre tiltak. Utvalget viser til at slike tiltak må ta utgangspunkt i de konkrete forholdene i virksomheten. Det vises her til Arbeidstilsynets veiledning:¹⁸

Dersom forsvarlighetsvurderingen viser at arbeidstidsordningen kan føre til uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller at den går ut over sikkerheten, skal arbeidsgiveren iverksette tiltak.

Tiltak kan for eksempel være å redusere turnus- og vaktbelastningen til færre vakter på rad eller til

¹⁷ Nattarbeid – på helsen løs? (arbeidstilsynet.no).

¹⁸ Er arbeidstidsordningen forsvarlig? (arbeidstilsynet.no).

kortere vakter. Arbeidsgiver kan også sette i verk kompensierende tiltak som for eksempel:

- gi en lengre hvileperiode mellom vakter
- legge opp arbeidsplanen «med klokka»
- redusere arbeidsmengden på vakt
- organisere arbeidsdagen på en annen måte
- øke bemanningen

6.7 Økonomisk kompensasjon for nattarbeid

6.7.1 Innledning

Ved siden av å vurdere hvordan adgangen til å utføre nattarbeid skal reguleres, har utvalget også sett nærmere på om det kan være relevant å vurdere reguleringer som innfører en kostnad for arbeidsgiver knyttet til nattarbeid. Bestemmelser om tillegg for nattarbeid finnes i dag i tariffavtalene. Dette er i samsvar med den generelle arbeidsdelingen mellom lov og avtale i norsk arbeidsliv, der lønnsforhold er partenes ansvar.

Arbeidsmiljøloven har imidlertid en egen betalingsbestemmelse for overtidarbeid, som kommer i tillegg til de bestemmelsene om overtidsbetaling som finnes i tariffavtalene. Med utgangspunkt i dette har utvalget vurdert om en eventuell lovbestemmelse om økonomisk kompensasjon for nattarbeid kunne ha en hensikt som en annen måte å regulere bruken av nattarbeid på, som et alternativ til eller supplement til direkte reguleringer.

6.7.2 Gjeldende rett – bestemmelser om kompensasjon for overtid og nattarbeid etter lov og avtaler

I norsk arbeidsliv reguleres lønn i tariffavtaler og i individuelle avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Når det gjelder overtidarbeid har imidlertid arbeidsmiljøloven en særskilt bestemmelse om betaling – for overtid skal det betales et overtidstillegg på minst 40 prosent av avtalt timelønn, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 ellefte ledd.

Formålet med adgangen til å pålegge overtidarbeid er å gi virksomhetene større muligheter for fleksibilitet og muligheter for å kunne håndtere

uforutsette situasjoner. Arbeidsgiver kan pålegge arbeidstakerne å jobbe overtid hvis det er et særlig og tidsavgrenset behov for det. Men det krever at det utbetales overtidstillegg. I tillegg fastsetter loven grenser for omfanget av overtidsarbeid. Overtid er ekstraordinært arbeid utover den normale arbeidstiden. Derfor stilles det krav om visse vilkår for slikt arbeid og at det kompenseres særskilt.

Tariffavtalene har egne bestemmelser om betaling for overtidarbeid, som vanligvis gir høyere kompensasjon enn etter arbeidsmiljølovens bestemmelse. Landsoverenskomsten mellom Virke og HK/LO inneholder bestemmelser om at overtidarbeid betales med 100 prosent tillegg på følgende tidspunkt:

- mandag til lørdag mellom kl. 21 og 08
- etter ordinær arbeidstids slutt på dager før en søn- eller helligdag
- etter kl. 13 på fridager før en søn- eller helligdag
- på søndager, helligdager og 1. og 17. mai
- etter kl. 13.15 på jul-, nyttårs- og pinseaften

Ifølge Landsoverenskomsten Virke-HK/LO har en arbeidstaker som får betalt for overtid ikke rett til tillegg for kvelds-, natt og helgearbeid for overtidarbeidet.

De ulike tariffavtalene har også bestemmelser om tillegg i lønn for de som arbeider kveld, natt og helg.

Arbeidstakernes timelønn før slike tillegg vil variere. Landsoverenskomsten Virke-HK/LO inneholder minstelønnsseter. Per 1. april 2023 var minstelønnssetene for butikkansatte fastsatt i et spenn mellom 171 og 233 kroner i timen.¹⁹ I forhold til disse minstelønnssetene utgjør tariffavtalens tillegg for arbeid etter kl. 21 et prosentvis tillegg som varierer fra i underkant av 20 prosent til i overkant av 25 prosent av timelønnen. For arbeidstakere som lønnes over minstelønnssetene vil den prosentvise effekten av tillegget være lavere.

¹⁹ Landsoverenskomsten HK – Handel og Kontor – Tariff – Lønnstrinn – Handels- og tjenestenæringen – Hovedorganisasjonen Virke.

6.7.3 Utvalgets vurderinger og forslag

Utvalget har vurdert om det kunne være aktuelt å foreslå en lovbestemmelse om kompensasjon for nattarbeid etter mønster av arbeidsmiljølovens bestemmelse om overtidstillegg.

Et moment som kan tale for et slikt tiltak er at det ville kunne ha en begrensende effekt på bruken av nattarbeid i virksomhetene gjennom at kostnaden ved nattarbeid øker. Samtidig ville virksomhetenes fleksibilitet til å kunne benytte nattarbeid når det er behov beholdes. En slik regulering kunne tenkes å bidra til grundigere og mer reelle vurderinger i virksomhetene når det gjelder nødvendigheten av nattarbeid.

Et moment som taler mot egne lovbestemmelser for lønnskompensasjon for nattarbeid er at dette er forhold som etter vanlig arbeidsdeling mellom lov og avtale hører hjemme i tariffavtalene. Dette taler klart for at bør være opp til partene selv å avtale bestemmelser om dette. En rekke tariffavtaler inneholder bestemmelser om kompensasjon og tillegg for nattarbeid, samt for arbeid som utføres på kveldstid og i helgene. Det varierer imidlertid mellom tariffavtalene hvilken kompensasjon som gis for nattarbeid og hvordan avtalebestemmelsene er utformet.

Et annet moment som kan tale mot å benytte lønnskompensasjon som virkemiddel for å begrense omfanget av nattarbeid, er at det i

praksis kunne gi feil incentiver, ved at det for den enkelte arbeidstaker ville lønne seg å jobbe mer om natten. Så lenge reguleringen av slike former for økonomisk kompensasjon skjer innenfor den helhetlige rammen som en tariffavtale innebærer, vil det trolig være mindre sannsynlig at bestemmelsene får slike konsekvenser.

Utvalget viser samtidig til at det er begrenset tariffavtaledekning i varehandelen og at det er usikkert i hvilken grad avtalebestemmelsene om tillegg for overtid og arbeid på kveld, natt og helg følges av virksomheter som ikke selv er tariffbundet. Slik sett er det en forskjell mellom tariffbundne og ubundne virksomheter, ved at de sistnevnte ikke trenger å betale mer enn ordinær timelønn ved nattarbeid. Dette kan gi en konkurransevridning i disfavør av virksomhetene som har tariffavtale. En eventuell lovbestemmelse ville kunne bidra til en likere situasjon for alle virksomhetene i næringen, og slik sett kan hende gjøre det mindre attraktivt for en del virksomheter å benytte seg av nattarbeid i større omfang.

Samlet sett vurderer utvalget at de prinsipielle argumentene knyttet til partenes ansvar for lønnsdannelsen er de mest tungtveiende. Utvalget har derfor valgt å ikke gå videre med forslag om lovregulering av økonomisk kompensasjon for nattarbeid. Det er mest hensiktsmessig at dette er spørsmål som vurderes av arbeidslivets parter ved utforming av de aktuelle tariffavtalene.

7 Tiltak for å begrense ulemper ved nattarbeid

7.1 Innledning

I dette kapitlet beskriver og drøfter utvalget mulige tiltak for å begrense ulemper og belastninger for arbeidstakerne når de må utføre nattarbeid i varehandelen. Alenearbeid som foregår om natten kan innebære særskilte ulemper for arbeidstakerne. Dette omtales nærmere i kapittel 9 om alenearbeid. Tiltak som kan begrense ulemper ved nattarbeid og alenearbeid om natten, må ses i sammenheng og vil i en del tilfeller kunne være av betydning både når det gjelder selve nattarbeidet og situasjoner der arbeidstaker er alene på jobb om natten.

Det følger av mandatet at utvalget skal utrede og vurdere alternative tiltak. Så langt som mulig skal det også beskrives og vurderes hvilke virkninger tiltakene kan få for de som berøres: arbeidstakerne, arbeidsgiverne, virksomhetene, kundene samt for varehandelen samlet og tilgrensende næringer. I samsvar med mandatet skal utvalget også beskrive hvordan arbeidstakernes medvirkning og medbestemmelse ved natt- og alenearbeid ivaretas, og vurdere i hvilken grad avtale-reguleringer kan gi hensiktsmessige løsninger på dette området. Flere av disse temaene omtales i dette kapitlet.

7.2 Styrking av informasjon og opplæring – bedre risikovurderinger

7.2.1 Gjeldende rett – risikovurdering og helseundersøkelser

Arbeidsmiljøloven § 3-1 stiller krav til at arbeidsgivere utfører et systematisk helse-, miljø- og

sikkerhetsarbeid i virksomheten. Arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. I samsvar med arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd bokstav c skal arbeidsgiver kartlegge farer og problemer, og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidstilsynet har utarbeidet veiledning til hjelp for gjennomføring av risikovurderingen. Fremgangsmåte, omfang og innhold må tilpasses forholdene i virksomheten og hva som skal risikovurderes.²⁰

Ved enkelte typer arbeid med særlig helserisiko har arbeidsgiver plikt til å sørge for at arbeidstakerne får gjennomført helseundersøkelser. Dette fremgår av forskriftene til arbeidsmiljøloven, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 14. Ved arbeid som hovedsakelig utføres om natten er arbeidsgiver pålagt å gi arbeidstakerne et tilbud om helsekontroll før tiltredelse og siden ved jevne mellomrom, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 åttende ledd. Det følger av forarbeidene (Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 322) at kravet til «hovedsakelig» må vurderes ut fra en full stilling. Arbeidstaker som bare arbeider natt, men i redusert stilling og kanskje derfor bare har én nattvakt i måneden, oppfyller ikke kravet til helsekontroll. Arbeidsgiver har plikt til å gi et slikt tilbud, men arbeidstaker har ikke plikt til å gjennomføre. Helsekontrollen skal være gratis for arbeidstaker.

Det stilles ikke noe krav om at ordinære virksomheter i varehandel skal være tilknyttet bedriftshelsetjeneste (BHT). Men der en arbeidsgiver har knyttet seg til en bedriftshelsetjeneste, skal denne tilby helseovervåkning når arbeidssituasjonen tilsier det. Helseundersøkelser i forbindelse med nattarbeid kan også gjennomføres av andre.

²⁰ <https://arbeidstilsynet.no/hms/risikovurdering/>

7.2.2 Utfordringer – risikosituasjoner og risikovurderinger

Ansatte i varehandelen er mer utsatt for belastninger på muskler og skjelett, og har i større grad ensidige og gjentatte arbeidsoppgaver sammenlignet med gjennomsnittstallene for arbeidslivet, jf. punkt 3.2.4, som gjengir resultater fra SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø 2022. Forskning viser at skiftarbeid, nattarbeid og forlengede arbeidstider generelt kan medføre økt ulykkes- og skaderisiko, samt store helsebelastninger. I punkt 4.2.2 omtales en studie fra 2023 hvor ansatte i varehandelen og politiet ble sammenlignet når det gjelder akutte effekter av skiftarbeid, som slitenhet/utmattelse, søvnighet og følelse av angst og depresjon. Studien fant at ansatte i varehandelen hadde flere slike symptomer i forbindelse med skiftarbeid enn politiansatte. Med skiftarbeid menes i denne sammenheng turnus og andre former for varierende arbeidstid, selv om det ikke er organisert som en skiftordning.

Innholdet i arbeidsoppgavene og arbeidssituasjonen kan ha betydning for hvilken belastning det utgjør for arbeidstakere å jobbe på sen kveldstid og om natten. Dette kan forsterkes ved at det er færre på jobb i denne tiden eller ved at arbeidstaker jobber alene. Det er behov for at virksomhetene gjennomfører risikovurderinger både når det gjelder nattarbeid generelt og ved alenearbeid.

Mange av aktørene i næringen gjennomfører en betydelig innsats for å lære opp medarbeidere. Et eksempel er Circle K, som har orientert utvalget om gjennomføringen av sitt «on-boardingprogram» for alle nye medarbeidere i form av e-læring, spillbasert trening på mobil og opplæringsplan, hvor tema som HMS, konflikthåndtering og kundebehandling tas opp. Deres system for rapportering om hendelser representerer også en viktig kilde til informasjon, opplæring og oppfølging i virksomheten. Virksomhetens erfaring er at det er de lokale forholdene ved den enkelte servicestasjon som styrer behovet for tiltak og bemanning, og at mye løses gjennom god opplæring og god støtte. Et annet eksempel er Oda, som har orientert utvalget om at de annenhver måned gjennomfører medarbeiderundersøkelser som følges opp i egne dialogmøter med ansatte og tillitsvalgte. De har knyttet seg til en ekstern

leverandør av bedriftshelsetjeneste som jevnlig tilbyr helseundersøkelser.

Partene i næringen gjennomfører også en rekke tiltak for å informere og veilede sine medlemmer. Det gjennomføres også kompetanseutviklingstiltak på generelt nivå og mer spesifikt rettet mot delbransjer innen varehandel.

Myndighetene gir råd og veiledning. Arbeidstilsynets nettsider gir som nevnt informasjon om gjennomføring av risikovurderinger, og inneholder også utdypende informasjon om reguleringen av arbeidstid generelt og nattarbeid spesielt. Informasjonen er innrettet for å kunne være til hjelp for arbeidsgivere i gjennomføring av risiko- og forsvarlighetsvurderinger.

På sine nettsider informerer STAMI om forskningsbasert kunnskap som ligger til grunn for å gjøre risikovurderinger. STAMI har også publisert råd om arbeidstid med hensyn til helse og sikkerhet.

Selv om det foreligger veiledninger, og det er mange virksomheter som gjennomfører tiltak, viser Arbeidstilsynets funn fra tilsyn og kartlegginger at det også er en betydelig andel virksomheter som ikke gjennomfører risikovurderinger slik som de skal, jf. nærmere omtale i punkt 3.5. I Fafos undersøkelse blant arbeidsgivere svarer 34 prosent at de ikke har gjennomført egen vurdering av om det er særlig risiko forbundet med alenearbeid i sin virksomhet. Dessuten svarer ytterligere 13 prosent at de ikke er sikre på om dette er gjort.

7.2.3 Utvalgets vurderinger og forslag

Utvalget mener det er behov for at alle aktører gjør mer for å utbre kjennskapen til, og forståelsen av, regelverket om arbeidstid og nattarbeid spesielt.

Det er et behov for å øke kjennskapen til og forståelsen av regelverket om arbeidstid og nattarbeid. Det er nødvendig med opplæringstiltak og veiledere som rettes både mot arbeidsgivere og arbeidstakere. Utvikling av tekniske løsninger for arbeidstidsplanlegging vil også være nyttig.

Partene i arbeidslivet har også ansvar og muligheter for å bidra til å øke kjennskapen og forståelsen

sen gjennom blant annet Fellestilltakene LO–Virke og LO–NHO. Det vil nok også være nødvendig å utvikle opplæringstilbud og supplere med ressurser til både opplæring og utvikling av digitale løsninger.

Utvalget understreker at det er arbeidsgiver som har ansvaret for etterlevelse av regelverkets krav. Samtidig har arbeidstaker plikt til å medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av tiltak i virksomheten.

For å styrke etterlevelsen av de kravene som stilles til arbeidsgivere er det viktig å gjennomføre tiltak som kan gjøre jobben enklere for dem. Her har myndighetene og partene i arbeidslivet viktige roller. Et eksempel på et slikt tiltak er Arbeidsmiljøportalen²¹, som er utviklet i samarbeid mellom Arbeidstilsynet, NAV, Havindustritilsynet (tidligere Petroleumstilsynet) og STAMI, som en del av en nasjonal arbeidsmiljøsatsing knyttet til avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA). Varehandel er en av næringene som omfattes av tilbudet. Et annet eksempel er «En bra dag på jobb²², som er utviklet av STAMI. Dette verktøyet er basert på forskning og spesialtilpasset ulike bransjer for å hjelpe virksomheter til å skape et bedre arbeidsmiljø. Også her er det en egen modul for varehandel.

Utvalget viser til at «Arbeidsmiljøportalen» og «En bra dag på jobb» er to konkrete verktøy som virksomhetene fritt kan benytte seg av. Utvalget viser også til Arbeidstilsynets og STAMIs særskilte veiledninger om risikovurderinger og konkrete råd om hvordan virksomhetene skal forholde seg til arbeidsplaner som omfatter nattarbeid, jf. punkt 7.2.2. Det må være en prioritert oppgave for myndighetene å nå ut til virksomhetene med informasjon om slike tiltak. Partene i arbeidslivet er en nødvendig bidragsyter i dette arbeidet.

Arbeidsgiver har plikt til å gi arbeidstakerne tilbud om helseundersøkelser når arbeidet hovedsakelig gjennomføres om natten. Bruk av helseundersøkelser kan ha et viktig forebyggende formål, blant annet for å kartlegge individuelle risikoforhold og formidle informasjon om forebyggende tiltak. Utvalget er ikke kjent med kartlegginger som sier

noe om bruken av, og erfaringene med, helseundersøkelser ved nattarbeid. Utvalget peker på at kravet om, og nytten av, bruk av helseundersøkelser må komme tydelig frem i informasjon og veiledningstiltak. For de virksomhetene hvor tilbud om helsekontroll ved nattarbeid kan være aktuelt, kan en hensiktsmessig fremgangsmåte være å ha gruppesamtaler med ansatte som arbeider natt, der problemstillinger knyttet til for eksempel søvnhygiene, helserisiko og planlegging av turnus kan diskuteres, og der bedriftshelsetjenesten kan gi råd. Etter en slik gruppesamtale kan ansatte som har behov for det få tilbud om en helseundersøkelse.

Utvalget viser til at arbeidsgivere er pålagt å tilby helsekontroll til arbeidstakere som hovedsakelig arbeider om natten. Etter gjeldende rett skal kravet vurderes ut fra en full stilling, jf. punkt 7.2.1. Utvalget mener at dette må endres slik at arbeidsgiver også har plikt til å tilby helsekontroll til deltidsansatte som hovedsakelig utfører arbeid om natten.

For å følge opp krav til arbeidsgiver er det behov for en kontrollfunksjon og sanksjoner for å sørge for etterlevelse. Arbeidstilsynet har en viktig rolle overfor næringen når det gjelder innretning av tilsyn og bruk av sanksjoner. Utvalget viser til at Arbeidstilsynet har gjennomført relativt få tilsyn i varehandel de siste årene, jf. punkt 3.5. I de tilsynene som er gjennomført har Arbeidstilsynet gitt flest reaksjoner på grunn av mangler ved virksomhetenes kartlegging, risikovurdering og gjennomføring av risikoreduserende tiltak.

Utvalget mener det er behov for at Arbeidstilsynet prioriterer tilsyn i varehandelen, og tilføres tilstrekkelige ressurser til å kunne øke sin tilsynsinnsetts. De tilsynene som er gjennomført viser at en betydelig andel av virksomhetene ikke følger opp lovpålagte krav, som å gjøre nødvendige risikovurderinger og gjennomføre reelle drøftinger med arbeidstakere om nattarbeid. Utvalget mener at det er særskilt behov for at Arbeidstilsynet, ut fra en risikovurdering, har en aktiv oppfølging overfor de virksomhetene i næringen som ikke er omfattet av tariffavtaler, hvor det i mindre grad er etablerte samarbeidsstrukturer mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

²¹ <https://www.arbeidsmiljoportalen.no/>

²² <https://enbradagpajobb.no/>

Når det gjelder virksomhetenes oppfølging av regelverkets krav, vil utvalget peke på at det bør stilles særskilte krav til risikovurderinger når det gjelder hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres om natten. Hvilke arbeidsoppgaver som innebærer særskilt risiko vil trolig kunne variere mellom virksomheter og delbransjer innen næringen. Generelt er det naturlig å gå ut fra at oppgaver som er tidkrevende, fysisk tunge eller som krever mye konsentrasjon kan være hensiktsmessig å unngå om natten, ikke minst i situasjoner hvor arbeidstaker er alene. Risikoen for ulykker og uheldige hendelser er lavest på dagskift, høyere på kveldsskift og høyest på nattskift. Et generelt råd er derfor at sikkerhetskritisk arbeid og arbeid med høy fysisk eller psykisk belastning i størst mulig grad bør unngås om natten, jf. punkt 4.3.2.

