

# Hvem skal kjøre bussen?

Konsekvenser av økt omfang av deltidsstillinger  
blant bussjåfører i distriktene

Sveinung Legard, Mari Holm Ingelsrud og Anders Underthun



## ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

AFI-rapport nummer: 2023:17

### **Hvem skal kjøre bussen? Konsekvenser av økt omfang av deltidsstillinger blant bussjåførere i distriktene**

Forfattere: Sveinung Legard, Mari Holm Ingelsrud og Anders Underthun

Prosjekt: Konsekvenser ved økt andel deltidsstillinger i bussbransjen

Prosjektleder: Sveinung Legard

Oppdragsgiver: Vy buss

Publiseringsdato: 06.09.2023

Antall sider: 70

Forsidefoto/illustrasjon: Colourbox

Emneord: Deltid, kollektivtransport, distrikt, rekruttering

Resymé: Studien avdekker omfanget og konsekvensene av deltidsarbeid blant distriktsbussjåførere i Norge. Rapporten viser at omtrent en tredjedel av bussjåførene i Distrikts-Norge jobber deltid, noe som er høyere enn i byene og generelt i yrkesbefolkningen. Dette fenomenet har økt fra 2009 til 2019. Hovedårsaken til deltidsarbeid er knyttet til bussenes tidspunkter for drift, spesielt morgen- og ettermiddagsrutene. Anbudssystemet har også bidratt til dette ved å favorisere laveste pris. Ufrivillig deltidarbeid er sjeldent, og deltidsansatte er generelt mer tilfredse og økonomisk stabile. Imidlertid forverrer deltidarbeid rekrutteringsproblemer. Bransjen sliter spesielt med deltidstillingene og å få inn unge sjåførere på bygda. Løsningsforslag inkluderer justerte skoletider, samordnede anbud og økt finansiering fra fylkene. Problemet krever økt offentlig innsats og påvirker kollektivtransport utenfor byene.

ISBN 978-82-7609-469-5

ISSN 2703-836X

© Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet, 2023

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2023

© Forfatter(e)/Author(s)

Arbeidsforskningsinstituttet AFI  
OsloMet – Storbyuniversitetet  
Pb. 4 St. Olavs plass  
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)  
OsloMet – Oslo Metropolitan University  
P.O.Box 4 St. Olavs plass  
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30

E-post: [postmottak-afi@oslomet.no](mailto:postmottak-afi@oslomet.no)

Nettadresse: [oslomet.no/om/afi](https://oslomet.no/om/afi)

Publikasjonen kan lastes ned gratis fra [arkivet](#)

Publications are available for free download from the [archive](#)

## Forord

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet har utarbeidet denne rapporten på oppdrag fra *Vy buss*. Den tar utgangspunkt i et ønske om å kartlegge omfang og konsekvenser av økningen av deltidsarbeid blant bussjåfører i distriktene. Forskningsprosjektet har foregått i perioden fra oktober 2022 til september 2023. Forskningsprosjektet er finansiert av bransjeprogrammet for persontransport som er en del av avtalen mellom partene i arbeidslivet om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Sveinung Legard har vært prosjektleder hos AFI. Lise Raaen har vært prosjektleder hos oppdragsgiver.

Takk til alle som har deltatt i spørreundersøkelsen og latt seg intervjuet i dette prosjektet i både *Vy buss* og *Tide buss*. En stor takk også til alle i referanse- og styringsgruppen som har kommentert på utformingen av prosjektet og rapportutkast underveis. En spesiell takk til de som har brukt sin dyrebare tid til å tilrettelegge for at vi har kunnet gjennomføre intervjuer i mange små kommuner rundt om i Trøndelag og Innlandet. Vi setter stor pris på kvalitetssikringen av rapporten som ble gjort av arbeidslivsforskeren Cathrine Egeland. Alle funn og tolkninger, samt eventuelle feil og mangler, står imidlertid utelukkende på forfatterens egen regning.

# Innhold

<b>Forord .....</b>	<b>2</b>
<b>Sammendrag .....</b>	<b>6</b>
<b>1 Innledning .....</b>	<b>7</b>
1.1 Forskningsspørsmål .....	7
1.2 Datagrunnlag og metode .....	8
<b>2 Bakgrunn og tidligere forskning.....</b>	<b>10</b>
2.1 Politisk oppmerksomhet .....	10
2.2 Ufrivillige stillingsreduksjoner .....	10
2.3 Negative ettervirkninger.....	11
2.4 Tidligere forskning på deltid, anbud og bussjåfører .....	12
<b>3 Omfanget av deltid i distriktene.....</b>	<b>13</b>
3.1 En voldsom aldersøkning .....	13
3.2 Andel som jobber deltid har økt.....	14
3.3 Alderen på de som jobber deltid er svært høy .....	16
3.4 Deltid kombineres primært med pensjon eller trygd .....	17
3.5 Hvorfor er det så få som jobber ved siden av? .....	18
<b>4 Årsaker til vekst i deltid .....</b>	<b>20</b>
4.1 'Kamelpuklene' i produksjonen.....	20
4.2 Reduksjon i tilbudet over tid .....	21
4.3 "Det var jo romsligere før".....	22
4.4 Effektivisering av arbeidstid gjennom anbud.....	23
4.5 Fylkesøkonomien bestemmer .....	24
<b>5 Ufrivillige stillingsreduksjoner i forbindelse med nye kontrakter .....</b>	<b>25</b>
5.1 Tøff overgang til et nytt regime.....	25
5.2 Konflikt, uro og motstand.....	26
5.3 Løsninger kommer på plass og andelen heltidsstillinger øker.....	27
5.4 «Skjult deltid» også i andre anbudsområder? .....	29
<b>6 Frivillig og ufrivillig deltid.....</b>	<b>31</b>
6.1 Fordeling mellom deltid og heltid i Vy buss.....	31
6.2 I all hovedsak frivillig deltid.....	32

6.3 En del ønsker likevel å jobbe mer .....	33
6.4 Ufrivillige stillingsreduksjoner .....	35
6.5 Stillingsreduksjon som en trussel .....	36
<b>7 Konsekvenser av deltid for den enkelte sjåfør .....</b>	<b>38</b>
7.1 De som jobber deltid er generelt mer fornøyd.....	38
7.2 Likevel problematisk for de som har ufrivillig deltid.....	40
<b>8 Konsekvenser av deltid for busselskapet og andre ansatte .....</b>	<b>43</b>
8.1 Rekrutteringsproblemer .....	43
8.2 Kapasitetsproblemer og belastning på andre ansatte.....	45
<b>9 Kan deltidsproblematikken løses?.....</b>	<b>47</b>
9.1 Forskyving av skolestart .....	47
9.2 Utvide oppgaveporteføljen.....	48
9.3 Samkjøre fylkesvise og kommunale kollektivanbud.....	49
9.4 Bestillingstransport som en fast del av fylkesanbud .....	49
9.5 Mer fleksibilitet i tariffavtalen .....	50
9.6 Innføre mobilitetsanbud .....	50
9.7 Kreve minimum 80 prosent heltidsstillinger i anbudsperioder .....	51
9.8 Opprette flere ruter/avganger i distriktene.....	51
9.9 Øke delt-skift-tillegget .....	52
9.10 Betale full lønn uavhengig av turnus .....	52
<b>10 Oppsummering og konklusjon .....</b>	<b>55</b>
<b>Referanser .....</b>	<b>58</b>
<b>Vedlegg 1, 2, 3.....</b>	<b>59</b>

## Figurer

Figur 1: Alder utvikling 2009-2019. Sjøførere i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområder	14
Figur 2: Andel deltid i hovedjobben blant bussjøførere i og utenfor by- og forstadsområde og andre sysselsatte. 2009-2019 (brudd i statistikken 2014/2015). Fra 2015 kun ansatte med en jobb.	15
Figur 3: Heltid, lang og kort deltid. Bussjøførere i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde, avtalt arbeidstid i hovedarbeidsforholdet, kun en jobb.	16
Figur 4: Hovedårsak til deltid. Vy Buss og norske arbeidstakere (YS Arbeidslivsbarometer)	32
Figur 5: Opplevd arbeidsmengde blant Vy-sjøførere. Heltid og deltid.	34
Figur 6: Opplevd å få ufrivillig redusert egen stilling. Heltid og deltidsansatte.	36
Figur 7: Bekymring for redusert stilling. Vy-sjøførere, heltid og deltid	37
Figur 8: Opplevelse av arbeidet blant Vy-sjøførere. Andel helt eller delvis enig	38
Figur 9: Stresset av økonomisk situasjon. Vy-sjøførere, heltid og deltid.	39
Figur 10: Tilfredshet med jobben. Vy-sjøførere, heltid og deltid	40
Figur 11: Anbefale andre å jobbe som bussjøfører. Vy-sjøførere, heltid og deltid	40
Figur 12: Stresset av økonomisk situasjon. Vy-sjøførere, ufrivillig redusert stilling og totalt.	41