Sterkere vektlegging og tydeligere krav til innholdet i risikovurderingene ved nattarbeid kan følges opp på ulike måter. For de virksomheter som har knyttet seg til en bedriftshelsetjeneste, kan denne være en god ressurs å benytte i virksomhetenes arbeid med å etterleve regelverkets krav om gjennomføring av risikovurderinger.

Utvalget mener det bør gjennomføres flere tiltak for å legge til rette for gode risikovurderinger i virksomhetene. Utvalget anbefaler at myndighetene, ved Arbeidstilsynet og STAMI, tar initiativ til å gjennomføre et felles arbeid med arbeidslivets parter i varehandelen og aktuelle kjeder og store forretningsaktører for å gjøre kjent og videreutvikle informasjonstiltak, for eksempel i form av felles digital veiledning med egnede verktøy for konkrete risikovurderinger. Slik veiledning bør inneholde hva som skal være med i risikovurderingene, angi tydeligere retning på hvilke typer oppgaver/arbeid som kan utføres på natt, samt beskrivelser av risikoreduserende tiltak basert på forskning.

Utvalget viser til at det også kan være behov for å se nærmere på om dagens regelverk gir tilstrekkelig klarhet, eller om det er nødvendig å innføre særskilt regulering av innholdet i risikovurderinger, eventuelt som en del av en mer spesifisert regulering av nattarbeid i næringen. Et mulig tiltak kan være å stille særskilte krav til opplæring og informasjon som gis til arbeidstakere knyttet til ulike sider ved det å arbeide om natten. Det kan også være aktuelt å stille flere krav til arbeidsgive-

res oppfølging av ansattes helse og tilpasning til nattarbeid i og med at dagens regulering av helseovervåking og helseundersøkelser er overordnet og kanskje mindre kjent enn det som er ønskelig. Utvalget fremmer ikke konkrete forslag om dette, men anbefaler at temaet tas med i en videre prosess og arbeid med felles veiledning i samarbeid med organisasjonene og sentrale næringsaktører.

I mange tilfeller er det hensiktsmessig at innspill til bransjespesifikke reguleringer og standarder utvikles av partene selv, som er de som kjenner situasjonen og behovene best. En utfordring i varehandelen er imidlertid at det er mange arbeidstakere og virksomheter som står utenfor det organiserte arbeidslivet. Dersom det utvikles felles informasjons- og veiledningstiltak i et samarbeid mellom myndighetene og parter og aktører i næringen som nevnt over, vil dette kunne være til hjelp også for virksomheter som står utenfor det organiserte arbeidslivet, og på den måten bidra til styrket etterlevelse av regelverket av aktører i hele næringen.

7.3 Bedre organisering av arbeidet som skjer om natten – arbeidsplaner og pauser

7.3.1 Gjeldende rett – arbeidsplaner og pauser

Arbeidsmiljøloven § 10-3 stiller krav om at det utarbeides arbeidsplan dersom arbeidstakere arbeider til ulike tider på døgnet. Arbeidsplanen skal vise hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte.

Arbeidstakere skal ha minst en pause i løpet av arbeidstiden dersom den daglige arbeidstiden er mer enn fem og en halv time, jf. arbeidsmiljøloven § 10-9. Pausene skal til sammen være minst en halv time dersom den daglige arbeidstiden er minst åtte timer. Dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen sin under pausen, eller det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen forskyves.

7.3.2 Kunnskapsbaserte anbefalinger om arbeidsplaner

Hvordan arbeidstiden og bemanningen organiseres kan ha stor betydning for å redusere negative virkninger av nattarbeid og skiftende arbeidstider. Studier viser at uforutsigbarhet med hensyn til arbeidstider og arbeidsplaner er assosiert med redusert søvnkvalitet og søvnforstyrrelser, og at det også på andre måter øker belastningen på arbeidstakere.

Anbefalinger om hvile i forbindelse med nattarbeid fremmes både av Arbeidstilsynet²³ og STAMI²⁴. I punkt 4.3.2 gjengis STAMIs faglige råd for å redusere risiko ved arbeidstid og skiftplanlegging som innebærer nattarbeid.

God planlegging av arbeidet og utforming av arbeidsplaner er en viktig forutsetning for å redusere ulempene ved nattarbeid. De faglige anbefalingene går blant annet ut på at arbeidsgivere må organisere arbeidstiden slik at det blir tilstrekkelig tid til søvn og restitusjon for de arbeidstakerne dette gjelder. Her er det også nødvendig å ta hensyn til arbeidstakeres reisetid til og fra jobb. Det anbefales også at arbeidstakere får medvirke i planlegging av arbeidstiden. Viktige hensyn som må vurderes i tilknytning til nattarbeid er helsemessige forhold, omsorgsforpliktelser og graviditet. Arbeidstakernes alder kan også ha betydning.

Arbeidsgivere har plikt til å sørge for at arbeidstakere får informasjon. Dette gjelder blant annet informasjon om hvordan man kan forebygge søvnproblemer og andre arbeidstidsrelaterte plager. I sin oppfølging kan arbeidsgivere gjerne ta i bruk rådgivning fra bedriftshelsetjenesten. Loven stiller krav om at arbeidsgiver alltid skal vurdere om arbeidstidsordningen er forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, velferd og sikkerhet. I sine faglige anbefalinger understreker STAMI og Arbeidstilsynet at en forsvarlighetsvurdering alltid må gjøres ved etablering av nye arbeidstidsordninger, og ved endringer av eksisterende ordninger.

²³ <https://arbeidstilsynet.no/nyheter/nattarbeid--pa-helsen-los/>

²⁴ <https://stami.no/rad-om-arbeidstid-med-hensyn-til-helse-og-sikkerhet/>

7.3.3 Pauser fra arbeidet

I anbefalingene fra STAMI og Arbeidstilsynet pekes det på behovet for pauser som et av tiltakene for å organisere arbeidet slik at ulemper ved nattarbeid kan reduseres. Det bør være pauser av minst 30 minutters varighet, og minst hver fjerde time. STAMI og Arbeidstilsynet anbefaler blant annet at virksomhetene legger opp arbeidet slik at de som arbeider om natten kan få mulighet for å ta en kort blund. Selv om ikke alle kan ha muligheter for slike pauser, for eksempel når arbeidstaker arbeider alene, gjelder det et generelt krav til arbeidsgivere om å legge forholdene til rette for avvikling av pauser. Dette er viktig for å redusere ulempene ved arbeid utenom ordinær dagtid, hvor den fysiske og psykiske belastningen for arbeidstakerne kan være høyere enn ellers.

7.3.4 Utvalgets vurderinger og forslag

Det er arbeidsgiver som har ansvaret for å planlegge arbeidet og legge opp konkrete arbeidstidsordninger og arbeidsplaner. Utvalget viser til de faglige anbefalingene fra STAMI og Arbeidstilsynet. Arbeidsgivere må bruke disse anbefalingene i arbeidet. Utvalget viser til drøftingen i punkt 7.2 når det gjelder behov for styrket informasjon og veiledning. Dette kan ivaretas på ulike måter, blant annet har organisasjonene i næringen og kjeder/forretningssammenslutninger en viktig rolle når det gjelder å tilby arbeidsgivere praktiske virkemidler for arbeidsplanlegging. Bruk av ulike verktøy og IKT-løsninger (som kunstig intelligens) er nyttige for å gjøre utformingen av arbeidsplaner enklere for den enkelte arbeidsgiver. I dette arbeidet må samtidig den direkte kontakten mellom leder og arbeidstakere/tillitsvalgte opprettholdes. Den kan ikke erstattes av rent digitale løsninger. Utvalget understreker betydningen av at arbeidstakerne i virksomheten, ved sine tillitsvalgte og verneombud, involveres i slik planlegging på en god måte. De virksomhetene som ikke har lokale tillitsvalgte og som ikke har verneombud fordi de har færre enn fem ansatte, må finne andre måter å involvere sine ansatte i arbeidsplanleggingen.

Det er viktig at virksomhetene gjennomfører et fortløpende arbeid med vurderinger av risiko og forsvarlighet når det gjelder arbeidstidsordninger og arbeidsplaner. Det er ikke tilstrekkelig med en

årlig gjennomgang, temaet må ha kontinuerlig oppmerksomhet fra virksomhetens side slik at det kan gjøres nødvendige tilpasninger underveis.

Utvalget legger vekt på at arbeidstakere skal ha muligheter for å kunne gjennomføre de pausene fra arbeidet som de har krav på etter arbeidsmiljøloven. Gjennomføring av pauser på natten, når det er få eller ingen andre til stede på jobb, kan imidlertid være praktisk vanskelig å få til. For arbeidstakere som arbeider alene er det normalt ikke et alternativ å forlate arbeidsstedet og sette seg ned på et pauserom. Utvalget har vurdert om det i stedet burde være ordninger for å gi økonomisk kompensasjon for manglende pause til arbeidstakerne som arbeider om natten, men har kommet til at det vil virke mot sin hensikt. Alle arbeidstakere bør ha mulighet for pause, særlig om natten, da det utvilsomt er mer belastende å jobbe natt, spesielt dersom man arbeider alene. Økonomisk kompensasjon reduserer ikke de negative helsemessige virkningene av nattarbeid. Oppmerksomheten bør i stedet rettes mot tiltak virksomhetene kan gjennomføre for å sikre reelle muligheter for pause. Dette kan for eksempel være tiltak for å redusere omfanget av alenearbeid, jf. nærmere omtale i kapittel 9. Det kan også gjelde muligheter for å fysisk stenge lokalene i en periode, eventuelt i kombinasjon med å benytte «kioskluke» eller ringeklokke.

Utvalget har også vurdert om det bør stilles krav om hyppigere pauser når arbeidet gjøres om natten, for eksempel at det bør være pause hver tredje time når en arbeidsøkt varer gjennom hele natten. Begrensningene i muligheter til å faktisk avvikle pauser vil imidlertid være de samme som i dag. Det er lite hensiktsmessig å innføre nye bestemmelser som i praksis vil ha lite å si for de arbeidstakerne dette gjelder.

Utvalget er derfor kommet til at det viktigste tiltaket når det gjelder pauser fra arbeid som utføres om natten er å sikre økt bevissthet og etterlevelse av dagens regler. Dette krever en felles innsats når det gjelder informasjon, veiledning og opplæring, men også gjennom forsterket tilsyn og bruk av sanksjoner fra Arbeidstilsynets side overfor virksomheter som ikke legger til rette for at arbeidstakerne skal få de muligheter til pause som de har krav på etter loven.

7.4 Rett til fritak fra nattarbeid

7.4.1 Gjeldende rett

En arbeidstaker som regelmessig arbeider om natten har rett til fritak dersom det er behov av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner, og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 andre ledd. Regelverket er nærmere omtalt i punkt 2.1.5.

I forarbeidene (Ot.prp. nr. 49 (2004–2005), side 316) gjøres det klart at de som omfattes av denne fritaksmuligheten er arbeidstakere som utfører regelmessig nattarbeid. Det må vurderes konkret hva dette innebærer, men normalt vil det være tale om arbeid flere netter i måneden. Bestemmelsen gjelder generelt fritak fra virksomhetens arbeidstidsordning, ikke sporadiske unntak.

Vilkårene for fritak er at arbeidstakere har helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner. I Arbeidstilsynets veiledning om regelverket vises det til at helsemessige grunner kan være omfattende sykdom og sviktende helse hos arbeidstakeren selv.²⁵ Sosiale grunner kan være forhold knyttet til familie eller nærmeste omgivelser som utløser omsorgsoppgaver eller andre belastninger utenom det vanlige, for eksempel pleietrengende foreldre, syk ektefelle eller barn med nedsatt funksjonsevne. Vilkåret om andre vektige velferdsgrunner tar i første rekke sikte på å imøtekomme foreldre med behov som følger av problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden. Hva som ellers kan gi rett til redusert arbeidstid må vurderes konkret i det enkelte tilfelle, men formuleringen «vektige velferdsgrunner» innebærer at det må foreligge et kvalifisert behov.

Fritak fra nattarbeid etter slike grunner skal innvilges dersom det ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten. Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre dette. I forarbeidene vises det til at et vesentlig moment vil være om det foreligger ledig dagarbeid som vedkommende er kvalifisert for i virksomheten. Videre må det også legges vekt på om arbeidsgiver av hensyn til de øvrige ansatte kan

²⁵ <https://arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/nattarbeid/#Fritakfranattarbeid>

omdisponere arbeidsstokken. Regelen medfører ikke at arbeidsgiver har plikt til å opprette nye stillinger det ikke er behov for, eller å si opp andre arbeidstakere for å finne plass til den ansatte som ikke lenger kan arbeide natt. Arbeidstilsynet peker i sin veiledning på at arbeidsgiver i utgangspunktet bør prøve å tilpasse arbeidstidsordningen fremfor å overføre arbeidstakeren til andre oppgaver eller avdelinger. Men der dette vil medføre en vesentlig ulempe, vil arbeidsgiver måtte se på mulighetene for omplassering til andre oppgaver.

7.4.2 Utvalgets vurderinger og forslag

Utvalget er ikke kjent med undersøkelser som kan si noe om hvor mye fritaksadgangen benyttes. Slik regelverket er utformet legges det opp til konkrete vurderinger av den enkelte arbeidstakers situasjon. I varehandelen skjer en betydelig del av nattarbeidet frem til midnatt, men det er også virksomheter som holder åpent gjennom natten. Noen virksomheter har egne arbeidstakere som i hovedsak arbeider om natten. I kveldsåpne butikker berøres mange av arbeidstakerne i noen grad av nattarbeid, samtidig som arbeidstakere i deltidstillinger står for en prosentvis høyere del av arbeidet som skjer etter kl. 21 sammenlignet med arbeidstakere som har større stillingsprosent. Dette kan tale for at behovet for utvidet fritak fra nattarbeid er relativt begrenset for arbeidstakere i varehandelen.

På en annen side kan det være at mulighetene for fritak er lite kjent og at regelverket kan fremstå som at det i større grad er rettet mot tradisjonelt skiftarbeid i industri og turnusarbeid i helse- og omsorg enn de formene for nattarbeid som gjennomføres i varehandelen. Det er også en forskjell mellom disse ved at det innen helse, omsorg og samfunnssikkerhet utføres arbeidsoppgaver hvor det regnes som nødvendig med nattarbeid, og derfor er vanskeligere å få gehør for fritak, sammenlignet med næringer hvor det ikke på samme måte fremstår som nødvendig med nattarbeid.

Etter utvalgets vurdering kan en tydeliggjøring, og eventuelt en utvidelse av lovens bestemmelse om rett til fritak fra nattarbeid, være et tiltak som kan bidra til å redusere arbeidstakeres ulemper ved nattarbeid. Omsorg for barn med nedsatt funksjonsevne, syke personer i nær familie og gravi-

ditet er eksempler på begrunnelser som kan gi rett til fritak fra nattarbeid etter dagens bestemmelse. Utvalget mener dette eksplisitt må fremgå av lovbestemmelsen. Videre kan det også være praktiske forhold som begrenser arbeidstakeres muligheter for arbeid om natten, for eksempel tilgang på kollektivtransport.

Utvalget mener arbeidsgivere har en plikt til å legge til rette for fritak for nattarbeid dersom arbeidstakere har gode grunner for dette. Det må tas med i vurderingen at det innen varehandel er gode muligheter for å arbeide på dagtid. Det er mange forhold det må tas hensyn til ved planlegging av arbeidstiden i en virksomhet, men det bør likevel stilles høyere krav til hva som skal regnes som vesentlig ulempe for arbeidsgiver i og med at det kan finnes muligheter for å tilpasse arbeidstidsordningen og fordelingen av vakter mellom de enkelte arbeidstakerne.

Utvalget anbefaler derfor at regelverket for fritak for nattarbeid presiseres, slik at det kommer tydeligere frem hvilke ulike situasjoner som kan tilsi slikt fritak. Dette kan bidra til at arbeidsgivere i varehandelen i størst mulig grad legger til rette for fritak for arbeidstakere som har behov for dette. Informasjon og veiledning om reglene om fritak for nattarbeid bør også inngå i et felles arbeid med å legge til rette for bedre risikovurderinger og arbeidsplanlegging ved nattarbeid, jf. punkt 7.2.3.

7.5 Arbeidstakeres medvirkning og medbestemmelse

7.5.1 Gjeldende rett – bestemmelser om medvirkning og medbestemmelse i lov og avtaler

Arbeidstakernes formelle rettigheter til medvirkning og medbestemmelse er dels forankret i lovreguleringer og dels i avtaler mellom partene. Begrepene medvirkning og medbestemmelse brukes til dels om hverandre og knyttes til ulike former for deltakelse i avgjørelser med betydning for arbeidsforholdet.

Det organiserte arbeidslivet er den fremste arenaen for samarbeid, medvirkning og medbestem-

melse. Gjennom hovedavtalene og de enkelte tariffavtalene har partene i arbeidslivet utviklet ordninger for å ivareta informasjon til ansatte, drøftinger med tillitsvalgte og medbestemmelse i virksomhetene.

I selskapslovgivningen er det bestemmelser om ansattes representasjon i bedriftenes styrende organer.

Arbeidsmiljølovens ordninger for arbeidstakeres medvirkning og arbeidsgiveres plikter til informasjon og drøfting kan grovt deles i to hovedkategorier, jf. NOU 2021: 9, punkt 8.8:

- Bestemmelser som stiller krav til ansattes løpende deltakelse i spørsmål som gjelder arbeidsmiljøet, herunder krav til informasjon og medvirkning om arbeidsmiljøforhold i § 4-2, krav til verneombud i kapittel 6 og arbeidsmiljøutvalg i kapittel 7.
- Bestemmelser som stiller krav til informasjon og drøfting med arbeidstakernes tillitsvalgte om konkrete spørsmål og i konkrete saker, jf. bestemmelser i kapittel 8, krav til informasjon og drøfting ved masseoppsigelser i § 15-2, ved virksomhetsoverdragelse i kapittel 16 og særskilte bestemmelser om drøfting av virksomhetens bruk av deltid, midlertidig ansatte, innleid arbeidskraft, samt kontrolltiltak i virksomheten.

Til den sistnevnte kategorien hører også arbeidsgivers drøftingsplikter når det gjelder arbeidstid. Som nevnt i kapittel 2 i utvalgets rapport stiller arbeidsmiljøloven krav til drøfting av arbeidsplaner (§ 10-3), bruk av overtid (§ 10-6), søndagsarbeid (§ 10-10) og nattarbeid (§ 10-11).

Endringer i arbeidsmiljøloven som trådte i kraft 1. januar 2024 pålegger alle virksomheter med mer enn fem ansatte å ha verneombud. Virksomheter hvor det jevnlig sysselsettes minst 30 arbeidstakere skal også ha arbeidsmiljøutvalg.

7.5.2 Kunnskap om arbeidstakeres medvirkning og medbestemmelse i varehandelen

Om lag en av fire arbeidstakere i varehandelen er medlem i en fagforening, og i overkant av en tredjedel av alle arbeidstakere i næringen arbeider

der i virksomheter som er omfattet av tariffavtale, jf. punkt 3.1.2. I SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø fra 2022 svarte under halvparten av arbeidstakerne som jobbet i varehandelen at de hadde tillitsvalgt eller fagforening til stede på sin arbeidsplass. Nærmere 60 prosent av arbeidstakerne i næringen svarte at de hadde verneombud på sin arbeidsplass, jf. punkt 3.2.5.