## Tabeller

Tabell 1: Demografiske kjennetegn, ansatte i heltid, lang og kort deltid. Bussjøførere i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde, 2019.	17
Tabell 2: Andre kilder til livsopphold, ansatte i heltid, lang og kort deltid. Bussjøførere i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde, 2019.	18
Tabell 3: Ansatte med heltid og deltid i Vy buss	31
Tabell 4: Beskrivelse og vurdering av løsningsforslag på deltidsproblematikken	53
Tabell 5: Antall svar og svarprosent per avdeling i Vy buss	61
Tabell 6: Kjennetegn ved bussjøførere i Vy-utvalget og registerdata	62
Tabell 7: Informantenes tilhørighet og rolle. N=62.	62
Tabell 8: Bussjøførere innen rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde. Demografiske kjennetegn 2009-2019.	64
Tabell 9: Avtalt arbeidstid. Bussjøførere innen rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde. 2009-2019.	65
Tabell 10: Andre jobber, næringsinntekt og ytelser blant bussjøførere i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde. 2009-2019	65
Tabell 11: Bussjøførere i rutebiltransport i og utenfor by- og forstadsområde og sysselsatte i andre yrker og næringer. Demografiske kjennetegn. 2019.	66
Tabell 12: Bussjøførere i rutebiltransport i og utenfor by- og forstadsområde og sysselsatte i andre yrker og næringer. Antall jobber og avtalt arbeidstid. 2019	67
Tabell 13: Bussjøførere i rutebiltransport i og utenfor by- og forstadsområde og alle sysselsatte. Ytelser og næringsinntekt. 2019	67
Tabell 14: Variabler benyttet i analysen av microdata.no	68

## Sammendrag

På oppdrag fra *Vy buss* har *Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)* ved *OsloMet* undersøkt omfanget og konsekvensene av deltidsarbeid blant bussjåførere i distriktene i Norge. Denne rapporten viser at deltid er et utbredt fenomen i hele Distrikts-Norge, hvor rundt en tredjedel av bussjåførene jobber deltid. Dette er høyere enn blant sjåførere i byene og generelt i yrkesbefolkningen. Det er spesielt høyt med tanke på at bussjåfører er et mannsdominert yrke. Omfanget av deltidsarbeid økte i perioden fra 2009 til 2019, i motsetning til andre yrkesgrupper hvor deltidsarbeid gikk ned.

Hovedårsaken til deltidsarbeid andre steder er knyttet til bussenes tidspunkter for drift, primært om morgenen og ettermiddagen. På grunn av økt privatbilbruk og redusert busstilbud utenfor byene, delvis på grunn av økonomiske begrensninger i fylkene, er det i all hovedsak skolebussen som kjøres i distriktene. Anbudssystemet er også knyttet til veksten i deltidsstillinger ettersom det selskapet som tilbyr lavest pris vinner anbudet ved å redusere stillingsandeler.

Ufrivillige stillingsreduksjoner oppstår tidvis som et problem ved nye anbud og virksomhetsoverdragelser. Erfaringer fra distriktene viser imidlertid at dette problemet løses når flere pensjonister og delvis uføretrygdede går inn i deltidsstillingen, eller ved at man får ekstra transportoppdrag for andre enn fylkeskommunen. Spørreundersøkelsen blant bussjåførene i *Vy buss* støtter dette funnet, med lite ufrivillig deltidsarbeid blant sjåførere i distriktsavdelinger. De som jobber deltid er generelt mer fornøyde og mindre stresset økonomisk.

En viktig positiv bivirkning av den høye andelen av deltidsstillinger er at bransjen oppleves som åpen og inkluderende for eldre og delvis uføre arbeidstakere. Den negative bivirkningen for bransjen er at den forsterker de rekrutteringsproblemerne bransjen allerede har. Busselskapene har problemer med å rekruttere sjåførere til deltidsstillinger og på sikt kan det føre til mangel av personell. Dette fører igjen til kapasitetsproblemer, økt bruk av tilkallingsvikarer og ekstra belastning på faste ansatte. Dette kan bety høyere sykefravær på lang sikt.

Undersøkelsen indikerer spesielt en mangel på unge sjåførere i distriktene. Alderssammensetningen blant deltidsarbeidende sjåførere viser at de er eldre enn heltidsarbeidende, med gjennomsnittsalder på 60 til 62 år. Aldersgruppen over 62 år har økt fra 12 prosent i 2009 til 28 prosent i 2019, mens de yngre aldersgruppene har minket. Derfor har vi titulert denne rapporten 'Hvem skal kjøre bussen'?

Politikere, administrasjon og bransjen har i økende grad fått øynene opp for denne samfunnsutfordringen som grunnleggende sett handler om hvem som skal transportere elever i distriktene i framtiden. Løsningsforslag finnes. Blant den som vurderes i rapporten, er det å forskyve skolestart, samkjøre anbud, utvide oppgaver for selskapene, mer bestillingstransport, mobilitetsanbud, krav om minimum antall heltidsstillinger, flere ruter/avganger, økte tillegg for delt-skift eller full lønn uavhengig av turnus. De fleste av disse løsningene vil kreve økt finansiering fra fylkene.

Deltidsarbeid er et bransje- og samfunnsproblem som påvirker rekruttering til yrket og dermed kollektivtransporten utenfor byene. Det er grunn til å tro at dette vil vokse i framtiden. Det ser ut til å kreve økt offentlig innsats for å løse.

Undersøkelsen har bestått av analyse av nasjonale data om ansatte i bussbransjen, en spørreundersøkelse blant bussjåførere i *Vy buss* og et omfattende sett med dybdeintervjuer i både *Vy buss* og *Tide buss*. Disse er de to største busselskapene i Norge.

# 1 Innledning

«Det handler etter hvert om vi her i Norge rett og slett har folk til å klare å kjøre alle skolebussene. Jeg har 39 stykker som er mellom 67 og 75 år [i mitt område] og det kommer flere ganske fort. Det er slitsomt å klare å rekruttere til alt i hop, og vi har manko på arbeidskraft i Norge» (leder i et busselskap).

«Det kommer til å bli en kjempekræsje om de ikke innser at de er nødt til å ha mer 100 prosent stillinger. Det er ingen som vil betale for det selvfølgelig, men de er jo bare nødt til å begynne å ta seg betalt. [...] Om det er samfunnet som må begynne å tre inn eller hvem det blir, det får de jo diskutere de høye herrer. Jeg tror fylket og [kollektivselskapet] må revurdere disse stillingsprosentene sine, hvis ikke blir det ikke noen igjen til å kjøre buss» (bussjåfør med tillitsvern).

Deltidsarbeid har lenge vært forstått primært som et kvinnefenomen, og frivillig deltid først og fremst blitt oppfattet som et problem som rammer ansatte innenfor helse- og omsorgssektoren. I bussbransjen har det likevel vokst fram en bekymring rundt veksten i antall deltidsstillinger i det som i det som er et mannsdominert yrke. Spesielt ser dette ut til å foregå utenfor byene. I enkelte deler av landet har også bussjåførere måttet gå ned i stilling i forbindelse med nye anbud og virksomhetsoverdragelser. Dette har ført til konflikter som periodevis har blitt trukket fram i media (Berg, 2021; Heyerdahl, 2021; Lien, 2021). Dette er bakgrunnen for at *Arbeidsforskningsinstituttet* (AFI) ved *OsloMet* har fått i oppdrag av *Vy buss* å kartlegge omfang og konsekvenser av deltidsarbeid blant bussjåførere i distriktene i Norge. Forskningsprosjektet er finansiert av bransjeprogrammet for persontransport, som er en del av avtalen mellom partene i arbeidslivet om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

Ønsket om å få mer kunnskap om omfanget og konsekvenser av deltidsstillinger og deltidsarbeid, er dels begrunnet i at ufrivillig deltid eller trusselen om ufrivillig deltid assosieres med økonomisk usikkerhet og et dårligere psykososialt arbeidsmiljø for den enkelte sjåfør. Et vel så viktig utgangspunkt for busselskapene som arbeidsgivere, er at deltidsstillingene ikke framstår som attraktive for arbeidssøkere. Dette er særlig bekymringsverdig fordi busselskapene opplever at bussjåførene blir stadig eldre, og at bussbransjen mangler sjåførere i Norge og resten av Europa (IRU, 2022). For bransjeprogrammets del er det en bekymring for at ubesatte deltidsstillinger kan føre til større belastning på andre ansatte i form av overtid og mye administrasjon av bemanning. Bemanningsutfordringene kan ifølge bransjeaktører også gå på bekostning av kollektivtilbudet i distriktene.

## 1.1 Forskningsspørsmål

Vi har strukturert rapporten rundt sju forskningsspørsmål:

- Hvor stort er omfanget av deltid blant bussjåførere i distriktene, og har det foregått en økning over tid (kapittel 3)?
- Hva ligger bak økningen i deltid blant sjåførere i distriktene (kapittel 4)?
- Hvordan har anbudsprosesser, stillingsreduksjoner og virksomhetsoverdragelser preget arbeidsplasser og busselskaper (kapittel 5)?
- Er deltiden blant bussjåførere i distriktene ufrivillig eller frivillig (kapittel 6)?
- Hva er konsekvensene av deltidsstillingene for den enkelte sjåfør (kapittel 7)?



- Hva er konsekvensene av deltidsstillingene for busselskapene, andre ansatte og kollektivtransporten mer generelt (kapittel 8)?
- Finnes det løsninger på deltidsproblematikken i distriktene (kapittel 8)?

I kapittel 2 kommer vi i tillegg mer inn på bakgrunnen for disse spørsmålene, som handler om forhistorien knyttet til offentlige anbud, politisk oppmerksomhet og tidligere forskning på deltid, arbeid og anbud blant bussjåførere.

## 1.2 Datagrunnlag og metode

Vi har benyttet tre ulike datakilder for å svare på forskningsspørsmålene. For å undersøke omfanget av og utviklingen i andelen deltidsstillinger har vi analysert tilgjengelig registerdata fra *Statistisk sentralbyrå* (SSB) gjennom tjenesten microdata.no. De tallene vi viser i rapporten gjelder alle ansatte i Norge som har yrkeskategorien bussjåfør eller trikkefører som hovedyrke, uavhengig av hvilket selskap de jobber i. Vi skiller mellom de som jobber i næringen utenfor by- og forstadsområde og rutebiltransport i by- og forstadsområde. Utenfor by- og forstadsområde vil yrkesgruppen sannsynligvis kun bestå av bussjåførere. For enkelthets skyld bruker vi her benevnelsen 'bussjåfører' om alle i yrkeskategorien. Vi sammenligner gruppene av bussjåførere med sysselsatte i andre yrker og næringer, eller med den sysselsatte befolkningen som helhet. Se vedlegg 1 for detaljert informasjon om registre og variabler.

For å svare på spørsmålene om deltiden er ufrivillig eller frivillig, og hvilke konsekvenser deltidsarbeidet eventuelt har for den enkelte sjåfør har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant bussjåførere i *Vy buss*. Dette er Norges største busselskap med ansatte i distriktsavdelinger/utenfor bynære strøk på både Østlandet, Vestlandet og i Midt-Norge. Vi antar at bussjåførene som har mottatt undersøkelsen vil ha mange av de samme erfaringene som sjåførere i andre selskap som kjører buss i områder preget av skoletransport og liten annen rutetransport. Undersøkelsen ble sendt ut til 1294 bussjåførere (både fast og midlertidig ansatte) og fikk 484 svar. Dette gir en svarprosent på 37 prosent, noe som ligger lavt med tanke på å generalisere opp til en større gruppe. Spørreundersøkelsen viser imidlertid mye av det samme som vi finner i registerdataene og dybdeintervjuene vi også har gjort i forbindelse med denne rapporten. Derfor tenker vi at undersøkelsen gir et rimelig representativt bilde av situasjonen blant bussjåførere i Distrikts-Norge. Vi har stilt sjåførene flere spørsmål som forteller noe om hvordan de opplever sjåførjobben. Enkelte av spørsmålene er hentet fra *YS Arbeidslivsbarometer*. Dette er en representativ spørreundersøkelse blant norske arbeidstakere som gjennomføres av AFI. Der vi har stilt like spørsmål, kan vi sammenligne *Vy buss'* sjåførere med andre arbeidstakere. Se ellers vedlegg 1 for mer informasjon om hvordan vi gjennomførte spørreundersøkelsen. Selve spørreskjemaet finnes i vedlegg 3.

For å besvare spørsmålene om bakgrunnen for deltidsproblematikken og ikke minst konsekvensene av den har vi gjennomført dybdeintervjuer i både *Vy buss* og *Tide Buss*. Disse er de to største selskapene innen lokal rutetransport i Norge, og vi har både gjort intervjuer på toppnivå i disse selskapene, samt med lokale ledere og ansatte. Lokalt har vi valgt ut Vestland, Trøndelag og Innlandet fylker der vi vet at deltid og ufrivillig deltid er eller har vært oppfattet som en utfordring for selskapene, og har vært en kime til konflikt mellom ansatte og ledelse. Vi har intervjuet begge parter i selskapene, hvilket betyr at vi også har snakket med tillitsvalgte og verneombud på både sentralt og lokalt nivå. Ved siden av disse intervjuene har vi også snakket med representanter for oppdragsgiverne i busstransporten i disse fylkene. Dette har vært samferdselspolitikere og ansatte i kollektivselskap eller kollektivtransportavdelinger i disse fylkene. I intervjuene har vi vært innom alle aspekter ved deltidsproblematikken, fra

## Hvem skal kjøre bussen?

ruteplanlegging og bestilling, anbudsprosesser, konsekvenser for de enkelte sjåførere, kollegafellesskapet, lokal ledelse og rekrutteringen til sjåføreryrket. Til sammen har vi intervjuet 62 personer. Flesteparten av disse har vært i *Vy buss*. Vi har imidlertid anonymisert intervjuene slik at det i de fleste tilfeller ikke er mulig å identifisere hvilket busselskap eller område de vi har intervjuet kommer fra. Detaljer om hvem vi har intervjuet finnes i vedlegg 1.

## 2 Bakgrunn og tidligere forskning

Deltidsarbeid og offentlige anbud av busstransport har både en viktig forhistorie og har vært gjenstand for debatt og politisk oppmerksomhet. I denne bakgrunnsdelen belyser vi særlig forhistorien som kan knyttes til anbudsutsetting av busstransporten i det tidligere Hedmark fylke, før vi avslutter med en gjennomgang av tidligere forskning på temaet.

### 2.1 Politisk oppmerksomhet

Andelen bussruter som er lagt ut på anbud i Norge har økt jevnt fra midten av 1990-tallet. Per dags dato har alle fylkeskommuner konkurranseutsatt sin rute- og skoletransport, og få har stilt spørsmålsteget ved modellen. I 2020 bestilte imidlertid politikerne i det nyopprettede Innlandet fylke en evaluering av anbudssystemet, og en utredning av om fylket skulle ta tilbake kollektivtransporten i egenregi eller fortsette med anbud. Saken og debatten om den gikk fram og tilbake i fylket fram til 22. februar 2023, da forslaget om egenregi ble nedstemt i fylkestinget.

En allianse bestående av Arbeiderpartiet, SV, Rødt og Pensjonistpartiet lanserte forslaget. De argumenterte blant annet for at kollektivtransport i egenregi ville styrke politisk styring, miljø og arbeidstakernes medbestemmelse. Hovedbegrunnelsen dreide seg likevel om arbeidstakernes arbeidsvilkår, eller nærmere bestemt deres *stillingsprosenter*. Da forslaget ble presentert på fylkestingsmøtet, var hovedargumentet at dette først og fremst dreide seg om å tilby bussjåførene fulle stillinger som igjen kunne styrke rekrutteringen til yrket. Motstanderne av forslaget mente imidlertid at egenregi bare ville føre til langt høyere utgifter til kollektivtransporten, og at fylket uansett kan tilby heltidsstillinger gjennom å stille krav om dette i anbudsanbudsdokumentene.

Til sist var det representantene fra Miljøpartiet de Grønne som avgjorde saken. De hadde lenge vært positive til egenregi, men skiftet mening underveis og lanserte et alternativt forslag som ble støttet av flertallet i fylkestinget. Dette alternativet, som kun fikk fem flere stemmer enn egenregi-forslaget, gikk ut på å beholde anbudsordningen, men samtidig sørge for at busselskapene som tar på seg busskjøringen som hovedregel skal tilby hele og fulle stillinger for sjåførene.

### 2.2 Ufrivillige stillingsreduksjoner

Hvordan kan det ha seg at akkurat bussjåførenes stillingsprosenter ble en så viktig sak at fylkestingspolitikere nesten var villige til å gjøre Innlandet til det første fylket i Norge som reverserte anbudsregimet i kollektivtransporten? For å forstå debatten i Innlandet må vi gå tilbake til 2016, da det daværende busselskapet *Nettbuss* vant anbudet med å kjøre bussene i Glåmdalen – et område som omfatter distriktene Odalen, Vinger og Solør med Kongsvinger som regionscenter i det tidligere Hedmark fylke. I forbindelse med kontraktinngåelsen som var verdt omtrent én milliard kroner, ble omtrent én tredjedel av bussjåførene varslet om at de måtte ned i stilling.

En av bussjåførene som fikk redusert stillingen sin fra 100 til 60 prosent i forbindelse med det nye anbudet i Glåmdalen, beskriver det som å få seg «en trøkk i trynet». Sjåføren forteller videre at arbeidsmiljøet blant bussjåførene ble veldig dårlig. En av grunnene til at han ønsket å jobbe som bussjåfør var i utgangspunktet det gode arbeidsmiljøet, men med stillingsreduksjonene ble stemningen «nedtrykka på hele bruket og pauserommet». Ifølge en bussjåfør ved en annen stasjonering i området skapte reduksjonene mye prat om at folk «hadde lyst til å finne seg noe annet». Flere sluttet i stillingene sine eller søkte seg til turnuser på andre steder innen det samme

busselskapet, noe som gav «uro i rekkene», slik en leder i selskapet uttrykte det. Tillitsvalgte opplevde også at det var svært vanskelig å stå i rollen i denne perioden.