Fafo gjennomførte i 2021 en større undersøkelse om bruken av de ulike ordningene for medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet (Trygstad mfl., 2021). Kartleggingen er ikke brutt ned på enkelt-næringer, men viste at det var forskjeller mellom hvilke ordninger som etter lover og avtaler skulle ha vært på plass, og hvilke som faktisk var det. Av de lovbestemte ordningene var det verneombud som var mest utbredt i hele arbeidslivet. Fafo konkluderte med at oppslutningen om det lokale partssamarbeidet fortsatt er stor, men at en del tillitsvalgte opplever at de sjelden eller aldri har dialog med ledelsen i virksomhetene.

Som nevnt i punkt 3.1.3 er en konklusjon fra Medbestemmelsesbarometeret at de ansattes innflytelse på arbeidsplassen er stabil, men at det er utfordringer med sentralisert beslutningsmyndighet i virksomhetene og svekkelse av dialogen med tillitsvalgte. Arbeidstakere i varehandelen er blant de som svarer at de har mindre innflytelse, noe som blant annet henger sammen med at det er færre organiserte arbeidstakere i næringen (Dahl og Hagen, 2023).

Fafos kartlegginger i forbindelse med utvalgets arbeid tyder på at det er begrenset i hvilken grad partssamarbeidet om medvirkning og medbestemmelse fungerer i varehandelen. De arbeidstakerne som oppgir at de enten er tillitsvalgt eller verneombud er spurt om hvilken påvirkning de opplever å ha på ulike sider ved arbeidstidsordningene i virksomheten. 7 prosent svarte at de mente å ha påvirkning på åpningstidene (svært stor eller ganske stor påvirkning), 12 prosent på valg av arbeidstidsordninger og 19 prosent mente de hadde påvirkning på virksomhetens arbeidsplaner. 23 prosent mente de hadde påvirkning på hvordan ledige vakter fordeles mellom faste ansatte og andre og 29 prosent på hvor mange ekstrahjelpere eller midlertidig ansatte som benyttes i virksomheten. Ifølge Fafo er det overordnede bildet at tillitsvalgte og verneombud vurderer sin

egen innflytelse på disse områdene som ganske lav.

7.5.3 Nærmere om dagens ordninger med regionale verneombud

I dag finnes det særskilte ordninger med regionale verneombud (RVO) i bygge- og anleggsnæringen og for overnattingsvirksomheter, serveringsvirksomheter, rengjøringsvirksomheter mfl.²⁶ De regionale verneombudene ble i utgangspunktet etablert av arbeidslivets parter i bygg og anlegg. Ordningene er registrert i Stiftelsesregisteret og reguleres etter lov om stiftelse. Organisering, innretning og finansiering av ordningene er regulert i forskrifter under arbeidsmiljøloven, henholdsvis forskrift om organisering, ledelse og medvirkning og forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område.

RVO-ordningen i bygg og anlegg ble etablert i 1981. Formålet er å redusere risikoen for arbeidsulykker, belastningslidelser og andre arbeidsrelaterte helseproblemer, herunder faren for utstøtning fra arbeidslivet. Det er 15 regionale verneombud i bygg og 14 i anlegg. Her er ordningen slik at fagforeningene oppnevner og tilsetter de regionale verneombudene.

I 2022 gjennomførte RVO-ene 6000 besøk hos virksomheter. De holder også kurs og følger opp saker overfor Arbeidstilsynet. De regionale verneombudene har muligheter til å stanse arbeid på grunn av umiddelbar fare for liv og helse, jf. arbeidsmiljøloven § 6-3. I bygg ble arbeidsoperasjoner stanset 1696 ganger. Manglende sikring av arbeid på tak var begrunnelsen i flest tilfeller. I anlegg ble arbeid stanset i 66 tilfeller.

RVO-ordningen i overnatting, servering og renhold ble besluttet etablert i 2011 og ble igangsatt i 2013. Den ble innført som et tiltak i arbeidet mot sosial dumping i utsatte bransjer, og ble i utgangspunktet initiert fra myndighetene. Formålet er å bidra til at helse-, miljø- og sikkerhetsforholdene i virksomheter som faller inn under ordningen, er i samsvar med arbeidsmiljøregelverket. De regionale verneombudene i denne ordningen er ansatt

i Arbeidstilsynet. De har blant annet som funksjon å bidra til å styrke vernearbeidet i virksomhetene og næringene, og bidra til at det opprettes fungerende vernetjenester i tråd med kravene i arbeidsmiljøloven. Det er 9 regionale verneombud i overnatting og servering og 7 i renhold.

RVO-ene skal være pådrivere for et godt og sikkert arbeidsmiljø, særlig i små og mellomstore virksomheter. Ordningene er opprettet av myndighetene i samarbeid med partene i arbeidslivet og finansieres av en årlig avgift som innbetales av virksomhetene i bransjene. De regionale verneombudene skal i hovedsak arbeide på de arbeidsplassene som ikke har valgt verneombud eller opprettet arbeidsmiljøutvalg.

Alle virksomheter som har den aktuelle næringskoden blir automatisk innmeldt i ordningen via Enhetsregisteret og må betale avgift til ordningen. I bygg og anlegg skal avgiften ikke være høyere enn 0,05 prosent av lønnsutgiftene, minst 500 kroner. For overnatting, servering og renhold skal avgiften være på 0,065 prosent av lønnsutgiftene, minst 250 kroner. For 2022 vedtok Fondsstyret for RVO-ordningen i overnatting, servering og renhold at avgiftssatsen skulle settes ned til 0,04 prosent av lønnsutgiftene. For denne ordningen ble det i 2022 innbetalt totalt 18,8 millioner kroner fra 19 645 virksomheter.

7.5.4 Utvalgets vurderinger og forslag

I samsvar med mandatet skal utvalget beskrive hvordan arbeidstakernes medvirkning og medbestemmelse ved natt- og alenearbeid ivaretas, og vurdere i hvilken grad avtalereguleringer kan gi hensiktsmessige løsninger på dette området.

Utvalget viser til at norsk arbeidsliv generelt er preget av en kultur for samarbeid. Dette kan sies å være basert på et samspill mellom høy organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, de formelle reglene for medvirkning og ansatterepresentasjon og et tillitsbasert samarbeid i virksomhetene mellom ledelse, tillitsvalgte og ansatte. Et særtrekk ved den norske arbeidslivsmodellen er at de sentrale partene i arbeidslivet selv legger opp til, og overlater til de lokale partene å finne løsninger. Det lokale samarbeidet på arbeidsplassen kan betegnes som «den norske mikromodellen»,

²⁶ <https://rvofond.no/>

som innebærer en kombinasjon av forhandlinger om lønn, regelverk og medbestemmelse på den ene siden, og et praktisk samarbeid om videreutvikling av virksomheten på den andre siden (Hernes, 2006).

Utvalget viser til at selv om samarbeid og arbeidstakers medvirkning og medbestemmelse er utbredt i norsk arbeidsliv, er det deler av arbeidslivet hvor ordningene har svakere fotfeste og hvor dialogen mellom ledelse og ansatte er mindre utviklet. Dette kommer tydelig til uttrykk i Fafos undersøkelse blant arbeidstakere og virksomheter i varehandelen. Næringen preges også av færre organiserte og lavere tariffavtaledekning enn i andre deler av arbeidslivet. I tillegg er det høy gjennomstrømming av arbeidstakere og utbredt deltidsarbeid i deler av næringen.

Selv om det er strukturelle forhold i varehandelen som kan forklare at det er vanskeligere å få til gode ordninger for arbeidstakers medvirkning og medbestemmelse, er virksomhetene i næringen uansett forpliktet til å etterleve regelverket. Utvalget vil særskilt peke på behovet for bedre etterlevelse av plikten til å gjennomføre drøftinger med tillitsvalgte om nødvendigheten av nattarbeid, jf. punkt 6.4.

Utvalget mener også det er behov for bedre etterlevelse av lovens krav om verneombud. Nytt regelverk som trådte i kraft 1. januar 2024 medfører at alle virksomheter med mer enn fem ansatte skal ha valgt verneombud. Verneombudene er gitt en sentral rolle i arbeidsmiljøloven som arbeidstakernes representanter i verne- og arbeidsmiljøspørsmål, og skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som gjelder arbeidsmiljøet. Det foreligger ikke eksakte tall om utbredelsen av verneombudsordningen i varehandelen, men kartlegginger tyder på at dette er en av næringene hvor utbredelsen er lavest. I SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø 2022 er det i underkant av 60 prosent av de sysselsatte i butikkhandel som svarer at de har verneombud i sin virksomhet, mens gjennomsnittet for alle sysselsatte er 80 prosent, jf. punkt 3.2.5.

Utvalget viser til at dersom en virksomhet ikke har verneombud og heller ikke tillitsvalgte fra fagforeninger, innebærer dette at de ordinære kanalene for medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet ikke er i funksjon. Det vil gjøre det vanskeligere å oppnå de forbedringer av arbeidsmiljøforhold og etterlevelse av regelverk som utvalget mener er nødvendig i næringen.

Utvalget mener det er viktig å sørge for at de utvidede kravene til å ha verneombud i virksomheter med minst fem ansatte følges opp i varehandelen.

Utvalgets flertall mener det kan være nødvendig å bruke noe tid til å vurdere om etterlevelsen av regelverket blir bedre før det eventuelt vurderes nye tiltak for å fremme arbeidstakers medvirkning og medbestemmelse. Flertallet mener spørsmålet om en eventuell ordning med regionale verneombud eventuelt kan vurderes nærmere på et senere tidspunkt når det foreligger mer kunnskap om hvordan de nye og skjerpede kravene til å ha verneombud etterlevs i næringen.

Utvalgets medlemmer Beckham og Sæle mener at selv om det er skjerpede krav til å ha verneombud, og at det er en fornuftig tilnærming å se om disse etterlevs i næringen, er det en rekke andre regler og krav som allerede i dag ikke etterlevs, som vurdering av om nattarbeid er nødvendig og at oppgavene som utføres er forsvarlig at skjer på natt, nødvendig risikovurdering av alenearbeid, særlig på natt, opplæring og tiltak for å redusere risiko, pauseavvikling mv. Disse medlemmers syn er at regionale verneombud kan ha rollen i å følge opp virksomhetene for bedre etterlevelse av regler/krav, og at dette bør innføres i varehandelen.

I tillegg til de tiltak nevnt i punkt 7.5 ønskes følgende tiltak:

Innføre regionale verneombud i varehandelen som skal påse at virksomhetene etterlever lovens krav om å ha verneombud, forsvarlige arbeidstidsordninger, gjennomfører risikovurderinger og iverksetter nødvendige risikoreduserende tiltak mv.

8 Søn- og helgedagsarbeid

8.1 Innledning

Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre «arbeidets art gjør det nødvendig», jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 første ledd. I utvalgets mandat vises det til utviklingstrekk som kan «utfordre den gjeldende forståelsen av hva som regnes som nødvendig arbeid om natten og på søndager». Utvalget skal ifølge mandatet «vurdere behovet for endringer i regelverk eller andre tiltak, og legge frem forslag for å ivareta hensynet til arbeidstakeres vern ved kvelds-, helge- og nattarbeid».

Utvalget vil i dette kapitlet se nærmere på helgearbeid i varehandelen. Vurderingen har likhetstrekk med vurderingene knyttet til nattarbeid ovenfor i kapittel 6 og dels kapittel 7. Samtidig er det viktige forskjeller. I tillegg til det at hensynene bak forbudet mot arbeid om natten og arbeid på søndager er ulike, er en sentral forskjell at arbeid på søn- og helgedager i varehandelen begrenses ved at helligdagsfredsloven begrenser åpningstidene på disse dagene. Regulering av åpningstider faller i utgangspunktet utenfor utvalgets mandat.

Utvalgets mandat nevner både «helg», «søndag» og «søn- og helligdag». Utvalgets vurderinger knytter seg til arbeid på det som i arbeidsmiljøloven heter «søn- og helgedager». Dette omfatter både søndager, helligdager og offentlige høytidsdager. Det er arbeid på alminnelige søndager som hovedsakelig er problemstillingen innen varehandelen. For enkelthets skyld vil derfor begrepene «søndag» og «søndagsarbeid» hovedsakelig benyttes i det videre, uten at dette er ment å utelukke helligdager og offentlige høytidsdager, med mindre noe annet fremgår.

Lørdager regnes i utgangspunktet som vanlige virkedager. Ettersom arbeidsmiljølovens beskyttelse mot søndagsarbeid starter allerede kl. 18 dagen før, jf. § 10-10 første ledd, er arbeid på lørdag kveld også en del av utvalgets vurderinger.

8.2 Bruken av helgearbeid i varehandelen

Som redegjort for i kapittel 3 om de siste tilgjengelige tallene fra SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU), svarer en større andel av arbeidstakere innen varehandel at de jobber lørdager enn det som er gjennomsnittet for alle næringer, og de fleste av disse utfører lørdagsarbeid regelmessig. For søndagsarbeid er derimot gjennomsnittet lavere enn for alle næringer, og de fleste som svarer at de utfører søndagsarbeid, svarer at de kun gjør dette av og til.

I Fafos undersøkelse rettet mot medlemmer i HK innen detaljhandel, svarer 85 prosent at de jobber lørdager, mens 8 prosent svarer at de jobber søndager. Det er færre som jobber tidlig kveld (24 prosent) og sen kveld (9 prosent) på lørdager enn ukedagene (henholdsvis 60 og 24 prosent). 7 prosent svarer at de jobber dagtid på søndager, mens 3 prosent jobber tidlig kveld og 1 prosent jobber sen kveld. 1 til 2 prosent svarer at de jobber natt (kl. 00–06) på lørdager og søndager.

Lengre åpningstider, netthandel, teknologisk utvikling og nye konsepter påvirker arbeidstidsordningene i varehandelen. De samme utviklingstrekene som er redegjort for under punkt 6.2 knyttet til nattarbeid, påvirker også bruken av arbeid i helgene. Åpningstidene, og dermed arbeidstiden, har blitt betydelig lengre utover 2000-tallet innenfor hele varehandelen, særlig på lørdager. Innenfor faghandel er det fortsatt vanlig med kortere åpningstider på lørdager enn i ukedagene, mens det for dagligvarebutikker ikke er uvanlig med like lange åpningstider på lørdager. Det er få butikker som holder åpent på søndager, noe som har sammenheng med åpningstidsreguleringen.

Også innen netthandel forekommer arbeid på lørdag og søndag. Aktører som Oda og Meny leverer for eksempel varer også i helgene.

8.3 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven § 10-10 fastslår at det skal være arbeidsfri fra kl. 18 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 22 dagen før neste virkedag. Jul-, påske- og pinseaften skal det være arbeidsfri fra kl. 15 til kl. 22 dagen før neste virkedag.

Arbeid innenfor disse tidsrommene regnes som søn- og helgedagsarbeid, og er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Arbeidsgiver skal drøfte behovet for søn- og helgedagsarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte før det iverksettes, jf. § 10-10 tredje ledd.

Som for nattarbeid, gir lovens ordlyd lite veiledning knyttet til begrepet «arbeidets art gjør det nødvendig». I arbeidsmiljøloven av 1977 § 44, som dagens bestemmelse er ment å videreføre og forenkle, var det angitt tilfeller hvor søndagsarbeid var tillatt. Listen var svært lik den som gjaldt for nattarbeid, men punktet om arbeid ved utsalgssteder hadde en viktig forskjell ved at loven inneholdt en begrensning om at søndagsarbeid ved utsalgssteder var tillatt «innenfor de åpningstidsrammer som er fastsatt i eller i medhold av annen lovgivning». Etter bokstav f var søndagsarbeid tillatt for «fast organisert transportvirksomhet og dertil knyttet nødvendig lasting, lossing og lagring samt ekspedisjon av post, telegrammer og telefonsamtaler». Videre fulgte det av bestemmelsen at «arbeid som av hensyn til transportmidlenes drift eller reisendes behov må utføres som nattarbeid» var likestilt med transportvirksomhet.

I tillegg til det generelle kravet om at arbeidets art må gjøre søndagsarbeid nødvendig, inneholder arbeidsmiljøloven bestemmelser som skal sikre at arbeidstakerne som må arbeide på søn- og helgedager, får et visst minimum av helgefri, jf. § 10-8 fjerde ledd. Hovedregelen er at annenhver søn- og helgedag skal være fri.

Søndagsarbeid i varehandelen begrenses også av åpningstidsreguleringen i helligdagsfredloven. Faste utsalgssteder skal som hovedregel holde stengt på søndager, jf. helligdagsfredloven § 5.

Det er gjort flere unntak fra dette, for eksempel for kiosker og dagligvarebutikker med salgsflate på maksimum 100 kvm, bensinstasjoner med salgsflate på maksimum 150 kvm, og områder

som etter vedtak av statsforvalteren regnes som typiske turiststeder, se punkt 2.3 ovenfor.

Netthandel er i utgangspunktet ikke regulert av helligdagsfredloven, ettersom utlevering og hjemkjøring av betalte varer som er bestilt på nettet ikke omfattes av begrepet «fast utsalgssted». Utlevering kan imidlertid ikke finne sted *i utsalgsstedet* på søndager, dersom utsalgsstedet må holde stengt etter loven. Utlevering på hentepunkter som *ikke* selger eller viser frem varer, er derimot ikke omfattet av «fast utsalgssted», se NOU 2017: 17 punkt 4.8.2. Hva som regnes som «fast utsalgssted» etter helligdagsfredloven, er for øvrig grundig behandlet i NOU 2017: 17.

8.4 Utvalgets vurderinger og forslag

Utvalgets mandat omfatter i tillegg til natt- og alenearbeid også arbeid på søn- og helgedager. Det skal særlig sikres at arbeidstakere er tilstrekkelig beskyttet av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Utvalgets arbeid er i utgangspunktet derfor avgrenset mot temaer knyttet til regulering av åpningstider som sådan på søn- og helligdager. Selv om åpningstidsregulering faller utenfor utvalgets mandat, har dette regelverket mye å si for forekomsten av arbeid på søn- og helgedager, og henger sammen med arbeidsmiljølovens vern, og vil dermed få betydning for utvalgets vurderinger.

Lengre åpningstider har siden 2000-tallet fått stor betydning, særlig på lørdager. Hovedregelen etter den tidligere åpningstidsloven var at faste utsalgssteder skulle være lukket allerede fra kl. 18 på dager før søn- og helgedager. Da åpningstidsloven ble opphevet i 2003, innebar det et frislipp i åpningstider på lørdager. Mens det fortsatt er mange som ikke holder åpent etter kl. 18, særlig innen faghandel, er det innenfor dagligvare, kiosk og energistasjoner mange som har samme åpningstider på lørdager som i ukedagene. Skuer man lenger tilbake, har utvidelsen i åpningstider på lørdager vært enda større – i 1985 var det for eksempel vanlig å stenge rundt kl. 13 og 14 på lørdager (se Ot.prp. nr. 75 (1996–1997)).

Utvalget vil peke på at det etter loven er et forbud mot søndagsarbeid, og at arbeidstakere i utgangspunktet skal vernes mot arbeid på søn-

dager. Begrensning i adgangen til søndagsarbeid er først og fremst begrunnet i hensynet til arbeidstakers sosiale og velferdsmessige behov, og ikke i samme grad helse og sikkerhet. Forarbeidene til arbeidsmiljøloven viser blant annet til at felles hvile- og helgedager ivaretar en samfunnsinteresse ved at det muliggjør aktiviteter som skaper en følelse av fellesskap og kollektiv tilhørighet i samfunnet, og en livsrytme der det veksles mellom arbeid og hvile og er forskjell på hverdag og helg. Også arbeid lørdag kveld bør etter utvalgets syn begrenses, ettersom dette forringer søndagshvilen.

Mot dette kan det innvendes at helgen for mange forbrukere nettopp er et tidspunkt det passer godt å foreta innkjøp. At butikker holder åpent på dagtid lørdag, ivaretar etter utvalgets syn dette hensynet i stor grad. Utvalget mener imidlertid at søndagen bør beholdes som en «annerledesdag» og at hovedregelen bør være at arbeidstakere i varehandelen får fri. Dette ivaretas gjennom reguleringen i helligdagsfredloven. Dette ser ut til å være tilfellet og illustreres ved at andelen som jobber søndag i varehandelen ifølge AKU er lavere enn totalen for alle bransjer.

Det er også verdt å poengtere at det for søndagsarbeid gjelder en ekstra begrensning – den ukentlige hvilen skal så vidt mulig omfatte søndag, og arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid, skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn, jf. § 10-8 fjerde ledd. Dette kan etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gjennomsnittsberegnes over 26 uker, likevel slik at minst hver fjerde søndag skal være fri.