Uroen nådde blant annet ut til mediene gjennom intervjuer med tillitsvalgte som uttalte seg på vegne av medlemmene. Lokalavisa *Glåmdalen* kalte prosessen en «Stygg brutalisering av arbeidslivet» (Pettersen, 2016), mens det LO-eide *Fri fagbevegelse* skrev at «Anbud på busstruter presser sjåførere til ufrivillig deltid» (Bråthen, 2016). Det ble imidlertid ikke like ille som det så ut da kontrakten ble inngått. Selskapet og fylket klarte å unngå at så mange måtte redusere stillingene slik det først så ut til. Flere av de som fikk stillingene sine redusert gikk relativt raskt opp i fulle eller større stillinger ettersom andre sluttet, gikk frivillig ned i stillingsprosent eller gikk av med pensjon.

Likevel er andelen som jobber i deltidsstillinger svært høyt i området. Ifølge en leder i *Vy buss* som *Nettbuss* i dag heter, er den helt oppe i 45 prosent av de ansatte. De fleste av de som opplevde å få redusert sin stilling, jobber i dag så mye som de ønsker, og personene som innehar deltidsstillingene gjør dette fordi de frivillig kombinerer jobben som bussjåfør med enten uføretrygd eller pensjon. Som samme leder forteller har situasjonen bedret seg fordi folk tilpasser seg situasjonen:

«Det er mange reduserte stillinger der, men ikke så mange ufrivillige som det var i starten. Det blei turbulent i 2016 og 2017. Når tida går så bestreber vi oss på å ansette nye medarbeidere i reduserte stillinger på frivillig basis. Over tid opplever vi at våre ansatte tilpasser seg ved at i større grad blir fornøyde med sine reduserte stillinger. Vi ser at vi noen ganger klarer ansette nye medarbeidere som ønsker å kombinere reduserte stillinger med en uføregard eller at de har en annen redusert stilling de kan kombinere med og liknende. Alternativt klarer vi å tilby reduserte stillinger til pensjonister som ønsker å arbeide videre i 50-80 prosent stillinger (leder i busselskap).

## 2.3 Negative ettervirkninger

Det betyr ikke at situasjonen oppleves som uproblematisk. Sjåførere og tillitsvalgte snakker om at stillingsreduksjonene fremdeles påvirker arbeidsmiljøet negativt, og selskapet har vanskeligheter med å rekruttere sjåførere til reduserte stillinger. En stillingsannonse fra Glåmdalen illustrerer noe av utfordringen. Der står det at Vy buss har behov for ansatte i deltidsstillinger ved ulike stasjoneringer.

Bilde 1: Skjermdump fra Finn.no 16.05.2023

Vi har behov for medarbeidere tilknyttet følgende stasjoneringer:

**Sand:** 2 stillinger med stillingsstørrelse mellom 80 - 100 % stillingsandel

**Skarnes:** 1 stilling med stillingsstørrelse 42 % stillingsandel

**Kongsvinger:** 5 stillinger med stillingsstørrelse mellom 20 - 80 % stillingsandel

**Raggen:** 1 stilling med stillingsstørrelse 42 % stillingsandel

**Flisa:** 2 stillinger med stillingsstørrelse mellom 18 - 35 % stillingsandel

Innkomne søknader vurderes fortløpende.

**Kun søknad i WebCruiter vil bli vurdert. Dokumentasjon av kvalifikasjonene legges ved som vedlegg.**

Dette er stillinger som har stått ubesatte i lang tid, og det gjelder ikke bare de som listes opp i annonsen over. En leder i busselskapet forteller at det de på intervjudtidspunktet har 32 ledige

stillinger i regionen som Glåmdalen er en del av, hvorav hele 28 av dem er stillinger som de sliter med å dekke. Dette bekymrer ikke bare selskapet, men også fylket som er oppdragsgiveren i dette tilfellet. En ansatt i kollektivtransportavdelingen i Innlandet sier at de ser «en utvikling i dag hvor noen av våre operatører er på grensen til ikke å klare å levere ruteproduksjonen sin, fordi de har personalmangel». Rekruttering var derfor et sentralt element i diskusjonen mellom politikerne som ønsket egenregi og tilhengerne av anbudssystemet i fylkestinget i Innlandet. Dette var så viktig at de til slutt landet på at de som oppdragsgiver skal stille krav til busselskapene om hvor mange de skal ansette i heltidsstillinger. «Minimum 80% av sjåførstillingene i skal være heltid i kontraktsperioden», står det i vedtaket som til slutt fikk flertall på fylkestingsmøtet i februar 2023.

## 2.4 Tidligere forskning på deltid, anbud og bussjåfører

En av grunnene til at antallet deltidsstillinger vokste i forbindelse med anbudet i Glåmdalen, var at en ekspressbuss mellom Kongsvinger og Oslo ble lagt ned samtidig med at den nye kontrakten i området ble inngått. En annen årsak var at fylket reduserte rutetilbudet i området, og at kontrakten i stor grad dreide seg om å transportere elever til og fra skolene. Er da Glåmdalen unikt? Det finnes lite tidligere forskning på deltid innenfor bussbransjen som kan gi svar på dette spørsmålet. Deltid og ufrivillig deltid har først og fremst mottatt betydelig oppmerksomhet innen helse og omsorg (Egeland & Drange, 2014; Ingstad, 2016; Moland, 2015). Tidligere studier av bussjåførers arbeidstid har i all hovedsak dreiet seg om konsekvenser av delte skift og da spesielt hvilke konsekvenser dette kan få for bussjåførenes helse (Phillips & Bjørnskau, 2013; Phillips m.fl., 2015).

Det har imidlertid blitt gjennomført undersøkelser av konsekvenser av konkurranseutsetting av den fylkeskommunale kollektivtrafikken. I disse undersøkelsene kommer det for eksempel fram at tidspresstet på sjåførene har økt og at arbeidshverdagen har blitt intensivert (Oslo Economics m.fl., 2014). En rapport av Eilertsen og Stugu (2015) konkluderer med at andelen sjåfører som jobber deltid har økt etter anbudsutsettingen av busstransport. Et problem ved denne studien er imidlertid at forskerne ikke har metoder som kan gi svar på om årsaken til vekst i deltid skyldes anbudene eller nedlegging av bussruter i distriktene. Longva m.fl. (2007) har konkludert at nedleggelse av såkalte 'byggeruter' har sammenfalt i tid med anbud, men mener at dette handler om at fylkene har prioritert byer framfor bygder i bevilgninger til kollektivtrafikken, og ikke anbudene i seg selv.

Når det gjelder bussjåførenes arbeidsvilkår mer generelt hevder Longva og Osland (2010) at anbud på lokal busstransport i Norge ikke har forverret bussjåførenes arbeidsvilkår. De mener bussbransjeavtalen, regler for virksomhetsoverdragelse og den sterke fagforeningsgraden har forhindret dette. Det er imidlertid viktig å nevne at denne studien ikke ser på omfanget og konsekvenser av deltid. I to nyere rapporter er muligheten for deltidsarbeid i bussbransjen vinklet positivt som en mulighet til å beholde seniorer lengre i yrket (Midtsundstad & Bogen, 2017; Midtsundstad, Hilsen & Nilsson 2022). Eldre sjåfører kan altså være en svært viktig ressurs for busselskapene. Samtidig innebærer mange av de positive dimensjonene av deltidsarbeid for seniorer også en type frivillighet og fleksibilitet som ikke alltid er optimalt for en arbeidsgiver som alltid har behov for å dekke rutetilbudet. Den manglende forskningen på deltidsproblematikken viser at det er et behov for å gjennomføre en kartlegging som svarer på de spørsmålene vi stiller i denne rapporten.

### 3 Omfanget av deltid i distriktene

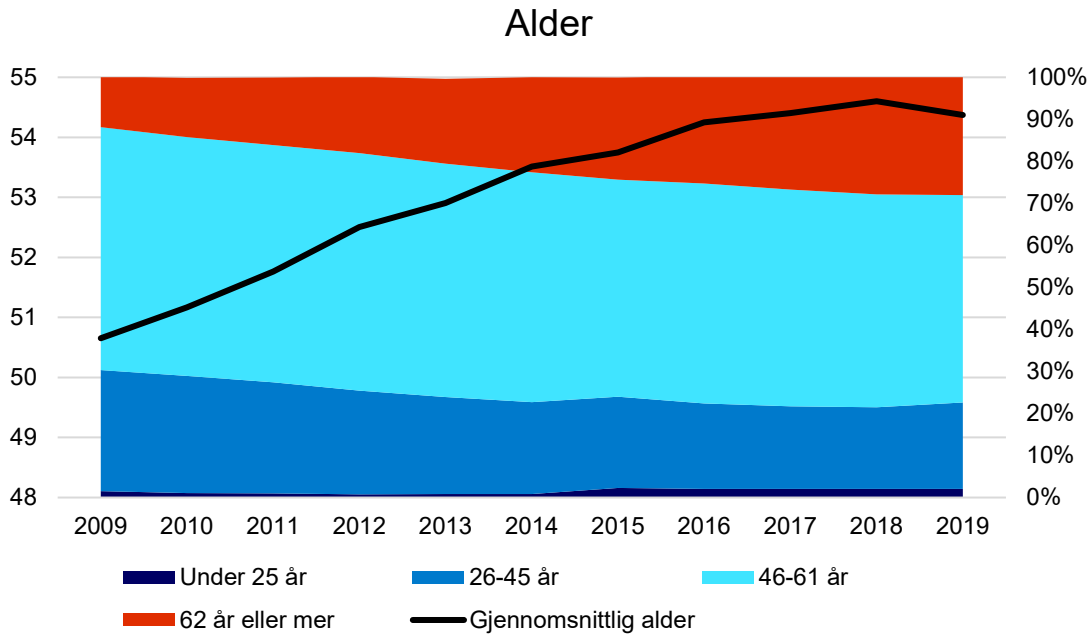
I forrige kapittel viste vi at svært mange av bussjåførene i Glåmdalen jobber i deltidsstillinger. Gjelder dette også i resten av Norge? Hvor stort er omfanget av deltid i landet i sin helhet, og er denne situasjonen stabil eller har det vært en utvikling i retning av økt andel deltid over tid? Det korte svaret på disse spørsmålene er at omfanget av deltid blant bussjåførere i distriktene både er høyere enn blant bussjåførere (og trikkeførere) i byene, og i den yrkesaktive befolkningen ellers. Andelen som jobber deltid er spesielt høyt dersom man sammenlikner sjåføryrket med andre mannsdominerte yrker. I tillegg øker også deltiden blant sjåførene i distriktene – i alle fall fra 2009 og fram til 2019 som er den perioden vi ser på. Dette står også i motsetning til den yrkesaktive befolkningen ellers, hvor andelen som jobber deltid faktisk synker.

Videre viser analysen vår at det er flest eldre blant dem som jobber deltid. Mens gjennomsnittsalderen blant bussjåførere i heltid er 52 år, er den 60 år blant de som jobber det vi kaller 'lang deltid' og 62 år blant de som jobber 'kort deltid'. Det er pensjonister og delvis uføre som dominerer deltidsstillingene. De fleste har enten pensjon eller uføretrygd/arbeidsavklaringspenger ved siden av deltidsjobben, og få kombinerer deltidsarbeid som bussjåfører med andre yrker. En viktig årsak som kommer fram i denne rapporten er at det er få som kombinerer sjåføryrket med andre jobber eller næringsvirksomhet. Grunnen kan være at det har blitt så dyrt å ta sertifikat slik at ingen lenger gjør dette for å ha en tilleggsjobb. I tillegg kan kravene til yrket ha blitt så omfattende at det i praksis blir en hoved- og ikke bigeskjeft for de aller fleste, og arbeidstiden kan gjøre det vanskelig å kombinere sjåføryrket med andre jobber.

#### 3.1 En voldsom aldersøkning

I analysen konsentrerer vi oss om de bussjåførene som jobber i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområder. I 2019 var det 8176 som hadde bussjåfør eller trikkeførere i næringen «rutebiltransport i by- og forstadsområde» som hovedyrke. Det var 4314 bussjåførere i næringen «rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde» og 1914 bussjåførere i næringen «turbiltransport». Detaljerte tabeller ligger i tabellvedlegget. Her oppsummerer vi hovedtrekkene.

Bussjåfør er et mannsdominert yrke: 93 prosent av sjåførene er menn, og slik har det vært hele perioden siden 2009. Det sterkeste utviklingstrekket vi ser når det gjelder profilen til bussjåførene, er at alderen til sjåførene stiger. I 2019 var gjennomsnittsalderen 54,4 år, mot 50,7 år i 2009. Figuren under viser utviklingen i gjennomsnittlig alder og størrelsen på ulike aldersgrupper.



Figur 1: Alder utvikling 2009-2019. Sjåførere i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområder

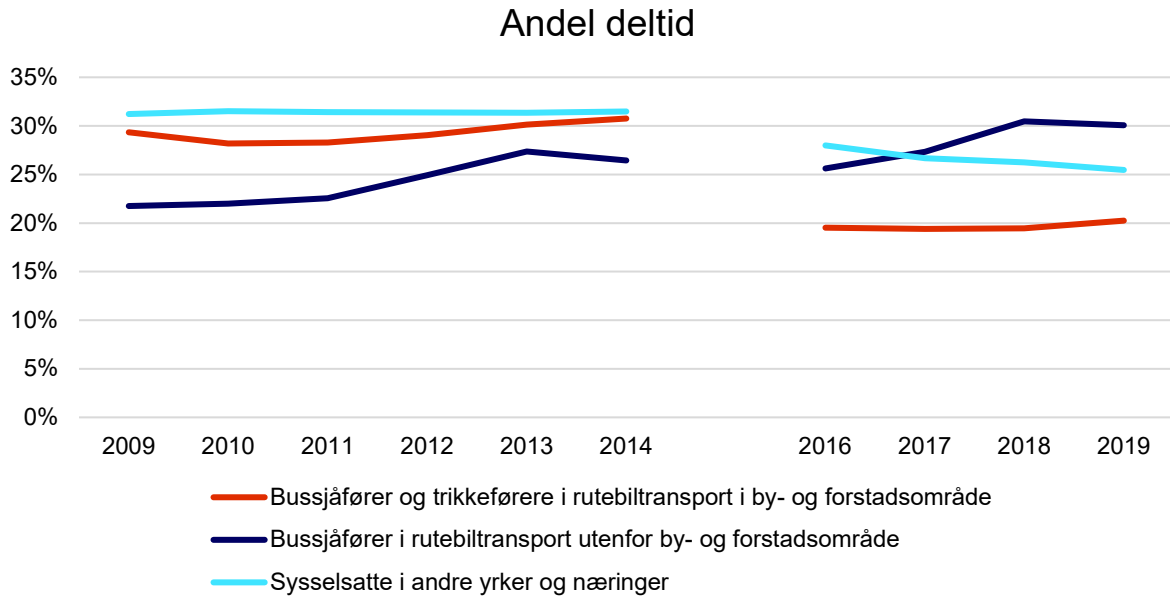
Denne voldsomme aldersøkningen skyldes vekst i den eldste aldersgruppen. Aldersgruppen på 62 år eller mer har økt fra å utgjøre 12 prosent av sjåførene i 2009 til 28 prosent i 2019, mens de yngre aldersgruppene har minket tilsvarende. Dette viser at det er lite tilskudd av yngre sjåførere i distriktene. I 2009 var 31% av sjåførene under 46 år, mens det kun var 23 prosent av sjåførene i denne alderskategorien i 2019.

En uttalelse fra en leder i et av busselskapene illustrerer hvordan det oppleves å ikke få inn yngre ansatte i distriktsavdelingene:

«Vi sliter med å klare rekruttere inn yngre medarbeidere. Dette er spesielt vanskelig i distriktene der vi dessverre har en del reduserte stillinger. Vanskelig for yngre medarbeidere å bli ansatt i reduserte stillinger der de ofte må arbeide alle hverdager i uken, men samtidig ikke får full arbeidstid. De klarer ikke leve av lønnen over tid, og de sliter med å få huslån o.l. Som alternative løsninger tvinges vi ofte til å ansette medarbeidere som er i sluttfasen av sitt arbeidsliv» (leder i et busselskap).

## 3.2 Andel som jobber deltid har økt

I registrene har vi informasjon om avtalt stillingsprosent. Her viser vi stillingsprosenten til de som har kun én jobb. I 2019 var det 30 prosent av bussjåførene utenfor by- og forstadsområder som hadde en deltidsstilling. Tilsvarende tall på deltid for sysselsatte i andre yrker og næringer er 25 prosent. Deltidsandelen i bussbransjen fremstår spesielt høy når vi vet at dette er et mannsdominert yrke, og at vi vet at det er få menn som jobber deltid for å kunne være hjemme med små barn. Ifølge statistikk fra SSB, jobber 37 prosent av sysselsatte kvinner deltid, mot kun 17 prosent av alle sysselsatte menn (Gram, 2022).



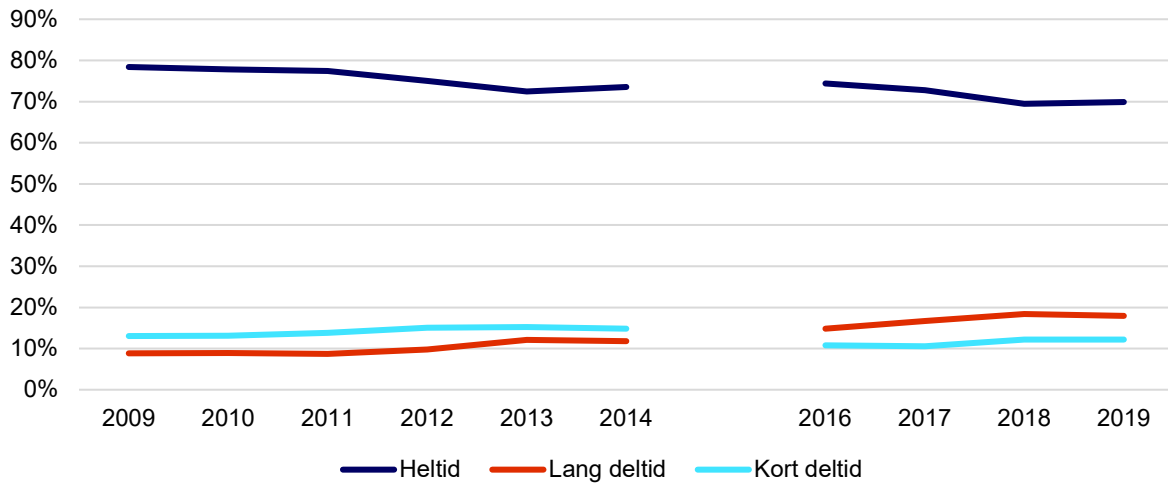
Figur 2: Andel deltid i hovedjobben blant bussjåførere i og utenfor by- og forstadsområde og andre sysselsatte. 2009-2019 (brudd i statistikken 2014/2015). Fra 2015 kun ansatte med en jobb.