Selv om lovens vilkår om at «arbeidets art gjør det nødvendig» etter sin ordlyd er likt som vilkåret for å utføre nattarbeid, jf. § 10-11, er behovene og hensynene bak forbudene forskjellige. Mens begrensningene i arbeid om natten hovedsakelig er begrunnet i helsemessige konsekvenser, er forbudet mot søndagsarbeid begrunnet i sosiale hensyn og velferdshensyn.

Når det gjelder *nattarbeid* på lørdag og søndag, viser utvalget til drøftingen og forslagene i kapittel 6. Likevel vil utvalget bemerke at arbeid på natten lørdag og søndag ikke bare er belastende fordi det er nattarbeid, men også er uheldig fordi det ødelegger søndagshvilen og gjør at arbeidstaker

ikke får den felles fridagen reglene om søndagsarbeid skal sikre. Dette kan derfor være ekstra belastende.

Arbeid på selve søndagen er vanlig innen enkelte deler av varehandelen, mens helligdagsfredloven bidrar til at andre deler av varehandelen er vernet mot dette. Det går dermed et tydelig skille basert på om utsalgsstedet omfattes av helligdagsfredlovens påbud om å holde stengt eller ikke. Dette handler særlig om hva slags varer som selges og størrelsen på butikken.

Helligdagsfredloven hører under Barne- og familiedepartementet. Reglene for søndagshandel ble grundig vurdert senest i 2017, jf. NOU 2017: 17 *På ein søndag?* I forbindelse med et representantforslag i Stortinget om unntaket for typiske turiststeder, jf. Dokument 8:4 S (2023–2024), har Barne- og familiedepartementet innhentet informasjon fra statsforvalterne om deres praktisering av reglene. Representantforslaget gikk blant annet ut på at regjeringen skulle «gjennomgå alle steder som har fått status som 'typiske turiststeder' og komme tilbake til Stortinget med nye og strengere regler for å oppnå slik status». Representantforslaget ble ikke vedtatt, jf. Innst. 206 S (2023–2024). Det faller utenfor utvalgets mandat å vurdere åpningstidsregulering. En innstramming i arbeidsmiljøloven bør samkjøres med eventuelle endringer i åpningstidsreguleringen, men dette vil ikke være aktuelt innenfor rammene av dette utvalgets arbeid. Videre vil utvalget peke på at det allerede finnes regulering som indirekte begrenser søndagsarbeid, gjennom reglene i helligdagsfredloven, og at det dessuten gjelder en direkte begrensning i arbeidsmiljøloven ved at hyppigheten av søndagsarbeid er begrenset til annenhver søndag i gjennomsnitt. På denne bakgrunn vil utvalget ikke gå inn i en ytterligere vurdering av reguleringen av søndagsarbeid i arbeidsmiljøloven. Utvalget vil imidlertid understreke at dette ikke nødvendigvis betyr at det ikke kan være behov for tiltak.

En særlig problemstilling utvalget har drøftet er netthandel. Netthandel regnes ikke som salg fra fast utsalgssted, og er dermed ikke regulert av helligdagsfredloven. Varer kan dermed handles på nett og leveres ut på søndager uten begrensning av helligdagsfredlovens regler. Dette gjelder dersom varene sendes eller bringes til kunden.

Skal kunden selv hente varene på utsalgsstedet som har solgt varen, må tidspunktet hvor varene hentes derimot ligge innenfor lovens åpningstidsrammer.

Denne forskjellen mellom fysiske butikker og netthandel, og grensedragningen mellom hva slags virksomhet som faller innenfor og utenfor åpningstidsreguleringen, er behandlet i NOU 2017: 17. Utvalget viser særlig til utredningens punkt 4.9 om visningsrom, hentepunkt, utlevering og hjemkjøring, og 5.1.4 om søndagen som e-handelsdag. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om søndagsarbeid og hensynet til arbeidstakers vern, ble i liten grad vurdert av dette utvalget.

Det følger av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at vilkåret om at arbeidets art gjør det nødvendig viderefører og forenkler adgangen til søndagsarbeid etter arbeidsmiljøloven av 1977. Som nevnt over var blant annet transport tillatt utført på søndager. Som for bestemmelsen om nattarbeid, var netthandel og lignende ikke påtenkt da bestemmelsen om søndagsarbeid ble vedtatt, og det er vanskelig å trekke grensene for hva slags arbeid som må anses omfattet av bestemmelsen. Parallellene til reglene om nattarbeid gjør det relevant å se hen til vurderingene knyttet til dette, men etter utvalgets syn kan behovene for arbeid på søndager være annerledes enn arbeid om natten, og behovet skal dessuten veies mot andre hensyn. Vurderingen av om søndagsarbeid anses nødvendig er derfor en annen enn vurderingen av om nattarbeid er nødvendig.

Utfordringene knyttet til utvalgets avgrensning mot transport og usikkerhet rundt faktiske forhold, ligner imidlertid de utfordringene det er redegjort for i punkt 6.3.2 om nattarbeid. Det er så vidt utvalget har brakt på det rene lite forskning knyttet til forekomsten av søndagsarbeid innen netthandel og tilknyttet virksomhet. At slikt arbeid forekommer er det imidlertid ingen tvil om. Utvalget viser her for eksempel til at leverandører av matvarer og matkasser tilbyr levering fra morgenen av på mandager, som gjerne betyr at disse klargjøres på søndagen.

Også utvalget som utredet konsekvensene av endrede åpningstider på søn- og helligdager viste til at de ikke hadde tall på omfanget av netthandel på søndager og at de ikke hadde undersøkt arbeidstidene i distribusjonssentraler og netthandelsvirksomheter, men antok at det i hovedsak ikke er mange som arbeider på lager og distribusjonssenter i helgene, jf. NOU 2017: 17 punkt 5.1.4. Utvalget trakk samtidig frem at enkelte dagligvareterminaler alltid er i drift.

I lys av samfunnsutviklingen, og særlig at koronapandemien førte til en stor økning i etablering av nettbutikker og i netthandel, er det etter utvalgets vurdering grunn til å anta at omfanget av søndagsarbeid innen netthandel kan ha økt, til tross for at den teknologiske utviklingen også fører til mer automatisering. Det er etter utvalgets syn et klart behov for mer kunnskap om organiseringen og bruken av arbeidskraft på dette området.

På samme måte som for nattarbeid, er utvalget bekymret for en utvikling der nettbutikker baserer seg på søndagsarbeid for å kunne levere varer raskere, dersom dette ikke reelt sett er nødvendig. Selv om arbeidsmiljøloven uansett begrenser hyppigheten av søndagsarbeid til (i gjennomsnitt) annenhver søndag, jf. § 10-8 fjerde ledd, er utvalget opptatt av at det må foretas en konkret vurdering av om arbeidets art gjør søndagsarbeid nødvendig, og at hvordan arbeidsmiljøloven § 10-10 skal tolkes, vil kunne endres over tid i lys av samfunnsutviklingen. Basert på det tilgjengelige kunnskapsgrunnlaget, mener utvalget det kan være grunn til å presisere at virksomheter må gjøre en konkret vurdering av om det reelt sett er nødvendig med søndagsarbeid. Hensynet til arbeidstakers vern må, som for nattarbeid, veies opp mot andre relevante hensyn, særlig behovet for tilgang til de varer som selges, men også driftsmessige hensyn er relevante. Utvalget viser for øvrig til vurderingen og konklusjonene under punkt 6.3.2.

Utvalget mener videre det er behov for kartlegging av organiseringen av arbeidstid og bruken av søndagsarbeid særlig innenfor netthandel, og myndighetene bør følge utviklingen nøye.

9 Alenearbeid

9.1 Innledning

Utvalget har gjennom sitt arbeid søkt å identifisere og utrede hva som er de sentrale utfordringene og risikoforhold knyttet til alenearbeid innenfor varehandelen. Dette er gjort blant annet ved gjennomgang av eksisterende forskning, et eget igangsatt forskningsprosjekt i regi av Fafo, samt innlegg fra relevante aktører i bransjen. Utvalget har, med bakgrunn i kunnskapsgrunnlaget, vurdert om det er behov for regelendringer eller andre tiltak for å styrke arbeidstakers vern i forbindelse med *alenearbeid* i varehandelen.

Nedenfor gis det først i punkt 9.2 en overordnet redegjørelse for gjeldende rett. I punkt 9.3 redegjøres det for kunnskapsgrunnlaget og hvilke konklusjoner utvalget mener kan utledes av dette. Videre i kapitlet drøftes ulike tiltak som kan styrke arbeidstakernes vern ved alenearbeid i varehandelen. I punkt 9.4 ser vi på om det er behov for å gjøre endringer i dagens regelverk, behov for styrking av Arbeidstilsynets tilsynspraksis, bransjespesifikk standard og veiledning samt øvrige informasjonstiltak.

9.2 Gjeldende rett

9.2.1 Regulering av alenearbeid

Alenearbeid er særlig regulert i arbeidsmiljølovens bestemmelse om generelle krav til arbeidsmiljøet, § 4-1 tredje ledd. Det er i utgangspunktet ikke et forbud mot alenearbeid, men arbeidsgiver skal vurdere om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas. Det kan være aktuelt med opplæringstiltak, organisatoriske tiltak, bruk av sikkerhetsutstyr mv., alt etter hvilket risikobilde som foreligger. Først dersom arbeidsmiljøbelastningen fortsatt er uakseptabel,

det vil si at den ikke kan «repareres» med andre tiltak enn økt bemanning, vil det være et rettslig forbud mot alenearbeid.

Bestemmelsen ble tatt inn i loven i 2010, og formålet med endringen var å synliggjøre kravene til og øke bevisstheten om risikovurdering og risikoreduserende tiltak knyttet til alenearbeid. Ved at bestemmelsen er plassert i § 4-1 er det klargjort at den omfatter både psykososial og fysisk arbeidsmiljørisiko, jf. Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) side 17.

9.2.2 Regulering av risikofaktorer ved alenearbeid

Arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, jf. § 4-3, utfyller lovens generelle forsvarlighetsstandard. Bestemmelsen løfter frem arbeidsmiljøproblemer av psykososial art, og presiserer sentrale krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. I bestemmelsen fremheves flere krav som er relevante når det gjelder alenearbeid og alenearbeid på natten. Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten (§ 4-3 andre ledd). Videre skal ikke arbeidstaker utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden (§ 4-3 tredje ledd). Med virkning fra 1. januar 2024 er bestemmelsen endret, slik at seksuell trakassering er fremhevet eksplisitt i ordlyden, samt at det er presisert hva som menes med trakassering og seksuell trakassering. Det er også regulert at arbeidstaker, så langt det er mulig, skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre (§ 4-3 fjerde ledd).

Loven har også en egen bestemmelse om krav til det fysiske arbeidsmiljøet (§ 4-4) om at fysiske arbeidsmiljøfaktorer som blant annet bygnings- og utstyrmessige forhold skal være fullt forsvarlige. I §§ 4-1, 4-2 og 4-6 er det tatt inn bestemmelser om det organisatoriske arbeidsmiljøet.

Videre er det andre risikoforhold som gjør seg gjeldende ved alenearbeid i varehandelen, men som ikke er opplistet eller regulert særskilt i loven. Disse vil være omfattet av lovens generelle krav til arbeidsmiljøet, samt at det, som redegjort for ovenfor, skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid, og iverksettes nødvendige tiltak for å forebygge og redusere eventuell risiko slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

I tillegg til loven har flere forskrifter relevante bestemmelser om arbeidsmiljø og HMS-arbeid som utfyller lovens bestemmelser. Sentrale forskrifter på området er blant annet forskrift om utførelse av arbeid, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, arbeidsplassforskriften og internkontrollforskriften.

I 2016 ble det innført en utdypende regulering av temaet vold og trusler i forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A om arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold, samt at det ble gjort tilpasninger i øvrig forskriftsverk. Ved risikovurderingen og gjennomføring av tiltak, skal det blant annet særlig tas hensyn til alenearbeid og bemanning.

I Sverige og Danmark er krav til psykososialt arbeidsmiljø presisert og samlet i egne relativt nye forskrifter. Dette er begrunnet i et ønske om å gjøre reglene på dette området bedre kjent, tilgjengelige, forståelige og anvendbare for virksomhetene, samt gjøre det lettere for myndighetene å håndheve de krav som stilles. Sverige har hatt en egen forskrift om alenearbeid siden 1982.

9.2.3 Unge arbeidstakere

Det følger av arbeidsmiljøloven § 11-1 tredje ledd at personer under 18 år ikke må utføre arbeid som kan være til skade for deres sikkerhet, helse, utvikling eller skolegang. Adgangen til og vilkårene for arbeid utført av ungdom under 18 år er videre presisert i både lov og forskrift. Det er oppstilt strenge vilkår for arbeid utført av barn og unge, herunder arbeidstiden for disse og adgangen til nattarbeid.

9.3 Kunnskapsgrunnlag

9.3.1 Studier av alenearbeid og relevante risikofaktorer ved alenearbeid i varehandelen

STAMIs kunnskapsoppsummering, omtalt i kapittel 4, viser at det er få studier av alenearbeid og også få studier som har sett på kombinasjonen av natt- og alenearbeid, som er sentralt for utvalgets arbeid. Videre er det en utfordring at svarene fra arbeidstakerne i levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø (LKU), som er en viktig kilde til informasjon om dette temaet, ikke skiller ut risiko ved alenearbeid, men kun gir informasjon om hvilken risiko som gjør seg gjeldende innen varehandelen som sådan.

Fafo har gjennomført en undersøkelse blant HKS medlemmer i 2023, omtalt i kapittel 3. De fleste respondentene i Fafos undersøkelse arbeider i butikk, og et mindre antall innen netthandel. Fafos undersøkelser går mer i dybden enn LKU, og gir egne tall for ulike deler av bransjen, som for eksempel energistasjoner, dagligvare mv. Det er imidlertid et lite antall respondenter fra døgnåpne virksomheter.

Det at det foreligger lite relevant forskning har vært en utfordring for utvalget ved vurderingen av behov for endringer i regulering og andre tiltak for å styrke arbeidstakeres vern ved alenearbeid i varehandelen.

9.3.2 Omfang av alenearbeid i varehandelen

Fafos undersøkelser viser at 32 prosent alltid, ofte eller noen ganger jobber alene uten andre kollegaer til stede i butikken. 55 prosent jobber aldri alene.

Som redegjørelsen i kapittel 3 viser, er det store variasjoner i omfang av alenearbeid innen varehandelen. Det er størst omfang innen kiosker og energistasjoner, hvor 69 prosent alltid eller ofte arbeider alene. I dagligvaren er prosentandelen 7 prosent, og 73 prosent i dagligvare jobber aldri alene.

Fafos undersøkelse viser videre at alenearbeid i hovedsak foregår på dag og kveld, på hverdager og lørdager. Av de som arbeider alene, jobber kun 8 prosent alene på natt. Samtidig svarer 48 prosent av bedriftene at de har alenearbeid, og 6 prosent svarer at alenearbeidet foregår på sen kveld eller natt. Varehandelen er imidlertid en bransje med et stort antall arbeidstakere. Det er derfor et betydelig antall arbeidstakere som arbeider alene innen bransjen – også i dagligvaren.

9.3.3 Risiko for uønskede hendelser mv.

For å vurdere hvilke behov for vern de ansatte har i forbindelse med alenearbeid, er det nødvendig med kunnskap om hvilke risikoer alenearbeid kan medføre eller forsterke. LKU og Fafos undersøkelser viser omfanget av ulike risikoer i bransjen, for eksempel vold, trusler, uønsket seksuell oppmerksomhet mv. samlet. Undersøkelsene gir imidlertid kun i begrenset grad svar på om risikoen for de uønskede hendelsene øker eller påvirkes av om man arbeider alene. Fafos har sett på grad av samvariasjon mellom uønskede hendelser og alenearbeid, men kan ikke si noe om de uønskede hendelsene faktisk har skjedd når de ansatte har jobbet alene. Fafos undersøkelser gir imidlertid konkrete tall på hvordan arbeidstakerne *opplever* risikoen ved alenearbeid.

De utfordringer som utvalget gjennom sitt arbeid særlig har identifisert som relevante i forbindelse med alenearbeid i varehandelen, og vurdert opp mot behov for endringer i regulering og andre tiltak, er:

- risiko for vold og trusler
- risiko for uønsket seksuell oppmerksomhet / seksuelle overgrep
- risiko for arbeidsulykker
- risiko for butikktveri
- risiko for økt konsekvens av uønskede hendelser
- økt redsel for / angst for uønskede hendelser
- redusert eller til dels manglende mulighet for spise- og toalettpauser
- redusert eller til dels manglende mulighet til kollegialt miljø, kompetanseoverføring og kollegastøtte i arbeidshverdagen

Ifølge LKU 2022 har 5 prosent av alle arbeidstakere svart at de er blitt utsatt for vold på arbeidsplassen de siste 12 månedene, mens andelen er 0,9 prosent blant arbeidstakere i detaljhandelen og 1,1 prosent blant butikkmedarbeidere (jf. punkt 3.2.6, tabell 3.9). 1 prosent har ifølge Fafos undersøkelse vært utsatt for vold (fysisk angrep) på arbeidsplassen, som førte til synlige merker eller kroppsskader. Forskingen viser altså at ansatte i varehandelen i betydelig mindre grad enn gjennomsnittet utsettes for vold på arbeidsplassen.

Fafos undersøkelse blant HKs medlemmer viser at 12 prosent de siste 12 månedene har vært utsatt for trusler i form av verbale angrep som var så alvorlige at vedkommende ble redd. Dette er en god del høyere enn snittet fra LKU, som er 2,4 prosent for alle sysselsatte, 3 prosent for detaljhandelen og 3,2 prosent for butikkansatte. Dette er om lag på samme nivå som for undervisningsyrker (3,3 prosent), mens medisinske yrker ligger vesentlig høyere (8,1 prosent). Fafos undersøkelser viser at de som jobber alene i noe større grad har opplevd verbale trusler som har vært så alvorlige at de har blitt redde, men de kan ikke si noe om i hvilken grad det har skjedd når de faktisk har utført alenearbeid. 16 prosent av de som jobber alene har opplevd trusler som var så alvorlig at man ble redd, mot 10 prosent blant de som sjelden eller aldri jobber alene. Tallene knyttet til vold (1 prosent) er ifølge Fafos så lave at det ikke er mulig å kunne si noe statistisk sikkert om de som har opplevd vold i forhold til alenearbeid.

Det fremgår, som nevnt over, ikke av studiene i hvilket omfang de uønskede hendelsene har funnet sted ved alenearbeid, men 39 prosent av de ansatte i Fafos undersøkelse svarer at de er helt eller delvis enige i påstanden om at de er oftere redd for å bli utsatt for vold eller trusler fra kunder når de jobber alene enn når de jobber sammen med andre kollegaer. Som en følge av reduserte muligheter for å få hjelp og bistand ved alenearbeid om natten, kan konsekvensene av ulykker og uheldige hendelser også bli større.

Ifølge Fafos undersøkelse har 16 prosent av arbeidstakerne vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene. Fafos undersøkelser viser at de som jobber alene i noe større grad har opp-

levd uønsket seksuell oppmerksomhet og verbale trusler som har vært så alvorlige at de har blitt redd, men Fafo kan altså ikke si noe om i hvilken grad det har skjedd når de faktisk har utført alenearbeid. Mer spesifikt fant Fafo at blant de som jobber alene noen ganger eller oftere er det 20 prosent som svarer at de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, mot 13 prosent blant de som sjelden eller aldri jobber alene. Det er imidlertid grunn til å påpeke at det er mer vanlig med uønsket seksuell oppmerksomhet i kiosk og energistasjoner generelt. Ettersom det er et større omfang av alenearbeidere i denne delen av varehandelen, som jo Fafos undersøkelser viser, kan den lave representasjonen av respondenter fra denne delen av varehandelen påvirke tallene.

I henhold til tall fra LKU rapporterer i snitt 4,7 prosent av alle sysselsatte å være utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Andelen er 7,8 prosent blant sysselsatte i detaljhandel og 8,9 prosent blant butikkmedarbeidere, jf. punkt 3.2.6, tabell 3.9.