Figuren over viser utviklingen i andelen deltidsansatte blant bussjåførere innen busstransport og blant alle ansatte i andre yrker og næringer med én jobb. I 2015 og 2016 ble måten dette rapporteres på endret, så vi kan ikke måle utviklingen mellom 2014, 2015 og 2016. Men vi kan se på utviklingen fra 2009 til 2014 og utviklingen fra 2016 til 2019 hver for seg. Tallene viser at for bussjåførere utenfor by- og forstadsområde, har andelen deltidsansatte økt i begge tidsperiodene. Fra 22 prosent deltid i 2009 til 26 prosent deltid i 2014, og fra 26 prosent i 2016 til 30 prosent deltid i 2019. Andelen deltid økte også noe blant bussjåførere i by og bynære områder, men ikke like mye. Blant sysselsatte i andre yrker og næringer sank andelen med deltidsarbeid, i særlig i perioden etter 2015.

Det er vanlig å skille mellom lang og kort deltid. Her har vi satt skillet slik at kort deltid tilsvarer avtalt arbeidstid under 50 prosent. Lang deltid tilsvarer en avtalt stillingsprosent på 50 eller mer. I 2019 jobbet 18 prosent av sjåførene i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde lang deltid, og 12 prosent kort deltid.



### Bussjåførere i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde, avtalt arbeidstid i hovedarbeidsforholdet



Figur 3: Heltid, lang og kort deltid. Bussjåførere i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde, avtalt arbeidstid i hovedarbeidsforholdet, kun en jobb.

Blant sjåførere utenfor by- og forstadsområder har andelen heltid sunket. På grunn av ulikt datagrunnlag i perioden før og etter 2015 kan vi ikke direkte tolke utviklingen når det gjelder kort og lang deltid fra 2014 til 2016. Men vi ser at det er andelen med lang deltid som øker mest i begge tidsperiodene.

### 3.3 Alderen på de som jobber deltid er svært høy

Tabellen viser sjåførere som jobber heltid, lang og kort deltid i distriktene i 2019. Det er noen flere kvinner blant de som jobber lang deltid enn kort deltid og heltid, men likevel ikke mer enn 9 prosent. Det viktigste ved denne tabellen er at aldersforskjellene er store. Gjennomsnittsalderen blant bussjåførere i heltid var 52 år, mens den er 60 år blant de som jobber lang deltid og 63 år blant de som jobber kort deltid. I alle kategoriene er gjennomsnittsalderen betydelig høyere enn blant sysselsatte ellers, hvor gjennomsnittsalderen er 41 år. Det er et større innslag av innvandrere som har sjåførjobb på heltid, 31 prosent, mot 12 og 10 prosent i henholdsvis lang og kort deltid. Dette kan skyldes at disse tilhører den yngre gruppen av sjåførere, og dermed har større behov for en fulltidsinntekt.

Tabell 1: Demografiske kjennetegn, ansatte i heltid, lang og kort deltid. Bussjåfører i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde, 2019

	2019		
	Heltid	Lang deltid (≥50%)	Kort deltid (<50%)
<b>Antall</b>	2995	764	508
<b>Andel</b>	70 %	18 %	12 %
<b>Kjønn</b>			
Menn	94 %	91 %	93 %
<b>Alder</b>			
Under 25 år	1 %	1 %	1 %
26-45 år	26 %	11 %	8 %
46-61 år	58 %	34 %	23 %
62 år eller mer	15 %	54 %	68 %
Gjennomsnittlig alder	51,7	60,2	63,2
<b>Landbakgrunn</b>			
Majoritetsbefolkning	69 %	88 %	90 %

Utviklingen siden 2009 viser at det var flere kvinnelige deltidsansatte bussjåfører i 2009 enn det er i 2019, selv om andelen kvinnelige bussjåfører totalt har vært stabil. Bortsett fra dette reflekterer utviklingen i alle de tre kategoriene en tydelig utvikling: Sjåførene er blitt eldre.

Dette stemmer godt overens med intervjuene vi har gjort i busselskapene. Disse beskriver også en situasjon hvor det i all hovedsak er eldre menn som innehar deltidsstillingene. Følgende sitat fra en ansatt i en liten by som har lite rutetransport og mye skolekjøring illustrerer godt situasjonen i landet mer generelt:

«Vi har jo mange 40-50% stillinger. [...] Det blir jo stort sett bare pensjonister, gamle politimenn, folk som har jobbet i forsvaret som kjører [i disse stillingene]. [...]» (bussjåfør).

### 3.4 Deltid kombineres primært med pensjon eller trygd

Basert på registrerte data fra skattemeldingen kan vi finne ut hvor mange som i løpet av året har andre kilder til livsopphold i tillegg til sjåførjobben. Tabellen under viser antall jobber, andel som mottar pensjon, avtalefestet pensjon (AFP), alderspensjon fra folketrygden, uføretrygd eller Arbeidsavklaringspenger (AAP), og andelen med positiv næringsinntekt i løpet av samme kalenderår som de hadde bussjobb i hovedarbeidsforholdet.

Tabell 2: Andre kilder til livsopphold, ansatte i heltid, lang og kort deltid. Bussjåførere i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde, 2019

	2019		
	Heltid	Lang deltid (>=50%)	Kort deltid (<50%)
<b>Antall</b>	2995	764	508
<b>Antall jobber</b>			
<i>En jobb</i>	91 %	92 %	94 %
<i>To jobber</i>	8 %	8 %	6 %
<i>Tre eller flere jobber</i>	1 %	0 %	0 %
<b>Andel som mottar pensjon ila. året</b>			
<i>Alle med pensjon (alder, afp, tjenestepensjon, aap, ufør)</i>	19 %	66 %	81 %
<i>Avtalefestet pensjon (AFP)</i>	12 %	32 %	30 %
<i>Alderspensjon fra folketrygden</i>	16 %	53 %	65 %
<i>Uføretrygd eller AAP</i>	2 %	15 %	19 %
<b>Andel med positiv næringsinntekt i tillegg til lønn</b>	4 %	10 %	7 %

9 prosent av sjåførene i distriktene har mer enn én jobb. Dette er på nivå med andre sysselsatte i Norge. Blant de som er ansatt i kort deltid er det færre som har to jobber eller mer (6%). Det er relativt få som har positiv næringsinntekt ved siden av sjåførjobben. Andelen er høyest blant de i lang deltid, hvor 10 prosent har annen næringsinntekt. Blant andre sysselsatte i Norge har 8 prosent positiv næringsinntekt ved siden av jobben. Det er altså relativt få sjåførere med annen næringsinntekt blant ansatte i kort deltid (7%) og heltid (4%).

Informasjon om sjåførjobben og antall jobber er hentet fra november, mens informasjonen fra selvangivelsen gjelder for hele året. Det er altså ikke nødvendigvis alle som kombinerer sjåførjobben med næringsinntekt på samme tid eller i samme måned. Samtidig tilsier den høye gjennomsnittsalderen at det er sannsynlig at de fleste deltidsansatte kombinerer sjåførjobben med alderspensjon og andre ytelser.

Derimot er det hele 81 prosent av bussjåførere i kort deltid som har mottatt en form for pensjon eller ytelse fra folketrygden i løpet av året. Det har også 66 prosent av de som jobber lang deltid, og 19 prosent av de som jobber heltid. Selv om det er færrest som mottar pensjon eller ytelse blant heltidsansatte sjåførere, er det likevel flere enn blant andre sysselsatte, hvor 10 prosent mottar slike ytelser.

### 3.5 Hvorfor er det så få som jobber ved siden av?

Oppsummert viser tallene altså at hovedtyngden av de som jobber kort deltid som bussjåførere utenfor by- og forstadsområder har pensjon som tilleggskilde til livsopphold. Dette gjelder også de fleste av de som jobber lang deltid, selv om det her er et noe høyere innslag av næringsinntekt ved siden av sjåførjobben. Mange av de vi har intervjuet har svært lang fartstid i bussbransjen, og de forteller gjerne at det var langt vanligere tidligere å kombinere bussjåføreryrket – og spesielt det å kjøre skolebuss – med annen virksomhet. Dette finner man i liten grad i dag:

«Det var nok en større del av befolkningen som bodde i distriktene som hadde kombinasjonsjobber. Som bønder, snekkere, og litt av vært som de drev med for å fylle ut den deltidsstillingen som de var tilbudt hos busselskapene. På den måten det ikke ble så synlig fordi

## Hvem skal kjøre bussen?

man hadde andre ting som man fylte opp med for å gjøre det til en fulltidsstilling. Det har vi til en viss grad fremdeles i dag, men i mye mindre grad» (leder i et busselskap).

De vi har intervjuet trekker gjerne fram tre aspekter ved yrket som gjør at få ser det som en jobb man kan ha ved siden av annen virksomhet. Det er første handler om kostnadene knyttet til det å ta førerkortet for buss og kurset for yrkessjåførkompetanse (YSK) som også kreves for å kunne jobbe som bussjåfører. En leder i et av busselskapene mener at det ikke lenger er økonomisk forsvarlig å ta førerkortet, og at du nå må «ha 140 timer og det koster deg 150.000,-. Og det er det ingen som gjør. Før var studenter også bussjåfører, men her er det kun pensjon som kombineres med [deltidsstilling].» Disse pensjonistene fikk gjerne muligheten til å ta førerkortet under førstegangstjenesten i forsvaret, noe som nesten gjelder alle de eldre sjåførene vi har snakket med. De høye kostnadene knyttet til å kvalifisere seg til jobben gjør at ingen lenger tar sertifikatet for å ha noe å gjøre ved siden av en annen hovedjobb.

De høye kostnadene henger sammen med at kravene til yrket har økt. Der det tidligere var nok med et sertifikat tatt over kort tid i forsvaret, har opplæringen i dag blitt mer omfattende. Førerkortopplæringen tar lengre tid. Sjåførene må ha YSK-kurs og i tillegg fornye dette hvert femte år. I tillegg til dette setter gjerne oppdragsgiverne (fylke og/eller kollektivtransportselskap) krav til ekstra opplæring av sjåførene. En leder på regionnivå i et av busselskapene forteller at kravene er like høye for den som har en deltids- som fulltidsstilling. I praksis har det dermed blitt så omfattende at det å være bussjåfør har blitt en hoved- og ikke bigeskjeft for de aller fleste:

«[Det settes] like høye krav til en som er 100 prosent dedikert bussjåfør og har vært det i ti eller tyve år, som til den som skal inn og kjøre en skolerute om morgenen og en om ettermiddagen. Det settes like høye krav til oss som arbeidsgiver. Jeg skal lære opp og få inn den profesjonaliteten i yrket sånn som det kreves fra både passasjerer og ikke minst oppdragsgiver. Det skal ikke være noen forskjell på Jørgen Hattemaker og Kong Salomo» leder i et busselskap).

Flere andre er også opptatt av at det er vanskelig å kombinere en deltidsjobb som bussjåfør med andre yrker. Dette skyldes arbeidstiden, hvor man gjerne kjører buss om morgenen og om ettermiddagen og har en lang pause midt på dagen – typisk mellom kl 9 og 13. Det er få arbeidsgivere som tilbyr arbeidsoppgaver i akkurat det tidsrommet. En leder illustrerer problemstillingen:

«Det er vel det som er utfordringen – det å få seg noe annet. For man blir jo bundet. Hvis det er en morra- og kveldsdel, eller en ettermiddagsdel av skiftet, så får du liksom ikke gjort en annen jobb. Uansett om du skal ta deg en vakt på Kiwi eller Rema 1000, så får du ikke jobbe der mellom ni og ett. Det er jo lavperioden deres også» (leder i et busselskap).

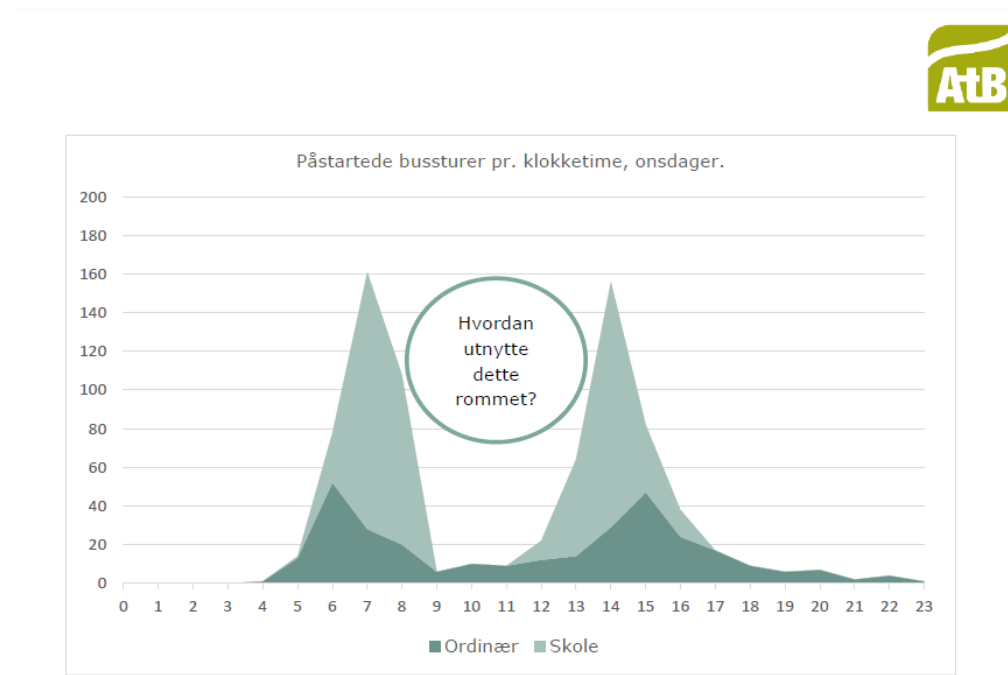
## 4 Årsaker til vekst i deltid

Forrige kapittel viste at andelen deltidsstillinger blant bussjåførere i distriktene er høyere enn i andre yrkesgrupper og økende. I dette kapitlet spør vi om hva som ligger bak denne økningen, og har denne noe med anbudssystemet å gjøre? Som vi vil vise ligger hovedårsaken til den høye andelen deltidsstillinger i det som på bransjespråket kalles *produksjonen*, det vil si de tidspunktene bussen kjøres på. Dette er i all hovedsak om morgenen og ettermiddag. I distriktene er det lite annen produksjon på tidspunkter utenom dette. Dette henger igjen sammen med at flere kjører bil enn tidligere og at rutetilbudet har blitt redusert utenfor byene. En stram fylkesøkonomi gjør at fylkeskommunene ikke lenger vil finansiere ruter med få passasjerer, og at anbudssystemet effektiviserer kollektivtransporten ved at busselskapene konkurrerer på prisen på tilbudene de leverer. Dette gjør at andelen deltidsstillinger gjerne øker i forbindelse med inngåelsen av nye kontrakter.

### 4.1 'Kamelpuklene' i produksjonen

For å beskrive utfordringen med deltidspromatikk i bussbransjen i distriktene bruker en leder i en kollektivavdeling i et fylke uttrykket 'kamelpukler' i produksjonen. Med det menes at produksjonen konsentrerer seg om to topper på morgenen og ettermiddag/tidlig kveld når passasjerene skal til og fra skole og arbeid, og det er lite kollektivtrafikk på formiddagen og senere på kvelden. Denne kamelformen finner man både i byen og på bygda, men den er ekstra framtreddende i distriktene hvor det er få bussruter som går utenom skoletransporten. Denne kamelformen er vises tydelig på bilde 2 som viser toppene i kollektivtrafikken i hele Trøndelag fylke.

*Bilde 2: Toppene i busstrafikken i Trøndelag. Skjermdump fra strategidokument levert til Trøndelag fylkeskommune. Kilde: AtB (2018)*



Bildet viser også det som gjør kameltoppene ekstra prekære i distriktene. Skoleskyssen gjennomføres i løpet av noen få timer på formiddagen og ettermiddagen, når også mesteparten

av den andre kollektivtransporten foregår. Det betyr at busselskapene som er ansvarlig for denne skoleskyssen trenger ekstra sjåførere og busser til å kjøre elevene til og fra skolen, men i liten eller ingen grad til å kjøre busser på andre tidspunkt. Dette gjelder spesielt på steder hvor de sysselsatte kjører bil til og fra arbeid, og det dermed ikke finnes passasjergrunnlag for bussen. Det trengs altså en del sjåførere kun til skolekjøringen. En leder i et busselskap forteller for eksempel at det i maksuttaket på hverdagene går ca. 85 busser, mens det er kun 12 busser som kjøres utenom skoletid. Dette bestemmer hvilken stillingsprosent sjåførene tilbys. En annen leder i et busselskap oppsummerer problematikken på følgende måte:

«Ute i distriktene tilsier produksjonen to topper. Det er skolekjøring om morgenen og skolekjøring på ettermiddagen, og veldig liten produksjon imellom. Da blir stillingsprosentene deretter» (leder i et busselskap).