Fafos undersøkelse viser at 27 prosent er helt eller delvis enige i påstanden om at de er oftere redd for å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra kunder når de jobber alene enn når de jobber sammen med andre kollegaer.

I Fafos undersøkelse blant HKs medlemmer svarer 48 prosent at de er helt eller delvis enige i påstanden om at de er oftere redd for å håndtere situasjoner med butikkyveri eller lignende når de jobber alene enn når de jobber sammen med andre kollegaer. 28 prosent svarer at de har vært utsatt for vanskelige situasjoner i forbindelse med butikkyveri eller lignende i løpet av de siste 12 månedene, men det fremgår ikke av undersøkelsen om dette har skjedd i forbindelse med alenearbeid. Fafo har undersøkt om det er forskjell i omfang av denne typen hendelser for de som arbeider alene, men de har ikke funnet noen signifikant forskjell for butikkyveri. Denne typen uønskede hendelser er overrepresentert i dagligvaren, hvor det er et lite omfang av alenearbeid.

I LKU rapporterer sysselsatte i butikkhandel oftere at de har blitt utsatt for fysisk skade på jobb, men ligger likt med gjennomsnittet for alle sysselsatte når det gjelder arbeidsskader som fører til sykefravær, jf. punkt 3.2.4. I en studie av

amerikanske forhold i varehandelen nevnes snubling, skliing, fall og repeterende bevegelser som særlige risikofaktorer for skade i arbeidsmiljøet. Alenearbeid kan både øke sannsynligheten for at en ulykke inntreffer, og forverre konsekvensene dersom en ulykke skjer, ved at umiddelbar hjelp ikke er til stede. Forskning viser at arbeidstakere som arbeider mye alene er utsatt for høyere risiko i sitt arbeid. Dette gjelder spesielt arbeidsulykker. I følge STAMI er risikoen for skader og ulykker høyere om natten, og det finnes forskning som viser at alenearbeid øker sannsynligheten for en ulykke. Som en følge av reduserte muligheter for å få hjelp og bistand ved alenearbeid om natten, kan også konsekvensene av ulykker og uheldige hendelser bli større.

Fafos undersøkelse viser at 32 prosent har meldt fra om uønsket seksuell oppmerksomhet til arbeidsgiver, mens det er henholdsvis 83, 70 og 69 prosent som har meldt fra om tyveri, trusler og vold.

9.3.4 Andre utfordringer ved alenearbeid

Alenearbeid kan gjøre det vanskeligere å ta pauser, særlig i servicevirksomheter. Som det følger av STAMIs kunnskapsoppsummering, er mulighetene for pauser viktig for en god arbeidstidsordning. Nattarbeid og sjeldne eller korte pauser medvirker til å øke risikoen for ulykker og uheldige hendelser. STAMI viser til at en tommelfingerregel for en god arbeidstidsordning er at den innebærer tilstrekkelig tid til søvn og restitusjon, for det finnes ingen andre kompensierende tiltak mot søvnunderskudd enn å sove. Dette innebærer også å ha en bemanning som muliggjør hvilepauser, og eventuelt en «høneblund» for de som jobber nattskift.

Fafos undersøkelse blant HKs medlemmer viser at 20 prosent av respondentene er helt eller delvis enige i påstanden om at de er oftere redd for å gjøre feil i arbeidet når de jobber alene enn når de jobber sammen med andre kollegaer.

Som beskrevet i STAMIs kunnskapsoppsummering, går den ansatte ved alenearbeid også glipp av det sosiale samspillet og støtten på arbeidsplassen, som er viktig for helse, motivasjon og jobbtilfredshet. Støtte til å utføre arbeidet inklu-

derer både instrumentell støtte til å løse arbeidsoppgaver, men også emosjonell støtte i form av forståelse, empati og omsorg. I noen deler av varehandelen er det mange unge og uerfarne arbeidstakere. Alenearbeid kan gi utfordringer for opplæring og på den måten skape utrygghet tidlig i ansettelsesforholdet. I kapittel 4 gjengis hovedfunn fra en forskningsartikkel som gjennomgår ulike studier av konsekvenser av ensomhet på arbeidsplassen. Resultatene tyder på at ensomhet på jobb er forbundet med nedsatt jobbyttelse, nedsatt jobbtilfredshet, økt utbrenthet og dårligere relasjon mellom arbeidstaker og leder. Man konkluderer i artikkelen med at ledelse-arbeidstaker-relasjonen kan være en effektiv vei å gå med hensyn til tiltak mot jobbensomhet, siden lederes adferd og holdninger kan endres gjennom opplæring. Lederes evne til å forme arbeidsforholdene til de ansatte, kunnskap om forhold på arbeidsplassen og kapasitet til å skape profesjonelle støttefunksjoner, setter dem i stand til å minimere eller forhindre andre jobbrelevante faktorer som fører til dårlig velferd blant ansatte. Økt oppmerksomhet og bevissthet hva gjelder utøvelse av lederskap kan derfor være effektivt for å håndtere ensomhet blant arbeidstakere.

9.3.5 Risikovurdering og opplæring knyttet til uønskede hendelser ved alenearbeid

I Fafos undersøkelse ble virksomheter spurt om de har foretatt risikovurderinger i forhold til alenearbeid. 53 prosent svarte at dette var gjort enten i egen butikk, på kjedenivå eller begge steder. Vel en tredjedel av butikkjefer i kjedebutikker svarte nei, og ytterligere 13 prosent at de ikke var sikre på om dette var gjort, jf. punkt 3.3.4, tabell 3.16. Blant de frittstående er det relativt få som oppgir at de har alenearbeid. Drøyt halvparten av disse svarer at det ikke er gjennomført en risikokartlegging.

Fafos undersøkelser viser også at 66 prosent av arbeidstakerne har fått en form for opplæring i hva de skal gjøre dersom det oppstår en uønsket hendelse når de jobber alene. 53 prosent har fått opplæring om håndtering av ran eller trusler om vold, 53 prosent om butikktyverier og 45 prosent om andre typer uønskede hendelser. 28 prosent

har ikke fått noen opplæring, og 6 prosent er ikke sikre. Samtidig svarer 10 prosent av bedriftene at de ikke har opplæring hva gjelder uønskede hendelser for de som jobber alene.

9.3.6 Utvalgets vurderinger av kunnskapsgrunlaget

Utvalget vil innledningsvis bemerke at det er behov for mer kunnskap og forskning, både generelt og i varehandelen spesielt, om betydningen av alenearbeid for arbeidsmiljø og arbeidshelse. Forskningen per i dag gir få svar på flere av de sentrale spørsmål utvalget har vurdert.

Det er for eksempel lite forskning om risiko for uønskede hendelser øker ved alenearbeid og om det er forskjeller innad i varehandelen som gjør at ansatte i enkelte deler av bransjen og enkelte virksomheter kan være mer utsatt. Slik forskning kunne for eksempel undersøkt betydningen av forhold som at virksomhetene ligger i områder med større grad av kriminalitet eller lokalisert steder der det er mange berusede mennesker på kveld og natt, i hvilken grad virksomhetene er kvelds-/døgnåpne, og om de selger varer som er kostbare og enkle å stjele. Den forskningsbaserte kunnskapen på området gir ikke et godt nok svar på hvilke variabler knyttet til både virksomheten og den enkelte ansatte (alder, kjønn mv.) som har betydning i forhold til alenearbeid, blant annet hva gjelder økt risiko for ulike typer hendelser og frykt for dette.

Fafos undersøkelser viser at det er noe større risiko for å bli utsatt for seksuell trakassering og trusler blant de som arbeider alene, men disse tallene er usikre. Det er ikke funnet en statistisk signifikant forskjell i risiko for butikktyveri.

Fafos undersøkelser viser at det er et stort potensial for forbedringer i virksomhetenes arbeidsmiljøarbeid når det gjelder risikovurdering og tiltak i forbindelse med alenearbeid. Vel en tredjedel av virksomhetene svarer at det ikke er foretatt noen risikovurdering knyttet til alenearbeid i deres butikk. Det er også flere ansatte som ikke har fått opplæring i forbindelse med uønskede hendelser ved alenearbeid. Dessverre foreligger det lite forskning knyttet til hva årsakene til dette er.

Fafos rapport viser altså at virksomhetenes HMS-arbeid i forbindelse med alenearbeid på flere områder kan bli bedre. Dette gjelder både risikovurdering, tiltak og opplæring, noe som kan ha effekt på omfang og utfall av uønskede hendelser, samt arbeidstakernes opplevelse av trygghet. Det er derfor grunn til å se nærmere på hva som kan få virksomhetene til å arbeide bedre med HMS og alenearbeid, og om det er behov for endringer i regulering eller andre tiltak. Undersøkelsene viser videre at det er behov for å innføre bedre rutiner for innrapportering av uønskede hendelser. Utvalget vil fremheve at det ut fra kunnskapsgrunnlaget bør vurderes hva som kan bidra til å gjøre det lettere for, og mer vanlig at, de ansatte melder fra om uønskede hendelser. Erfaringer fra HKs tillitsvalgte og medlemmer er at det også er behov for å innføre bedre rutiner for oppfølging av uønskede hendelser.

Fafos undersøkelser indikerer at arbeidstakere som arbeider alene i noe større omfang er utsatt for enkelte typer uønskede hendelser. Videre frykter en relativt stor andel arbeidstakere i større grad å bli utsatt for uønskede hendelser når de jobber alene enn ellers. Dette viser behovet for å styrke virksomhetenes arbeid med risikovurderinger og behovet for at ulike tiltak for å redusere risiko gjennomføres. Det viser også behov for styrket opplæring.

Nedenfor vil utvalget vurdere behov for endringer i regelverket og andre tiltak for å styrke arbeidstakernes vern ved alenearbeid med bakgrunn i dagens kunnskapsgrunnlag.

9.4 Utvalgets vurderinger og forslag

9.4.1 Behov for forbud mot eller strengere regulering av alenearbeid?

Som vi har sett ovenfor er det flere forhold som kan bidra til økt risiko ved alenearbeid. Samtidig kan det å arbeide alene være både praktisk og økonomisk fordelaktig for virksomhetene, hvor utførelsen av arbeidet ikke krever mer enn en person. Utvalget har med dette som utgangspunkt diskutert om det bør innføres et generelt forbud

mot eller strengere regulering av adgangen til og vilkårene for alenearbeid i varehandelen. Utvalget har i denne forbindelse også diskutert om det kan oppstilles lignende vilkår som for nattarbeid – at alenearbeid kun skal være tillatt dersom arbeidets art gjør det nødvendig.

Fafos undersøkelser viser at det er en sammenheng mellom alenearbeid og frykt blant arbeidstakere for visse typer uønskede hendelser, som seksuell trakassering, vold og trusler. Strengere regulering av alenearbeid, og mindre alenearbeid, ville kunne bidra til å redusere slik frykt for mange.

Den viktigste faktoren for uønskede hendelser som vold, uønsket seksuell oppmerksomhet og risiko for ran og vold, er kundekontakt. Dette er hendelser som gjør seg gjeldende i flere andre bransjer enn varehandelen. Samtidig er det deler av bransjen som ikke har kundekontakt på samme måte som i fysiske butikker, som ansatte innen netthandelen.

Utvalgets vurdering er at det ikke er naturlig å innføre en strengere regel utelukkende for varehandelen. Det er som nevnt forsket lite på hvor mye risikoen for uønskede hendelser øker ved alenearbeid. Det foreligger heller ikke kunnskapsgrunnlag som viser at varehandelen skiller seg ut på en måte som skulle tilsa avvikende regulering fra øvrige bransjer. Selv om varehandelen ligger høyere enn gjennomsnittet i LKU hva gjelder trusler og seksuell trakassering, ligger ikke bransjen høyere enn andre bransjer som har stor grad av kontakt med tredjepersoner som ikke arbeider i virksomheten, for eksempel skole, helse mv.

Utvalget mener videre at en strengere regulering ikke vil være praktisk eller økonomisk gjennomførbar for mange virksomheter. I mange bransjer er det slike hensyn, enten alene eller sammen med andre, som er årsaken til alenearbeidet. Dette kan for eksempel gjelde i undervisnings- og helsesektoren og taxinæringen. Det er også store forskjeller innen ulike deler av varehandelen. Å betjene en blomsterbutikk på dagtid er noe helt annet enn å jobbe alene i en døgnåpen kiosk eller på en energistasjon i områder med mange berusede folk eller mye kriminalitet. Det innebærer etter utvalgets vurdering vidt ulik risiko og behov for tiltak.

Utvalget mener at det beste for arbeidstakerne er at man ikke arbeider alene. Utvalget viser imidlertid til at dersom arbeidsmiljøbelastningen er uakseptabel og ikke kan «repareres» med andre tiltak enn økt bemanning, så er det også i dag et rettslig forbud mot alenearbeid. Utvalget har drøftet både forslag om forbud mot alenearbeid i varehandelen og en strengere regulering, men har etter diskusjoner landet på at dagens regulering, som innebærer at arbeidsgiver konkret må vurdere risiko og iverksette de tiltak som er nødvendig etter det risikobildet som foreligger, er en god tilnærming. Det er utvalgets vurdering at det i stedet for en innstramming av adgangen til alenearbeid, heller bør gjøres andre tiltak for å sørge for bedre kunnskap om, samt forståelse og etterlevelse av dagens regelverk. Dette vil utvalget drøfte nærmere nedenfor.

Medlemmene Beckham og Sæle mener det normalt ikke er behov for *alenearbeid om natten* i varehandelen. Medlemmene vurderer at de negative konsekvensene for arbeidstakerne av denne typen arbeid tilsier en strengere regulering av adgangen til dette. Medlemmene mener derfor primært at alenearbeid om natten ikke bør være tillatt, med mindre særlige forhold tilsier dette. Da det ikke er flertall i utvalget for deres primære ønske om en strengere regulering av alenearbeid om natten for varehandelen, slutter medlemmene Beckham og Sæle seg til utvalgets vurderinger.

Utvalget har også drøftet om det bør innføres et generelt forbud mot alenearbeid for arbeidstakere under 18 år eller om det bør utarbeides en egen forskrift som regulerer alenearbeid utført av arbeidstakere under 18 år.

Utvalget vurderer at hensynet til unge arbeidstakere og de risikoer som gjør seg gjeldende i flere deler av bransjen, gjør at virksomhetene bør være svært forsiktige med å la unge arbeidstakere utføre alenearbeid. Vi vet imidlertid lite om omfanget av alenearbeid utført av unge under 18 år. Utvalget anbefaler at det innhentes mer kunnskap om i hvilken grad det utføres alenearbeid av arbeidstakere under 18 år, i hvilke typer virksomheter, og til hvilke tidspunkt. Utvalget antar det er lite omfang av alenearbeid utført av unge arbeidstakere i dag, og viser til at det også i dag er strenge vilkår for utførelse av slikt arbeid.

9.4.2 Kan dagens regelverk gjøres mer tydelig og tilgjengelig?

Innledning

Utvalget har vurdert om det er behov for å gjøre dagens regelverk mer forståelig, lettere å anvende og tilgjengelig for de som skal anvende det i praksis. Både Fafos undersøkelser og Arbeidstilsynets tilsyn viser at det er rom for forbedring i bransjen når det gjelder å etterleve regelverket. Et sentralt spørsmål er om dette skyldes manglende *kjennskap* til regelverket, manglende *forståelse* av regelverket eller manglende *etterlevelse* av andre grunner, som for eksempel økonomi, ressurser eller lignende.

Behov for ytterligere fremheving av alenearbeid eller relevante risikofaktorer i loven?

Alenearbeid som risikofaktor er tydelig fremhevet i arbeidsmiljølovens generelle regel om krav til arbeidsmiljøet, jf. § 4-1 tredje ledd. Utvalget viser i denne forbindelse til at da bestemmelsen kom inn i loven i 2010, fremholdt flere arbeidsgiverorganisasjoner i høringsrunden at det var unødvendig å ta inn en slik synliggjøring av kravene til risikovurdering og tiltak knyttet til alenearbeid i loven, og at det var prinsipielt uheldig å trekke frem en faktor – alenearbeid – fremfor andre arbeidsmiljøbetingelser. Departementet mente at innvendingene var relevante, men var av den oppfatning at opplysningshensyn talte for å trekke frem og synliggjøre enkelte viktige arbeidsmiljøfaktorer, selv om de er omfattet av mer generelle krav til risikovurdering og -håndtering. Departementet viste til at dette er arbeidsmiljølovens og arbeidsmiljøreguleringens system; det generelle forsvarlighetskrav utfylles og presiseres i øvrige bestemmelser i lov og forskrift. Utvalget er enig i departementets vurdering, og mener det ikke er behov for ytterligere endringer for å fremheve alenearbeid i loven.

Utvalget har videre vurdert om det er behov for å fremheve sentrale risikofaktorer som gjør seg gjeldende ved alenearbeid i varehandelen bedre i arbeidsmiljøloven. Flere sentrale risikofaktorer i arbeidsmiljøet er fremhevet i § 4-3. Det er imidlertid også andre risikoer som gjør seg gjeldende

ved alenearbeid i varehandelen som ikke er fremhevet særskilt i loven. For eksempel gjelder dette butiktktyveri og mangel på mulighet for toalett-pauser. Hvilke risikofaktorer som skal fremheves har vært gjenstand for en grundig vurdering i Arbeidstilsynets rapport «Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø» (2023) i relasjon til bestemmelsen om det psykososiale arbeidsmiljøet, jf. § 4-3.

Arbeidstilsynet har i sin rapport foreslått endringer i § 4-3. Det er i rapporten pekt på at bestemmelsen kun nevner enkelte sentrale risikoforhold på det psykososiale området. Tilsynet mener det kan oppfattes som at disse er viktigere enn andre forhold som ikke nevnes, og at bestemmelsen derfor kan misforstås slik at den oppfattes å gi en uttømmende opplisting av kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er på bakgrunn av dette foreslått at det bør klargjøres i lovens ordlyd at de faktorene eller forholdene som fremgår direkte av bestemmelsen ikke er uttømmende. Arbeidstilsynet mener også det er grunn til å vurdere om flere relevante risikofaktorer også bør fremheves i loven, utover de som nevnes i dagens § 4-3. Utvalget støtter Arbeidstilsynets syn på at det bør presiseres at listen ikke er uttømmende. Det er etter utvalgets vurdering ikke behov for å ta inn en særlig regulering eller opplisting av alle relevante risikofaktorer i loven, da dette blir for detaljert i en lovbestemmelse.

Det samme spørsmålet kan reises i relasjon til § 4-4 om krav til det fysiske arbeidsmiljøet. Det er ikke en egen bestemmelse om organisatoriske arbeidsforhold i kapittel 4, men i §§ 4-1, 4-2 og 4-6 er det tatt inn bestemmelser om det organisatoriske arbeidsmiljøet.

Behov for å styrke regulering av alenearbeid og relevante risikofaktorer i forskriftsverket

Et annet alternativ for å styrke arbeidstakernes vern er å se på om dagens forskriftsbestemmelser knyttet til alenearbeid og relevante risikoer er tilstrekkelige, tydelige og tilgjengelige. Ved vurderingen av dette er det et viktig mål at arbeidsgiver, verneombud, arbeidstakerne og andre skal kunne forstå og praktisere de forpliktelser som følger av regelverket om arbeidsmiljøarbeid og alenearbeid. Det er ulike måter å gjøre dette på.

Tiltak utvalget har vurdert er å

- samle og fremheve risiko ved alenearbeid i en ny forskrift eller et nytt kapittel i en eksisterende forskrift om psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø
- lage en egen forskrift om alenearbeid, slik de har i Sverige
- forskriftsfeste krav til innhold knyttet til opplæring av arbeidsgiver
- tydeliggjøre arbeidstakers medvirkningsplikt og rutiner ved uønskede hendelser
- innføre en legaldefinisjon av alenearbeid

Samle og tydeliggjøre krav til psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Utvalget har drøftet om det er behov for å samle og presisere regulering av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø knyttet til alenearbeid i en ny forskrift, eventuelt et nytt kapittel i en eksisterende forskrift, om psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Det vises også i denne forbindelse til Arbeidstilsynets rapport «Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø» (2023). Det er i rapporten vist til at kunnskapsgrunnlaget peker på flere utfordringer med dagens regelverk. Det er blant annet behov for økt kunnskap og kompetanse, en bedre kobling til det organisatoriske arbeidsmiljøet, og at dagens regelverk egner seg dårlig som oppskrift på systematisk forebyggende arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet. Det ingen klare definisjoner av hva som er psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, og utvalget har oppfattet at begrepene i ulike nordiske land brukes noe forskjellig.

I Sverige er det gitt en forskrift om organisatorisk og sosialt arbeidsmiljø, mens det i Danmark er gitt forskrift om psykisk arbeidsmiljø. Utfordringsbildet og behovene som ligger bak reguleringene har mange av de samme elementene som i Norge. En samlet regulering av psykososialt arbeidsmiljø kan gi et tydelig signal om at psykososialt arbeidsmiljø er viktig og skal prioriteres. Det, sammen med en tydeliggjøring av sammenhengen mellom organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, kan i tillegg gjøre det lettere for virksomhetene å etterleve reglene.

Utvalget viser til at sentrale utfordringer knyttet til alenearbeid relaterer seg til psykososiale og organisatoriske forhold. I Arbeidstilsynets rapport er det forslag om å nevne flere viktige psykososiale faktorer i presiserende forskriftsbestemmelser, definere risikofaktorene og gi nærmere veiledning om hvordan virksomhetene bør jobbe for å redusere psykososiale belastninger. Det er ikke i rapporten konkludert med hvor disse bør plasseres, i en egen forskrift eller i forskrift om utførelse av arbeid. Utvalget er enige med Arbeidstilsynet i at det er vanskelig å orientere seg i regelverket om psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø på grunn av spredte bestemmelser, og støtter Arbeidstilsynets vurdering om at det bør ses helhetlig på dette, og at man bør samle og tydeliggjøre lovens krav til psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Utvalget vil presisere at det er viktig å innhente kunnskap om og ha mer fokus på forhold knyttet til alenearbeid og sentrale risikofaktorer i varehandelen. Dette bør prioriteres i Arbeidstilsynets videre arbeid. Alenearbeid er en viktig organisatorisk faktor som har stor betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er etter utvalgets vurdering ikke nok fokus på alenearbeid. Derfor bør det i det videre arbeidet etter Arbeidstilsynets rapport både innhentes kunnskap om og vurderes tiltak knyttet til en rekke faktorer, som arbeidstakeres mulighet for pause, kontakt og støtte fra andre kollegaer, risiko for trusler, vold, ran, butikktveri og seksuell trakassering i relasjon til alenearbeid.

Egen forskrift om alenearbeid

Utvalget har vurdert om det er behov for en egen forskrift om alenearbeid. I en egen forskrift som kun regulerer alenearbeid, kan det gis en samlet og mer utfyllende regulering av ulike forhold knyttet til alenearbeid. Dette kan gjøre det enklere for arbeidsgivere og andre brukere å navigere i regelverket, og gjøre dette mer tilgjengelig. En egen forskrift kan også føre til mer oppmerksomhet rundt alenearbeid som risikofaktor, noe som i seg selv kan medføre økt kjennskap til, forståelse av og muligens etterlevelse av reglene. I en slik forskrift kan både psykososiale, organisatoriske og fysiske risiko fremheves samlet, og det kan gis mer utfyllende bestemmelser om krav til virksomhetenes arbeid.

På den annen side er det utvalgets vurdering at de viktigste faktorene som utgjør en risiko gjør seg gjeldende mer generelt i bransjen – ikke bare ved alenearbeid. Å ha en egen forskrift om alenearbeid kan på den ene siden samle reguleringen knyttet til denne typen arbeid, men det er flere forhold, som seksuell trakassering, trusler og vold, som det også er viktig å ha søkelys på generelt. Det er også flere andre viktige fysiske, organisatoriske og psykososiale risikofaktorer, som i dag ikke er regulert i egne forskrifter. Dersom det skal gis en egen forskrift om alenearbeid, bør dette eventuelt skje etter innhenting av mer kunnskap knyttet til denne typen arbeid. Et argument mot en slik egen forskrift, er også at det nødvendigvis vil bli noe overlapp i regelverket, da alenearbeid og ulike relevante risikoer også i dag reguleres ellers i regelverket. På bakgrunn av dette mener utvalget at regelverket om alenearbeid heller bør styrkes ved å tas inn i Arbeidstilsynets arbeid med å samle og tydeliggjøre krav til det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet i forskriftsverket.

Krav til HMS-opplæring

I dette punkt vurderer utvalget behov for å forskriftsfeste krav til innhold i arbeidsgivers lovpålagte HMS-opplæring, og forskriftsfeste krav om at arbeidsgiver skal sørge for HMS-opplæring for arbeidstaker som er satt til å lede andre arbeidstakere (arbeidsleder/mellomleder).

I Arbeidstilsynets rapport (2023) er det påpekt at tilsynet erfarer at mange ledere og verneombud ikke har tilstrekkelig kompetanse når det gjelder forebygging og håndtering av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. En av hovedkonklusjonene fra Sintefs kartlegging av norske virksomheters arbeid med psykososialt arbeidsmiljø, inntatt i rapporten, er behovet for økt kunnskap og kompetanse på det psykososiale området hos disse aktørene. Arbeidstilsynet konkluderer derfor i rapporten med at det er behov for en nærmere regulering av krav til HMS-opplæring for henholdsvis ledere, verneombud og arbeidstakere som er satt til å lede andre (mellomledere). Arbeidstilsynet har, på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, nedsett en partssammensatt arbeidsgruppe som på bred basis skal vurdere dagens ordninger for HMS-opplæring for verneombud, medlemmer av

arbeidsmiljøutvalg, arbeidsgivere og ansatte med lederoppgaver, ledet av Arbeidstilsynet. Utvalget støtter at kravene til HMS-opplæring ses på i forbindelse med denne gruppens arbeid.

Tydeliggjøre arbeidstakers medvirkningsplikt og rutiner ved hendelser

Tall fra Fafos undersøkelser viser at det er stor forskjell i andel som melder fra til arbeidsgiver om ulike uønskede hendelser, avhengig av hendelse. 32 prosent har meldt fra om uønsket seksuell oppmerksomhet, mens tyveri, trusler og vold er det henholdsvis 83, 70 og 69 prosent som har meldt fra om.

Det er for alle forholdene store rom for forbedringer. For at arbeidsgiver skal kunne foreta en god risikovurdering og iverksette tilstrekkelige tiltak, er det viktig at arbeidsgiver har informasjon om omfang av slike hendelser. Når det gjelder vold, vil utvalget vise til at arbeidsmiljøloven har en særlig regulering av registrering av skader og sykdom i § 5-1.

Utvalget vil understreke viktigheten av at arbeidsgiver tar sitt ansvar og har gode rutiner for varsling av hendelser, og informerer arbeidstakere om å gi beskjed om / rapportere inn slike hendelser. Det kan også være behov for å vurdere om det er behov for å tydeliggjøre arbeidstakers medvirkningsplikt og rutiner ved hendelser. Utvalget har vurdert om dette er noe som bør tydeliggjøres i regelverk eller i veiledere. Det er utvalgets vurdering at dette er noe Arbeidstilsynet og partene bør se på i sitt arbeid med å vurdere bestemmelsene om psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet har også i dag informasjon på sine nettsider om hva ansatte for eksempel skal gjøre ved seksuell trakassering.

Er det behov for legaldefinisjon av alenearbeid?

Utvalget har vurdert om en legaldefinisjon av alenearbeid kan bidra til å styrke arbeidstakers vern ved alenearbeid. Alenearbeid er i dag ikke definert i arbeidsmiljøloven eller tilhørende forskrifter. På

Arbeidstilsynets hjemmesider²⁷ er alenearbeid definert som følger:

Alenearbeid handler om at arbeidstaker er alene på jobb eller alene i en arbeidssituasjon uten at leder eller kolleger er til stede eller i nærheten. Selv om det er andre i nærheten, som for eksempel pasienter, kunder eller publikum, kan arbeidet regnes som alenearbeid. Kravet i arbeidsmiljøloven gjelder både for det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det er videre tatt inn flere eksempler på alenearbeid. Særlig relevant for varehandelen er:

- Situasjoner der du som arbeidstaker befinner deg blant andre mennesker, men ikke kan regne med å få hjelp av disse i en kritisk situasjon, som for eksempel [...] butikkansatt [...] eller vokter.
- Situasjoner der du er alene i en bygning eller et arbeidslokale, for eksempel som arbeidstaker i butikk, kiosk, bensinstasjon eller renholder.

I et Fafo-notat (Bråten, 2016) ble det påpekt at i forskning knyttet til alenearbeid er det brukt ulike definisjoner, noe som kan gjøre det vanskelig å sammenligne resultatene. Videre vil uklarheter rundt hva som er «alenearbeid» kunne påvirke virksomheters HMS-arbeid knyttet til slikt arbeid, og medføre at det ikke tas tilstrekkelig hensyn til relevante risikofaktorer. Arbeidstakerorganisasjonene som deltok i Fafo-prosjektet la av ovennevnte grunner vekt på behovet for en definisjon av alenearbeid.

Et hensyn som taler for å ta inn en legaldefinisjon i loven, er at det kan være enklere for arbeidsgivere å forstå når det foregår alenearbeid som etter loven utløser en plikt til å foreta vurderinger av risiko og behov for tiltak. Det vil også være enklere å sammenligne forskning på området dersom forskningen legger til grunn samme legaldefinisjon av «alenearbeid».

Utvalget viser på den annen side til at det er flere begreper i arbeidsmiljøloven som ikke er legal-

²⁷ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/alenearbeid/>

definert. Arbeidstilsynet har på sine hjemmesider inntatt ovennevnte definisjon med konkrete eksempler på alenearbeid som er relevante for varehandelen. Utvalget antar Arbeidstilsynets nyere definisjon legges til grunn både i forbindelse med forskning og av arbeidsgivere i deres arbeidsmiljøarbeid.

På bakgrunn av ovenstående vurderer utvalget at det i dag ikke er et større behov for en legaldefinisjon av alenearbeid. Utvalget kan ikke se at det foreligger et kunnskapsgrunnlag som tilsier at det er et behov for å ta inn en definisjon i loven. Utvalget anbefaler imidlertid at det innhentes kunnskap om det er uklarheter knyttet til begrepet. Dersom forskningen viser at dette er et problem, kan en legaldefinisjon i lov eller forskrift eventuelt vurderes. Dette bør etter utvalgets vurdering i så tilfelle gjøres i forbindelse med Arbeidstilsynets større arbeid med å samle og tydeliggjøre kravene til det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet.

9.4.3 Informasjonstiltak, veiledning og tilsyn

Innledning

Utvalget har vurdert ulike tiltak ut over endringer i regelverket, som kan styrke arbeidstakers vern ved alenearbeid og særlig arbeid alene om natten. Dette kan være ulike former for informasjonstiltak, veiledning og endringer i Arbeidstilsynets tilsynspraksis.

I Fafos undersøkelse ble virksomhetene spurt om de har foretatt risikovurderinger i forhold til alenearbeid. 56 prosent svarte at dette var gjort enten i egen butikk, på kjedenivå eller begge steder. Vel en tredjedel av butikksjefer i kjedebutikker svarte nei, og ytterligere 13 prosent at de ikke var sikre på om dette var gjort. Blant de frittstående er det relativt få som oppgir at de har alenearbeid, men drøyt halvparten av disse svarte at det ikke er gjennomført en risikokartlegging. Fafos rapport viser også at 10 prosent av bedriftene svarer at de ikke har opplæring i forhold til uønskede hendelser for de som arbeider alene. Videre at 28 prosent av arbeidstakerne ikke har fått noen opplæring, og 6 prosent er ikke sikre.

Det fremgår imidlertid ikke av undersøkelsen hva den manglende etterlevelsen av lovens krav skyldes. Hva årsaken til den manglende etterlevelsen er, er svært relevant når man skal vurdere hvilke tiltak som er egnet til å avhjelpe på dette. Dersom den manglende etterlevelsen skyldes manglende kjennskap til regelverket, vil informasjonstiltak være særlig sentralt som tiltak. Dersom det er manglende forståelse av regelverket, kan det være behov for presiseringer og tydeliggjøringer i selve regelverket, eventuelt veiledere. Dersom det derimot skyldes prioriteringer, for eksempel grunnet mangel på tid og ressurser, kan det vurderes ulike tiltak som informasjon og veiledning, men også forsterket tilsynsvirksomhet for å sikre at dette blir prioritert. Dessverre gir undersøkelsen ikke svar på hva som er årsaken til den manglende etterlevelsen.

Selv om utvalget gjerne skulle sett at det forelå et bedre kunnskapsgrunnlag, har utvalget gjennom sitt arbeid identifisert flere tiltak som utvalget mener samlet vil styrke arbeidstakernes vern mot alenearbeid i varehandelen. Utvalget ser behov for tiltak for å sørge for mer kunnskap om de forpliktelser som følger av lov og forskrift knyttet til alenearbeid og HMS-arbeid, samt bedre oppfølging med og tilsyn knyttet til at regelverket etterleves.

Tilsyn

Arbeidstilsynet har holdt en presentasjon for utvalget om funn ved tilsyn i forbindelse med alenearbeid i varehandelen. Det har de senere år kun vært et lite antall tilsyn som har omfattet alenearbeid i varehandelen (13 tilsyn i perioden 2019–2023). 4 av disse var basert på tips om alenearbeid, mangel på pauser og stress. 9 av 13 tilsyn var ikke basert på tips.

Tilsynene avdekket at kun 7 av de 13 virksomhetene hadde risikovurdert alenearbeid og iverksatt tiltak/handlingsplan. Som nevnt ovenfor er det klart angitt i loven at det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten, og iverksettes nødvendige tiltak for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas. Arbeidstilsynet har imidlertid presisert overfor utvalget at funnene ikke

nødvendigvis er representative for i hvilken grad det utføres risikovurderinger og iverksettes tiltak i varehandelen som helhet. Dette skyldes blant annet at flere av virksomhetene er arbeidsplasser som det ble utført tilsyn med på bakgrunn av tips.

Det følger av Arbeidstilsynets redegjørelse at det er gjennomført et relativt lite antall tilsyn i varehandelen de senere årene. Utvalget har som nevnt gjennom sitt arbeid avdekket at selv om mange jobber godt med HMS innen varehandelen, er det også et større antall virksomheter som ikke følger opp lovens krav i forbindelse med alenearbeid.

Utvalget vurderer på bakgrunn av funn i Fafos undersøkelser og Arbeidstilsynets tilsyn, at det er grunn til å oppfordre Arbeidstilsynet til å gjennomføre flere tilsyn i varehandelen, og at et fokusområde i tilsynene bør være alenearbeid og risikoer som særlig gjør seg gjeldende ved alenearbeid i varehandelen, herunder tilsyn med arbeidstakere som arbeider alene om natten.

Bransjespesifikk veileder

Arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter har ikke særlige bestemmelser om alenearbeid for enkelte bransjer. Det er naturligvis svært ulike risikoforhold som gjør seg gjeldende i ulike sektorer, og ulike tiltak som er relevante for å redusere risiko i ulike bransjer. Det er etter utvalgets vurdering grunn til å lage en bransjespesifikk veileder, som virksomhetene innen varehandelen kan bruke som veileder i sitt HMS-arbeid, særlig med alenearbeid.

Det er videre utvalgets vurdering at det også innen varehandelen er svært ulike risikoforhold som gjør seg gjeldende, og ulike tiltak som vil være egnet og effektive til å avhjelpe risiko i så vidt forskjellige virksomheter som for eksempel netthandel, bokhandel og energistasjoner.

Utvalget har i sitt arbeid hatt besøk av ulike virksomheter i bransjen. Utvalget ønsker særlig å trekke frem Circle K sitt arbeid knyttet til HMS og alenearbeid. Tiltak som betjening via «nattluker», hvor man nattetid for eksempel i russetiden stenger dørene på stasjonen, fremstår som et rettet og godt tiltak for å beskytte de ansatte mot uønskede hendelser i perioder hvor risikoen ved alenearbeid anses stor. Andre eksempler som kan nevnes er muligheten til å fjernstyre døren ved en knapp som låser døren ved uønskede hendelser, for eksempel dersom truende personer oppholder seg utenfor stasjonen. Muligheten til å påkalle vakter eller ringe et døgnåpent nummer for hjelp er et annet tiltak, og opplæring er sentralt.

En kjent utfordring ved alenearbeid er muligheten til å avvikle pauser. Også her vil en veileder kunne rette oppmerksomheten mot denne utfordringen, og foreslå aktuelle tiltak.

Utvalget vurderer at et initiativ til en bransjespesifikk veileder bør komme fra partene, og utarbeides av partene i samarbeid med Arbeidstilsynet.

Andre informasjonstiltak

Utvalget vurderer at det i tillegg til Arbeidstilsynets veiledning og tilsyn og bransjespesifikk veileder er behov for andre informasjonstiltak. Dette for å nå ut til alle virksomheter i bransjen og gjøre dem oppmerksom på de forpliktelser som påligger dem ved lov, og også gi veiledning om hvor de kan finne informasjon om de risikovurderinger og tiltak som de er pålagt å gjøre. Utvalget vurderer at partene for eksempel kan gjennomføre webinarer, lage opplegg for e-læring og gjennomføre kampanjer for å gjøre regelverket kjent og gi eksempler på godt arbeid i ulike deler av bransjen. Sosiale medier kan også være et effektivt verktøy i denne forbindelse. Det samme kan artikler og nyhetssaker på partenes hjemmesider.

10 Økonomiske og administrative konsekvenser

10.1 Innledning

Det følger av mandatet at utvalget skal følge utredningsinstruksen. Det vil blant annet si at utvalget skal utrede og vurdere ulike forslag, og belyse hvilke forventede virkninger disse vil få. Utvalget skal særlig se på hvilke virkninger forslagene vil få for arbeidstakere, arbeidsgivere, kunder, for varehandelen samlet og for tilgrensende næringer. Som en del av dette skal utvalget vurdere økonomiske, administrative og andre vesentlige konsekvenser av sine forslag.

I omtalen av økonomiske og administrative konsekvenser har utvalget valgt å gruppere sine vurderinger og forslag i tre hoveddeler:

- tiltak for styrket kunnskap
- tiltak innen tilsyn og veiledning
- tiltak som gjelder regelverk

For en del av utvalgets forslag vil de økonomiske og administrative konsekvensene være beskjedne. Av hensyn til helheten og sammenhengen omtales likevel også slike forslag i dette kapitlet. Det er i første rekke tiltak som gjelder regelverket for natt- og alenearbeid i varehandelen som ville kunne ha mer omfattende konsekvenser. Derfor drøftes dette mer inngående enn de andre tiltakene.

10.2 Tiltak for styrket kunnskap

10.2.1 Utvalgets vurderinger og forslag

Utvalget har i samsvar med mandatet lagt vekt på å samle kunnskap om omfanget av, og innholdet i, nattarbeid, alenearbeid og helgearbeid i varehandelen og tilknyttet virksomhet.

Et sentralt kunnskapsgrunnlag for utvalget er den arbeidsmedisinske forskningen om nattarbeid og

skiftarbeid som inkluderer nattarbeid, og hvilke konsekvenser dette kan få for arbeidstakeres helse.

I kapittel 4 (Natt- og alenearbeid i varehandelen og konsekvenser for arbeidstakeres helse og ulykkesrisiko) peker utvalget blant annet på at det er behov for mer forskning om hvordan arbeidstid i kombinasjon med arbeidsinnhold, samt psykososiale og fysiske arbeidsmiljøfaktorer, kan påvirke risikoforhold for arbeidstakerne. Det er stort behov for mer forskning for å vurdere årsakssammenhenger mellom skift- og nattarbeid og langsiktige helsekonsekvenser for arbeidstakerne. Samtidig gir den kunnskapen som foreligger grunnlag for å konkludere med at arbeid utover natten er forbundet med høyere risiko for arbeidstakerne når det kommer til ulykker og enkelte kroniske helseeffekter. Det er derfor nødvendig å gjennomføre risikoreduserende tiltak i samsvar med faglige anbefalinger.

I kapittel 5 (Utvalgets overordnede vurderinger) peker utvalget på at det er behov for å vite mer om omfang og bruk av nattarbeid i de deler av næringen hvor dette er mest fremtredende, og et generelt behov for å vite mer om hvordan arbeid planlegges, organiseres og gjennomføres i varehandelen.

I kapittel 6 (Adgangen til å utføre nattarbeid) peker utvalget på at det er begrenset forskningsbasert kunnskap om arbeidstidsordninger innenfor netthandel, og at dette gjør det krevende å vurdere situasjonen og utfordringer i denne delen av varehandelen. Utvalget mener derfor det er behov for nærmere kartlegging av organiseringen og bruken av nattarbeid innenfor netthandel og andre konsepter som ikke er fysiske utsalgssteder i tradisjonell forstand. Det samme gjør seg gjeldende for denne typen arbeid på søndager, som utvalget omtaler i kapittel 8 (Søn- og helgedagsarbeid).

I kapittel 7 (Tiltak for å begrense ulempene ved nattarbeid) drøfter utvalget tiltak for å styrke arbeidstakeres medvirkning og medbestemmelse. Det vises til at fra 2024 er kravet om å ha verneombud i virksomheten utvidet til å gjelde alle virksomheter med minst fem ansatte, og at det er behov for å samle mer kunnskap om hvordan de nye kravene etterleves i næringen. Dette kunnskapsgrunnlaget er viktig for å kunne vurdere behovet for eventuelle ytterligere tiltak for å fremme arbeidstakeres medvirkning og medbestemmelse.

I kapittel 9 (Alenearbeid) peker utvalget på at forskningen gir få svar på flere av de sentrale spørsmålene utvalget har vurdert når det gjelder alenearbeid og konsekvenser for arbeidstakeres arbeidsmiljø og helse. Det er for eksempel i liten grad undersøkt om risikoen for uønskede hendelser øker ved alenearbeid. Utvalget ser derfor et behov for mer systematisk arbeid med å kartlegge utfordringer for arbeidsmiljø og helse ved alenearbeid. Utvalget anbefaler også at det innhentes mer kunnskap om risikoforhold når arbeidstakere under 18 år arbeider alene, når det gjelder omfang, i hvilke typer virksomheter, og til hvilke tidspunkt slikt alenearbeid foregår.

10.2.2 Konsekvenser

Utvalget anbefaler tiltak for å styrke kunnskapen på flere områder. De økonomiske og administrative konsekvensene av utvalgets anbefalinger når det gjelder å styrke kunnskapen om hvilke følger nattarbeid og alenearbeid har for arbeidsmiljø og helse, vil i hovedsak dreie seg om budsjettmessige prioriteringer. De aktuelle tiltakene vil i stor grad kunne gjennomføres innenfor eksisterende budsjetttrammer for Arbeids- og inkluderingsdepartementet eller gjennom departementets avtale med Forskningsrådet.

Utvalget vil særlig peke på STAMI som en sentral aktør når det gjelder å bidra med kvalitetssikret kunnskap om årsakssammenhenger mellom arbeid og helse. STAMI har en viktig oppgave i å samle, analysere og formidle informasjon fra forskning nasjonalt og internasjonalt, og gjøre kunnskapen tilgjengelig for tilsynsmyndigheter, partene i arbeidslivet og virksomheter. For å videreutvikle kunnskapen på de områder som utval-

get har pekt på er det av stor betydning at STAMI har tilstrekkelig budsjettmessig handlefrihet. Det vil kunne ha visse økonomiske konsekvenser for budsjetttrammene til Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Utvalget peker også på at partene i arbeidslivet gjennomfører FoU-prosjekter hver for seg og i samarbeid. Dette gir viktige bidrag til kunnskapsutviklingen.

10.3 Tiltak innen tilsyn og veiledning

10.3.1 Utvalgets vurderinger og forslag

Flere steder i rapporten tar utvalget opp at det er behov for tiltak for å sørge for at arbeidsgivere og arbeidstakere kjenner til forpliktelsene som følger av regelverket. Det er også behov for bedre oppfølging med at regelverket etterleves, og gjennomføring av flere tilsyn.

I kapittel 6 (Adgangen til å utføre nattarbeid) vurderer utvalget blant annet om det burde innføres regulering av hvor hyppig arbeidstakere kan utføre nattarbeid. Utvalget konkluderer med å ikke foreslå lovregulering, og viser til at de virksomhetene som benytter nattarbeid uansett skal gjennomføre forsvarlighetsvurderinger. Dersom det viser seg at arbeidstidsordningen i en virksomhet kan føre til uheldige belastninger, eller gå ut over sikkerheten, er arbeidsgiver forpliktet til å gjennomføre tiltak. Utvalget legger vekt på at virksomhetene må veiledes og informeres om risikofaktorer og hvordan det kan tas hensyn til disse i arbeidsplanleggingen. Dessuten må det føres tilsyn med hvordan reglene etterleves.

I kapittel 7 (Tiltak for å begrense ulempene ved nattarbeid) går utvalget inn for å styrke Arbeidstilsynet slik at etaten blir i stand til å gjennomføre flere tilsyn i varehandelen. For å styrke veiledningsinnsatsen foreslår utvalget at Arbeidstilsynet og STAMI tar initiativ overfor partene i næringen og andre aktuelle aktører til å utvikle tilpassede verktøy for risikovurdering som kan gjøre jobben lettere for virksomhetene. Utvalget anbefaler også at det gjennomføres tiltak for å styrke etterlevelsen av krav til å ha verneombud i virksomhetene.

I kapittel 9 (Alenearbeid) anbefaler utvalget at det gjennomføres flere tilsyn, med fokus på alenearbeid og risikosituasjonene som gjør seg gjeldende ved alenearbeid i varehandel, herunder arbeidstakere som arbeider alene om natten.

Videre peker utvalget på at det er behov for informasjonstiltak som skal bidra til å gjøre virksomhetene oppmerksomme på de forpliktelser som påligger dem ved lov, og for tariffbundne virksomheter også gjennom avtaleverk. Selv om det er virksomhetene selv som har ansvaret, bør myndighetene og partene bidra med veiledning og informasjon om de risikovurderinger og tiltak som de er pålagt å gjøre. Utvalget oppfordrer partene i arbeidslivet til for eksempel å arrangere «webinarer», lage opplegg for e-læring og gjennomføre kampanjer for å gjøre regelverket kjent og gi eksempler på godt arbeid i ulike deler av bransjen.

Utvalget anbefaler at det lages en veileder som virksomhetene i varehandelen kan bruke i sitt HMS-arbeid. Initiativet til dette bør komme fra partene, og den bør utarbeides i samarbeid med Arbeidstilsynet.

10.3.2 Konsekvenser

En styrking av Arbeidstilsynet vil ha budsjettmessige konsekvenser. Etatens tilsynsinnsats prioriteres på bakgrunn av hvor det er størst risiko for at reglene for arbeidsmiljø eller arbeidsmiljøarbeidet brytes, og hvor det er størst nytte. En generell økning av bevilgningene til Arbeidstilsynet over statsbudsjettet vil dermed ikke nødvendigvis innebære flere tilsyn i varehandelen, men det vil sette Arbeidstilsynet generelt i stand til å nå ut til flere virksomheter. Utvalget har ikke gjort noen nærmere vurdering av hvilket nivå en slik styrking skal ha.

Også andre av utvalgets anbefalinger vil innebære behov for økt ressursinnsats fra Arbeidstilsynet, i tillegg til STAMI og partene i arbeidslivet. Utvalget legger imidlertid til grunn av de foreslåtte tiltakene innenfor veiledning og informasjon kan gjennomføres innenfor eksisterende budsjettammer. Det forutsettes at partene i næringen har egeninteresse av å prioritere slike tiltak.

10.4 Tiltak som gjelder regelverk

10.4.1 Utvalgets vurderinger og forslag

I kapittel 6 (Adgangen til å utføre nattarbeid) drøfter utvalget dagens regelverk for nattarbeid, og hvordan dette praktiseres. Utvalget mener at nattarbeid bør begrenses til der det er nødvendig etter en konkret vurdering, der relevante hensyn veies opp mot arbeidstakers vern. Samfunnets og virksomhetenes behov er de mest sentrale i denne sammenheng. Etter utvalgets syn må det tas utgangspunkt i at nattarbeid bare unntaksvis er tillatt, og gjøres en reell vurdering av om nattarbeid er nødvendig. Der nattarbeid vurderes å være nødvendig, bør arbeidsgiver likevel søke å begrense bruken om mulig. Tidspunktet for nattarbeidet bør også få betydning. Vurderingen av om nattarbeid kan benyttes bør være strengere for arbeid gjennom natten enn arbeid frem til kl. 23 om kvelden.

Videre peker utvalget på at netthandel er økende. Virksomheter som selger varer over nettet benytter nattarbeid til for eksempel sortering, pakking og lasting av varene. For slikt arbeid vil vurderingen av om arbeidets art gjør nattarbeid nødvendig være annerledes, og behovet må begrunnes på en annen måte enn for fysiske butikker. Utvalget mener det er behov for nærmere kartlegging av organiseringen og bruken av nattarbeid innenfor netthandel. Utvalget er bekymret for at omfanget av nattarbeidet blir stort uten at det gjøres tilstrekkelige vurderinger av om dette faktisk er nødvendig.

Videre mener utvalget det bør vurderes tiltak for å sikre at kravet om drøfting med arbeidstakeres tillitsvalgte om nødvendigheten av nattarbeid oppfylles, slik at arbeidstakerne får større medvirkning når det gjelder bruken av nattarbeid. Det er også behov for å sikre at franchisegivere, morselskap, kjøpesentereier og andre som har innflytelse over åpningstidene og arbeidstidsordningene også vurderer om nattarbeid er nødvendig og sikrer arbeidstakerne og arbeidsgiver medvirkning i beslutningsprosesser knyttet til dette.

Utvalget har vurdert, men valgt å ikke gå videre med, forslag om endringer i adgangen til å inngå avtaler om utvidet adgang til nattarbeid, om det skal innføres en eventuell regulering av hvor hyp-

pig nattarbeid kan gjennomføres og om det skal innføres lovregulert økonomisk kompensasjon for nattarbeid. Utvalget mener det ikke er hensiktsmessig å gjøre endringer i reguleringene på disse områdene. Økonomisk kompensasjon for nattarbeid reguleres gjennom tariffavtalene.

I kapittel 7 (Tiltak for å begrense ulempene ved nattarbeid) går utvalget inn for å utvide arbeidsgivers plikt til å tilby helsekontroller til også å gjelde deltidsansatte som hovedsakelig arbeider om natten.

Utvalget anbefaler også at lovens bestemmelse om arbeidstakers rett til fritak fra nattarbeid tydeliggjøres og presiseres slik at det kommer tydeligere frem hvilke situasjoner som kan tilsi rett til fritak.

10.4.2 Konsekvenser

Det er først og fremst utvalgets vurderinger av adgangen til å utføre nattarbeid som vil kunne ha større konsekvenser for berørte arbeidstakere, virksomheter, kunder og på samfunnsnivå. Utvalget peker på at virksomhetene må vurdere om arbeidets art gjør det nødvendig med nattarbeid, jf. punkt 10.4.1. Dette kan tenkes å føre til at flere virksomheter velger å begrense omfanget av nattarbeid. Det er imidlertid usikkert i hvor stor grad dette vil medføre endringer, da det vil avhenge av hvilke konkrete vurderinger som gjøres i den enkelte virksomhet.

For butikker i varehandelen er det blitt mer vanlig å holde åpent etter kl. 21 på hverdager og etter kl. 18 på lørdager etter at åpningstidsloven ble opphevet i 2003. Særlig gjelder dette i dagligvarehandelen, og særlig blant lavpriskjedene. Hovedformålet med å oppheve åpningstidsloven i 2003 var å kunne tilpasse åpningstidene til kundenes behov. Flere forbrukere ser ut til å ha flyttet handlingen til senere på dagen, samtidig som det ikke er en stor andel som vanligvis handler sent på kvelden. Det foreligger ikke tilgjengelig statistikk om andelen kunder som handler i tidsrommet etter kl. 21. Erfaring fra tillitsvalgte i varehandelen tilsier at det er få kunder i dette tidsrommet. Kartleggingen som er gjort for utvalget viser at det er relativt få arbeidstakere på jobb på disse

tidspunktene. Det foreligger ikke tall for hvilken omsetning butikkene har i dette tidsrommet.

For de tilfellene hvor det vurderes at nattarbeid ikke er nødvendig, vil det kunne ha visse konsekvenser. Det vil blant annet kunne medføre at *kundene* ikke får samme tilgang til åpne butikker etter kl. 21 som i dag.

For *virksomhetene* vil redusert bruk av nattarbeid kunne innebære reduserte arbeidskraftkostnader. For virksomheter som er omfattet av tariffavtale, eller for de som selv velger å følge tariffavtalenes bestemmelser, koster det mer å ha folk på jobb på kvelden og om natten som følge av de særskilte bestemmelsene om tillegg i tariffavtalene. På den andre siden kan redusert nattarbeid, og dermed reduserte åpningstider sent om kvelden og på natten, innebære risiko for tap i omsetning, og føre til konkurransevridning ved at mer av handelen skjer i kiosker, energistasjoner og lignende.

For *arbeidstakere* vil redusert bruk av nattarbeid ha positive konsekvenser for arbeidsmiljø, helse og ulykkesrisiko. Flere arbeidstakere vil kunne avslutte arbeidsdagen tidligere og oppnå en bedre balanse mellom arbeid og privatliv. Bedre arbeidsmiljø og færre helseplager for ansattgrupper som til nå har arbeidet på natten, må også antas å bidra noe til å redusere trygdeutgifter og kostnader til helsebehandling.

Kiosker og energistasjoner er de som benytter nattarbeid i størst grad. Vurderingene av om arbeidets art gjør det nødvendig med nattarbeid, kan være annerledes i dette segmentet av varehandelen enn innenfor dagligvare. Energistasjonene ivaretar viktige funksjoner langs veien, både når det gjelder drivstoff og lading og butikk- og servicetilbud. Dessuten har energistasjonene en rolle i samfunnsberedskapen. Innenfor dette segmentet er det også forskjeller etter beliggenhet, funksjoner mv. som kan innebære ulike vurderinger av behovet for nattarbeid. Det skjer en økende automatisering av energistasjonene, noe som bidrar til å opprettholde nøkkelfunksjoner selv om det ikke er arbeidstakere på jobb. Det er særlig de arbeidstakerne som jobber gjennom hele natten som er risikoutsatt i forhold til skadevirkningene av nattarbeid. For denne gruppen vil det være klart fordelaktig med redusert bruk av nattarbeid. Som nevnt ovenfor er det imidlertid usikkert i hvil-

ken grad flere virksomheter vil vurdere at det ikke er nødvendig med nattarbeid.

Netthandelen er det segmentet i varehandelen som har hatt sterkest vekst i omsetning. Det foreligger ingen oversikt over hvordan nattarbeid benyttes i netthandelsvirksomheter samlet sett. For *kundene* er nettbutikker tilgjengelige hele døgnet, men dette forutsetter ikke at ansatte er på jobb. Eventuelle endringer i vurderingene av nødvendigheten av nattarbeid kan imidlertid få konsekvenser for når kundene kan få levert de bestilte varene.

Konsekvensene for *virksomhetene* vil være avhengig av hvordan de legger opp sine rutiner for leveranser til kundene. Netthandelsvirksomheten Oda har orientert utvalget om at de benytter fast nattarbeid for en mindre andel blant sine ansatte. Formålet med nattarbeidet er å gjøre klar varer som kundene bestiller slik at disse kan kjøres ut

den påfølgende dagen. Det ble lagt vekt på at bruk av slikt nattarbeid var nødvendig for virksomheten av hensyn til konkurransen i markedet.

For *arbeidstakerne* kan fast nattarbeid innebære betydelige ulemper og helserisiko, jf. kunnskapsgrunnlaget som er gjengitt i kapittel 4. Redusert bruk av nattarbeid kan redusere ulemper og risiko.

Utvalget peker også på at konsekvensene for *samfunnet* av økende aksept for nattarbeid til oppgaver som pakking av varer og svært raske leveranser innenfor netthandelen kan medføre uønskede «smitteeffekter» til hele arbeidslivet. Utvalget viser til det som er nevnt over om forbedret arbeidsmiljø og reduserte trygde- og helseutgifter.

Utvalget har ikke grunnlag for å tallfeste eventuelle konsekvenser av sine vurderinger.

11 Referanser

Akerstedt, T., Kecklund, G. og Selén, J. (2010). Early morning work-prevalence and relation to sleep/wake problems: a national representative survey. *Chronobiol Int.* 2010 Jul;27(5):975-86.

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

Alsos, K., Nergaard, K. og Svarstad, E. (2021). Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler. *Fafo-rapport 2021:07.* Oslo: Fafo.

Alsos, K. og Nergaard, K. (2020). Norske arbeidsgiverorganisasjoner på 2000-tallet. Sentralisering eller fragmentering? *Fafo-notat 2020:14.* Oslo: Fafo.

Anderson, V.P. og Chun, H. (2014). Workplace Hazards and Prevention Options From a Nonrandom Sample of Retail Trade Businesses. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics.* 2014;20(1):181-95.

Appel, A.M., Török, E., Jensen, M.A., Garde, A.H., Hansen, Å.M., Kaerlev, L., et al. (2020). The longitudinal association between shift work and headache: results from the Danish PRISME cohort. *International Archives of Occupational and Environmental Health.* 2020;93(5):601-10.

Arbeidstilsynet (2023). Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø. *Utredning av Arbeidstilsynet 2023.*

Arbeidstilsynet (2024). Årsrapport 2023. <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/arsrapport/arsrapport-2023.pdf>

Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S. og Rotenberg, L. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family, and community. *Industrial Health.* 2019;57(2):184-200.

Bakke, B., Degerud, E.M.M., Gravseth, H.M., Hanvold, T.N., Løvseth, E.K., Mjaaland, B, et al. (2021). *Faktabok om Arbeidsmiljø og Helse 2021.* Status og utviklingstrekk. Oslo: STAMI.

Begtrup, M.L., Specht, I.O., Hammer, P.E.C., Flachs, E.M., Garde, A.H., Hansen, J., et al. (2019). Night work and miscarriage: a Danish nationwide register-based cohort study. *Occupational and Environmental Medicine.* 2019;76(5):302.

Benedictow, A., Flatval, V. S. og Måøy, J. (2019). Lønnsomhet i varehandelen 2003-2017. Rapport nr. 11-2019. Oslo: Samfunnsøkonomisk analyse.

Bigert, C., Kader, M., Andersson, T., Selander, J., Bodin, T., Gustavsson, P., et al. (2022). Night and shift work and incidence of cerebrovascular disease – a prospective cohort study of healthcare employees in Stockholm. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health.* 2022(1):31-40.

Bjørnstad, R., Røtnes, R. og Walbækken, M. (2017). Hvordan endres arbeidskraftbehovet i varehandelen som følge av eskalerende digitalisering? Rapport nr. 58-2017. Oslo: Samfunnsøkonomisk analyse.

Boini, S., Bourgkard, E., Ferrières, J. og Esquirol, Y. (2022). What do we know about the effect of night-shift work on cardiovascular risk factors? An umbrella review. *Front Public Health.* 2022;10:1034195.

Boivin, D.B., Boudreau, P. og Kosmadopoulos, A. (2022). Disturbance of the Circadian System in Shift Work and Its Health Impact. *J Biol Rhythms.* 2022;37(1):3-28.

Boivin, D.B. og Boudreau, P. (2014). Impacts of shift work on sleep and circadian rhythms. *Pathol Biol (Paris).* 2014;62(5):292-301.

- Bonde, J.P., Jørgensen, K.T., Bonzini, M., og Palmer, K.T. (2013). Miscarriage and occupational activity: a systematic review and meta-analysis regarding shift work, working hours, lifting, standing, and physical workload. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2013;39(4):325–34.
- Bryan, B.T., Andrews, G, Thompson, K.N., Qualter, P., Matthews, T. og Arseneault, L. (2023). Loneliness in the workplace: a mixed-method systematic review and meta-analysis. *Occup Med (Lond)*. 2023 Dec 30;73(9):557-567.
- Bråten, M. (2016). HMS-utfordringer ved alenearbeid. Fafo-notat 2016:22. Oslo: Fafo.
- Bråten, M. (2018). Arbeidstakere som jobber alene. HMS-utfordringer for medlemmer i fem forbund. Fafo-rapport 2018:07. Oslo: Fafo.
- Bråten, M., Andersen, R. K., Flatland, T. og Tranvik, T. (2023). Digitalisering, personvern og tillitsvalgtes medvirkning. Fafo-rapport 2023:12. Oslo: Fafo.
- Buxton, O.M, Lee, S., Beverly, C., Berkman, L.F., Moen, P., Kelly, E.L., et al. (2016). Work-Family Conflict and Employee Sleep: Evidence from IT Workers in the Work, Family and Health Study. *Sleep*. 2016;39(10):1871–82.
- Caffaro, F., Roccatò, M., Micheletti Cremasco, M. og Cavallo, E. (2017). Falls From Agricultural Machinery: Risk Factors Related to Work Experience, Worked Hours, and Operators' Behavior. *Human Factors*. 2017;60(1):20–30.
- Chang, W-P. og Peng, Y-X. (2021). Differences between fixed day shift nurses and rotating and irregular shift nurses in work-related musculoskeletal disorders: A literature review and meta-analysis. *Journal of Occupational Health*. 2021;63(1).
- Crain, T.L., Hammer, L.B., Bodner, T., Kossek, E.E., Moen, P., Lilienthal, R., et al. (2014). Work-family conflict, family-supportive supervisor behaviors (FSSB), and sleep outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology* 2014;19(2):155–67.
- Dahl, E. M. og Hagen, I. M. (2023). Medbestemmelsesbarometeret 2022. Hva nå? Mikromodellens møte med nye utfordringer. AFI-rapport 2023:05. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet.
- Dahlgren, A., Tucker, P., Gustavsson, P. og Rudman, A. (2016). Quick returns and night work as predictors of sleep quality, fatigue, work-family balance, and satisfaction with work hours. *Chronobiol Int*. 2016;33(6):759–67.
- Descatha, A., Sembajwe, G., Pega, F., Ujita, Y., Baer, M., Boccuni, F., et al. (2020). The effect of exposure to long working hours on stroke: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*. 2020;142:105746
- Djupedal, I.L.R., Harris, A., Svensen, E., Pallesen, S., Waage, S., Nielsen, M.B., et al. (2024). Effects of a work schedule with abated quick returns on insomnia, sleepiness and work-related fatigue: Results from a large-scale cluster randomized controlled trial. *Sleep*. 2024.
- Dorrian, J., Tolley, C., Lamond, N., van den Heuvel, C., Pincombe, J., Rogers, A.E., et al. (2008). Sleep and errors in a group of Australian hospital nurses at work and during the commute. *Applied Ergonomics*. 2008;39(5):605–13.
- Eldevik, M.F., Flo, E., Moen, B.E., Pallesen, S. og Bjorvatn, B. (2013). Insomnia, excessive sleepiness, excessive fatigue, anxiety, depression, and shift work disorder in nurses having less than 11 hours in-between shifts. *PLoS One*. 2013;8(8):e70882.
- Fagundo-Rivera, J., Gómez-Salgado, J., García-Iglesias, J.J., Gómez-Salgado, C., Camacho-Martín, S. og Ruiz-Frutos, C. (2020). Relationship between Night Shifts and Risk of Breast Cancer among Nurses: A Systematic Review. *Medicina (Kaunas)*. 2020;56(12).

- Fischer, D., Lombardi, D.A., Folkard, S., Willetts, J. og Christiani, D.C. (2017). Updating the «Risk Index»: A systematic review and meta-analysis of occupational injuries and work schedule characteristics. *Chronobiol Int.* 2017;34(10):1423–38.
- Fossum, I.N., Bjorvatn, B., Waage, S., Pallesen, S. (2013). Effects of shift and night work in the offshore petroleum industry: a systematic review. *Industrial Health.* 2013;51(5):530–44.
- Franchiserapporten 2023. Hovedorganisasjonen Virke og FranchiseArkitekt.
- Garde, A.H., Begtrup, L., Bjorvatn, B., Bonde, J.P., Hansen, J., Hansen, Å.M., et al. (2020). How to schedule night shift work in order to reduce health and safety risks. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health.* 2020;46(6):557–69.
- Gurubhagavatula, I., Barger, L.K., Barnes, C.M., Basner, M., Boivin, D.B., Dawson D., et al. (2021). Guiding principles for determining work shift duration and addressing the effects of work shift duration on performance, safety, and health: guidance from the American Academy of Sleep Medicine and the Sleep Research Society. *Sleep.* 2021;44(11).
- Hammer, P.E.C., Garde, A.H., Begtrup, L.M., Flachs, E.M., Hansen, J., Hansen, Å.M., et al. (2019). Night work and sick leave during pregnancy: a national register-based within-worker cohort study. *Occupational and Environmental Medicine.* 2019;76(3):163–8.
- Hansen, J. og Lassen, C.F. (2012). Nested case-control study of night shift work and breast cancer risk among women in the Danish military. *Occupational and Environmental Medicine.* 2012;69(8):551.
- Harknett, K., Schneider, D., Wolfe, R. (2020). Losing sleep over work scheduling? The relationship between work schedules and sleep quality for service sector workers. *SSM Popul Health.* 2020;12:100681.
- Härmä, M. (2006). Workhours in relation to work stress, recovery, and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health.* 2006;32(6):502–14.
- Härmä, M., Koskinen, A., Sallinen, M., Kubo, T., Ropponen, A. og Lombardi, D.A. (2020). Characteristics of working hours and the risk of occupational injuries among hospital employees: a case-crossover study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2020;46(6):570-8.
- Härmä, M., Kecklund, G. og Tucker, P. (2024). Working hours and health – key research topics in the past and future. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health.* 2024;50(4):233-43.
- Hernes, G. (2006). Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital. Fafo-notat 2006:25. Oslo: Fafo.
- Hilsen, A. I. og Nielsen, R. A. (2019). Seniorpolitikk i varehandelen. Fafo-rapport 2019:19. Oslo: Fafo.
- IARC (2020). Night shift work. IARC Monographs on the Identification of Carcinogenic Hazards to Humans. Vol. 124.
- Jensen, R. S. og Nergaard, K. (2023). Varehandel som inkluderingsarena i Magma nr. 1 2023.
- Jensen, R. S. og Nergaard, K. (2017). Varehandelen som inkluderingsarena. Rekruttering, opplæring og arbeidstrening. Fafo-rapport 2017:25. Oslo: Fafo.
- Kader, M., Bigert, C., Andersson, T., Selander, J., Bodin, T., Skröder, H., et al. (2021). Shift and night work during pregnancy and preterm birth—a cohort study of Swedish health care employees. *International Journal of Epidemiology.* 2021;50(6):1864-74.
- Kader, M., Selander, J., Andersson, T., Albin, M., Bodin, T., Härmä, M., et al. (2022). Night and shift work characteristics and incident ischemic heart disease and atrial fibrillation among healthcare employees – a prospective cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health.* 2022(7):520-9.

- Karhula, K., Härmä, M., Sallinen, M., Hublin, C., Virkkala, J., Kivimäki, M., et al. (2013). Association of job strain with working hours, shift-dependent perceived workload, sleepiness, and recovery. *Ergonomics*. 2013;56(11):1640–51.
- Kecklund, G. og Axelsson, J. (2016). Health consequences of shift work and insufficient sleep. *Bmj*. 2016;355:i5210.
- Kärkkäinen, S., Ropponen, A., Narusyte, J., Mather, L., Åkerstedt, T., Silventoinen, K., et al. (2017). Night work as a risk factor of future disability pension due to musculoskeletal diagnoses: a prospective cohort study of Swedish twins. *European Journal of Public Health*. 2017;27(4):659–64.
- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S.T., Singh-Manoux, A., Fransson, E.I., Alfredsson, L., et al. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. *Lancet*. 2015;386(10005):1739–46.
- Larsen, A.D., Nielsen, H.B., Kirschheiner-Rasmussen, J., Hansen, J., Hansen, Å. M., Kolstad, H.A., et al. (2023). Night and evening shifts and risk of calling in sick within the next two days – a case-crossover study design based on day-to-day payroll data. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2023;49(2):117–25.
- Li, J., Pega, F., Ujita, Y., Brisson, C., Clays, E., Descatha, A., et al. (2020). The effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*. 2020;142:105739.
- Lie, J.A.S., Arneberg, L., Goffeng, L.O., Gravseth, H.M., Lie, A., Ljoså, C.H., et al. (2014). Arbeidstid og helse. Oppdatering av en systematisk litteraturstudie. Oslo: Statens Arbeidsmiljøinstitutt.
- Lie, J.A.S., Kjuus, H., Zienolddiny, S., Haugen, A., Richard Stevens, R. og Kjærheim, K. (2011). Night work and breast cancer risk among Norwegian nurses. *Occupational and Environmental Medicine*. 2011;68(Suppl 1):A17.
- Lombardi, D.A., Wirtz, A., Willetts, J.L. og Folkard, S. (2012). Independent Effects of Sleep Duration and Body Mass Index on the Risk of a Work-Related Injury: Evidence From the US National Health Interview Survey (2004–2010). *Chronobiology International*. 2012;29(5):556–64.
- Loomis, D., Marshall, S.W., Wolf, S.H., Runyan, C.W. og Butts, J.D. (2022). Effectiveness of safety measures recommended for prevention of workplace homicide. *Jama*. 2002;287(8):1011–7.
- Matre, D., Skogstad, M., Sterud, T., Nordby, K.C., Knardahl, S., Christensen, J.O., et al. (2021). Safety incidents associated with extended working hours. A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2021;47(6):415–24.
- Meld. St. 9 (2018–2019) *Handelsnæringen – når kunden alltid har nett*.
- Merkus, S.L., van Drongelen, A., Holte, K.A., Labriola, M., Lund, T., van Mechelen, W., et al. (2012). The association between shift work and sick leave: a systematic review. *Occupational and Environmental Medicine* 2012;69(10):701–12.
- Messing, K., Tissot, F., Couture, V., Bernstein, S. (2014). Strategies for managing work/life interaction among women and men with variable and unpredictable work hours in retail sales in Québec, Canada. *New Solut*. 2014;24(2):171–94.
- Moreno, C.R.C., Marqueze, E.C., Sargent, C., Wright Jr, K.P., Ferguson, S.A. og Tucker P. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work on physical and mental health. *Industrial Health*. 2019;57(2):139–57.

- Moretti Anfossi, C., Ahumada Muñoz, M., Tobar Fredes, C., Pérez Rojas, F., Ross, J., Head, J., et al. (2022). Work Exposures and Development of Cardiovascular Diseases: A Systematic Review. *Annals of Work Exposures and Health*. 2022;66(6):698–713.
- Morken, T., Mehlum, I.S. og Moen, B.E. (2007). Work-related musculoskeletal disorders in Norway's offshore petroleum industry. *Occupational Medicine*. 2007;57(2):112–7.
- Nabe-Nielsen, K., Garde, A.H., Albertsen, K. og Diderichsen, F. (2011). The moderating effect of work-time influence on the effect of shift work: a prospective cohort study. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2011;84(5):551–9.
- Nergaard, K. (2012). Ufrivillig deltid, bemanningsstrategier og deltidsstillinger i varehandel. Fafo-rapport 2012:41. Oslo: Fafo.
- Nergaard, K. (2022). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021. Fafo-notat 2022:09. Oslo: Fafo.
- Nergaard, K. (2024). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022. Fafo-notat 2024:05. Oslo: Fafo.
- Nielsen, H.B., Larsen, A.D., Dyreborg, J., Hansen, Å.M., Pompeii, L.A., Conway, S.H., et al. (2018). Risk of injury after evening and night work – findings from the Danish Working Hour Database. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2018;44(4):385–93.
- NOU 2008: 17 *Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid*. Skift/turnusutvalget 2007–2008.
- NOU 2016: 1 *Arbeidstidsutvalget – Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet*.
- NOU 2017: 17 *På ein søndag? – Reglane om søndagshandel og konsekvensane av endringar*.
- NOU 2021: 2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*. Utredning fra Sysselsettingsutvalget.
- NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv*. Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering.
- NOU 2024: 6 *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2024*. Rapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene.
- Ot.prp. nr. 3 (1975–76) *Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.*
- Ot.prp. nr. 11 (2002–2003) *Om lov om endringar i lov 24. februar 1995 nr. 12 om helligdager og helligdagsfred m.v.*
- Ot.prp. nr. 41 (1975–76) *Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø*.
- Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*.
- Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.)*.
- Ot.prp. nr. 75 (1996–97) *Om lov om åpningstider for utsalgssteder (åpningstidsloven)*.
- Pedersen, P.E., Solem, B.A.A. og Kristiansen, E. (2018). Digitaliseringens påvirkning på varehandel. En litteraturstudie. Universitetet i Sørøst-Norge. Skriftserien nr. 2.
- Prop. 48 LS (2022–2023) *Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019*.
- Raslear, T.G., Hursh, S.R. og Van Dongen, H.P.A. (2011). Chapter 10 – Predicting cognitive impairment and accident risk. In: Van Dongen HPA, Kerkhof GA, editors. *Progress in Brain Research*. 190: Elsevier; 2011. p. 155–67.
- Roach, G.D., Sargent, C., Darwent, D. og Dawson, D. (2012). Duty periods with early start times restrict the amount of sleep obtained by short-haul airline pilots. *Accident Analysis & Prevention* 2012 Mar;45 Suppl:22-6.

- Ropponen, A., Gluschkoff, K., Ervasti, J., Kivimäki, M., Koskinen, A., Krutova, O., et al. (2023). Working hour patterns and risk of occupational accidents. An optimal matching analysis in a hospital employee cohort. *Safety Science*. 2023;159:106004.
- Røtnes, R., Steen, J.I., Røed Steen, J., Steen Jensen, R. og Walbækken, M.M. (2019). Teknologi, sysselsetting og kompetanse i varehandelen. Rapport 14-2019. Oslo: Samfunnsøkonomisk analyse. Utarbeidet i samarbeid med Fafo.
- Saksvik-Lehouillier, I. og Sørengaard, T.A. (2023). Comparing shift work tolerance across occupations, work arrangements, and gender. *Occupational Medicine*. 2023:kqad090.
- Saksvik, I.B., Bjorvatn, B., Hetland, H., Sandal, G.M. og Pallesen, S. (2011). Individual differences in tolerance to shift work – A systematic review. *Sleep Medicine Reviews*. 2011;15(4):221–35.
- Schernhammer, E., Bogl, L., Hublin, C., Strohmaier, S., Zebrowska, M., Erber, A., et al. (2023). The association between night shift work and breast cancer risk in the Finnish twins cohort. *European Journal of Epidemiology*. 2023;38(5):533-43.
- Shi, L., Chen, S-J., Ma, M-Y., Bao, Y-P., Han, Y., Wang, Y-M., et al. (2018). Sleep disturbances increase the risk of dementia: A systematic review and meta-analysis. *Sleep Medicine Reviews*. 2018;40:4-16.
- Shiri, R., Hakola, T., Härmä, M. og Ropponen, A. (2021). The associations of working hour characteristics with short sickness absence among part- and full-time retail workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2021;47(4):268–76.
- Schuster, M., Oberlinner, C. og Claus, M. (2019). Shift-specific associations between age, chronotype and sleep duration. *Chronobiology International*. 2019;36(6):784–95.
- St.meld. nr. 41 (1998–1999). Om elektronisk handel og forretningsdrift.
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (2023). Arbeidstid, helse og sikkerhet 2023 [oppdatert 23.04.2024]. Tilgjengelig på: <https://stami.no/rad-om-arbeidstid-med-hensyn-til-helse-og-sikkerhet/>
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (2023). Sosiale relasjoner 2023. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/sosiale-relasjoner/>
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (2023). Nasjonalt arbeidstidsregister 2023. Tilgjengelig på: <https://stami.no/prosjekt/nasjonalt-arbeidstidsregister-a-tid/>
- Strohmaier, S., Devore, E.E., Zhang, Y. og Schernhammer, E. (2018). Review of Data of Findings on Night Shift Work and the Development of DM and CVD Events: a Synthesis of the Proposed Molecular Mechanisms. *Current Diabetes Reports*. 2018;18(12):132.
- Thun, E., Waage, S., Bjorvatn, B., Moen, B.E., Vedaa, Ø., Blytt, K.M., et al. (2021). Short sleep duration and high exposure to quick returns are associated with impaired everyday memory in shift workers. *Nursing Outlook*. 2021;69(3):293-301.
- Torquati, L., Mielke, G.I., Brown, W.J. og Kolbe-Alexander, T. (2018). Shift work and the risk of cardiovascular disease. A systematic review and meta-analysis including dose-response relationship. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2018;44(3):229–38.
- Torquati, L., Mielke, G.I., Brown, W.J., Burton, N.W. og Kolbe-Alexander, T.L. (2019). Shift Work and Poor Mental Health: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *American Journal of Public Health*. 2019;109(11):e13–e20.
- Trygstad, S.C., Alsos, K., Andersen, R.K., Bråten, M., Hagen, I.M. og Steen Jensen, R. (2021). Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning. Fafo-rapport 2021:10.
- Vedaa, Ø., Harris, A., Bjorvatn, B., Waage, S., Sivertsen, B., Tucker, P., et al. (2016). Systematic review of the relationship between quick returns in rotating shift work and health-related outcomes. *Ergonomics*. 2016;59(1):1–14.

- Vedaa, Ø., Harris, A., Erevik, E.K., Waage, S., Bjorvatn, B., Sivertsen, B., et al. (2019). Short rest between shifts (quick returns) and night work is associated with work-related accidents. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2019;92(6):829–35.
- Vetter, C., Dashti, H.S., Lane, J.M., Anderson, S.G., Schernhammer, E.S., Rutter, M.K., et al. (2018). Night Shift Work, Genetic Risk, and Type 2 Diabetes in the UK Biobank. *Diabetes Care*. 2018;41(4):762-9.
- Virtanen, M., Ferrie, J.E., Gimeno, D., Vahtera, J., Elovainio, M., Singh-Manoux, A., et al. (2009). Long working hours and sleep disturbances: the Whitehall II prospective cohort study. *Sleep*. 2009;32(6):737–45.
- Virtanen, M., Ferrie, J.E., Singh-Manoux, A., Shipley, M.J., Stansfeld, S.A., Marmot, M.G., et al. (2011). Long working hours and symptoms of anxiety and depression: a 5-year follow-up of the Whitehall II study. *Psychological Medicine*. 2011;41(12):2485–94.
- Voglino, G., Savatteri, A., Gualano, M.R., Catozzi, D., Rousset, S., Boietti, E., et al. (2022). How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies. *BMJ Open*. 2022;12(4):e051131.
- Wagstaff, A.S. og Lie, J.A.S. (2011). Shift and night work and long working hours--a systematic review of safety implications. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2011;37(3):173–85.
- Wang, Y., Yu, L., Gao, Y., Jiang, L., Yuan, L., Wang, P., et al. (2021). Association between shift work or long working hours with metabolic syndrome: a systematic review and dose–response meta-analysis of observational studies. *Chronobiology International*. 2021;38(3):318–33.
- Yin, J., Jin, X., Shan, Z., Li, S., Huang, H., Li, P., et al. (2017). Relationship of Sleep Duration With All-Cause Mortality and Cardiovascular Events: A Systematic Review and Dose-Response Meta-Analysis of Prospective Cohort Studies. *Journal of the American Heart Association*. 2017;6(9).
- Zhang, T., Chan, A.H.S. (2014). Sleepiness and the risk of road accidents for professional drivers: A systematic review and meta-analysis of retrospective studies. *Safety Science*. 2014;70:180–8.
- Ødegård, A.M., Jordfald, B., Flatval, V.S., Steen, J. og Svarstad, E. (2021). Franchise og konsern. Omfang og særtrekk i privat tjenesteyting. Fafo-rapport 2021:08. Oslo: Fafo.
- Ødegård, S.S., Engstrøm, M., Sand, T., Stovner, L.J., Zwart, J-A. og Hagen, K. (2010). Associations between sleep disturbance and primary headaches: the third Nord-Trøndelag Health Study. *The Journal of Headache and Pain*. 2010;11(3):197–206.

Utgitt av: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Bestilling av publikasjoner:
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
publikasjoner.dep.no
Telefon: 22 24 00 00
Publikasjoner er også tilgjengelige på:
www.regjeringen.no
Publikasjonskode: A-0064 B

Trykk: Departementenes sikkerhets- og
serviceorganisasjon 08/2024 – opplag 200