Et av de mer ekstreme eksemplene fra intervjuene er fra en øykommune hvor busselskapet som har kontrakten har en skolekjøringstur som kun tar 11 minutter, mens det tar 40 minutter til og fra nærmeste bussdepot til ruten. Denne turen kan ikke legges inn i en 100 prosent turnus, og er derfor nødt til å tilfalle en deltidstilling:

«Der en tur på 11 minutter man får betalt for. Men det tar 40 minutter til og fra i tomkjøring. Vi plukker opp elever og kjører de åtte stopp, og slipper de av. Vi får betalt 11 minutter fra [fylket], men vi må betale hele greien for det. Jeg bruker det eksempelet, for det er akkurat det det handler om. Vi kan ikke putte det inn i noe annet. For uansett hvor mye du vender og vrir på det, så får du en topp» (leder i et busselskap)

## 4.2 Reduksjon i tilbudet over tid

Kamelpuklene i produksjonen forklarer den høye forekomsten av deltid, men ikke hvorfor deltiden har vokst over tid. Her peker imidlertid intervjuobjektene på at transportmønstrene i distriktene har endret seg. Mens det tidligere fantes relativt mange mennesker på bygda som hverken hadde sertifikat eller bil, har dette endret seg til en situasjon hvor det finnes «to biler og en ATV» i hvert hjem, slik en ansatt i et kollektivselskap uttrykker det. Over tid har dette fjernet passasjergrunnlaget for mange såkalte bygderuter, slik at fylkene ikke lenger er villige til å finansiere dem. Som en leder i et busselskap sier, har «bygdene fått mye juling» og lider under konsekvensene av «oppdragsgiver som har kuttet mer og mer ruteproduksjon ute fordi det var fint lite passasjergrunnlag». En annen leder mener ruteproduksjonen er «strupet ned til nesten ingenting».

En leder i Trøndelag forteller at stillingsreduksjoner av typen man så i Glåmdalen i 2016 ikke er noe nytt, men har skjedd gradvis andre steder over tid og dermed ikke fått den samme oppmerksomhet som mer omfattende prosesser der mange stillingsreduksjoner kommer samtidig. I det gamle Nord-Trøndelag fylke ble for eksempel flere bygderuter lagt ned og erstattet av drosjetransport i 2011, noe som førte til stillingsreduksjoner som har pågått siden den gang. Det er imidlertid ikke bare ruter på bygda som legges ned på grunn av sviktende passasjergrunnlag. Også i regionssentret Steinkjer har bybussen langsomt blitt avviklet og erstattet av bestillingstransport. Selv om de store busselskapene – som også kjører rute- og skolebuss – også har bestillingstransport flere steder, vinnes disse anbudene ofte av drosjenæringen som kan tilby en billigere tjeneste fordi de ikke betaler ansatte når de ikke har transportoppdrag.

Dette frustrerer mange av de vi har intervjuet som opplever at selskapene har kapasitet til å kjøre bestillingstransport, men at fylkeskommunen i stedet gir oppdragene til drosjenæringen som de opplever har dårligere arbeidsvilkår:

«Vi sitter ledige i dag mellom klokka ni og halv tre, mens det står to minibusser her ute som ikke er i bruk. Men oppdragsgiver betaler jo avskrivning på dem og alt, fordi det gjør de jo siden de er en del av anbudet [på rute- og skolekjøring]. Mens det går bestillingstransport utenfor døra hos oss» (bussjåfør med tillitsvern).

Det er enkelte eksempler på at busselskapet har andre oppdrag midt på dagen, men at det ikke er tilstrekkelig for å fylle opp stillingene:

«Ja, vi har jo svømmekjøring, men det er ikke nok. [...] Det fyller vel på litt i dødtida til enkelte i 100% stilling, da, men det er ikke nok til å dekke opp [fra deltidsstilling til heltidsstillinger]. [...] Vi har noe turkjøring i visse sammenhenger her, men det er ikke noe å leve av for å si det sånn.» (leder i et busselskap)

En bekymring som deles av flere ledere vi har snakket med, er at skoler legges ned og at dette fører til ytterligere komprimering og intensivering av skolekjøring. Et eksempel er en kommune som har opprettet ny, felles videregående skole som er geografisk plassert mellom to nedlagte skoler. Dette skaper ifølge lederen en svært uønsket dynamikk ved at de må opprette enda flere lave deltidsstillinger, noe som kommer på toppen av at de har problemer nok med å fylle de lave deltidsstillingene de har utlyst fra før:

«[Beslutningen] fører til at oppdragsgiver og vi må inn med fire nye busser og fire nye sjåførere i 40 prosent stilling [...] vi manglet tre sjåførere fra før. Og som vi har manglet i to år» (leder i et busselskap).

### 4.3 “Det var jo romsligere før”

Nedbyggingen av rutetilbudet i distriktene er dokumentert av blant annet Statistisk sentralbyrå (2015) som viser til en utvikling hvor kollektivtransport har blitt nedprioritert på bygda til fordel for de større byene. Et annet utviklingstrekk som trekkes fram av intervjuobjektene er at bussbransjen var «romsligere» tidligere, og at der man tidligere hadde «fremmøter på hele halvtimen, har du nå på minuttet». Det blir beskrevet at det tidligere var busselskapene selv som satte opp ruter som gav flertallet av sjåførene full stilling. En tillitsvalgt beskriver at autonomien som busselskapene hadde, også innebar at de ansatte var det som kan kalles funksjonelt fleksible midt på dagen. I tillegg til kjøring ble det lagt inn andre arbeidsoppgaver som å vaske bussen eller gå i banken med oppgjøret. I mange tilfeller ble også sjåførene betalt for full jobb selv om de ikke alltid hadde fulle arbeidsdager:

«Fram til 2016 fikk [selskapet] en pott med penger, og med den klarte de å betale mange hele stillinger. Og så spilte det ingen rolle om jeg gikk en dag og drakk kaffe, for vi fikk full dag likevel. Dette klarte vi da vi kjørte på kontrakt. Vaska busser, gjorde forskjellig også. Hadde litt badekjøring, turkjøring og litt sånn innimellom også. Var ingen som tenkte på at «Ola» kjørte 80 prosent og «Per» 90. Alle hadde samme lønn» (bussjåfør med tillitsvern).

Som en ansatt i en kollektivtransportseksjon i et fylke forteller, så var de klar over at flere av bussjåførene fikk betalt for å vente på sin neste tur da de startet opp med anbud:

«[Selskapene] bygde et rutenett som gjorde at sjåførene stort sett fikk betalt for en full dag. Etter hvert som anbudene kom, var ett av midlene for å være konkurransedyktig å stramme inn på sjåførtimer. [...] Da jeg kom i 2008 i [det ene av de tidligere fylkene] så var det anbud i ett område, og så var det to områder som det ikke var anbud i. Der hadde vi selskaper som kjørte [...] kanskje skummelt å si det, men for å visualisere det så erfarte vi at det nok var bussjåførere som hadde betalt full dag uten å fylle arbeidstiden med sjåføreroppgaver. Som vi betalte for» (ansatt i kollektivtransportseksjonen i et fylke).

En liknende beskrivelse gis av en bussjåfør som også er tillitsvalgt. Han begynte å jobbe som bussjåfør i en tid da bransjen i all hovedsak tilbød heltidsstillinger, og så har deltidsstillinger kommet inn som en problematikk senere:

«Det har forverret seg hele veien siden jeg startet [på 1980-tallet] i alle fall. Da jeg startet å kjøre buss, var storparten heltidsstillinger til alle. Så det var aldri noen problemstilling på den tida. Så hadde det jo gradvis kommet endringer. I den tiden før anbudene kom, så fikk hvert selskap som drev kollektivtransport en viss pott med penger og så ble det lagt opp kjøring etter det. Så kom anbudsverden og her kom det første anbudet [...]. Da kom oppdragsgiver og sa 'sånn og sånn skal dere kjøre', og da starta det å bli mer problematisk med å få til bare hele stillinger» (bussjåfør med tillitsverv).

## 4.4 Effektivisering av arbeidstid gjennom anbud

Felles for uttalelsene om utviklingen av bussbransjen i 3.3., er at de knytter anbudsregimet opp til veksten i antall deltidsstillinger. Den ansatte i kollektivtransportavdelingen sier for eksempel videre:

«Da vi anbudsansatte er det klart at de som la inn anbud å ikke turte å kalkulere med at de fikk betalt for sjåføren som ikke gjorde noe midt på dagen. Ergo så gikk jo stillingsprosenten totalt sett ned for en del sjåførere» (ansatt i kollektivtransportseksjonen i et fylke).

Dette gjelder også flere av de andre vi har intervjuet. Utgangspunktet for anbudene er produksjonsbestillingen fra oppdragsgiverne, og dersom denne er preget av to topper, slik vi viste over, vil det selskapet som legger inn de mest effektive arbeidstidsordningene vinne anbudet. En leder fra Glåmdalen sier for eksempel at «med den produksjonsbestillingen som lå til grunn endte vi opp med veldig mye deltidsstillinger». Lederen legger videre til at «vi visste at hvis ikke vi la inn det, så ville vi ikke kunne nå opp i anbudskonkurransen med de konkurrentene vi hadde».

Busselskapene har altså en tendens til å framstille seg selv tvunget til å redusere stillinger som følge av anbudsprosessene som i stor grad vektlegger pris framfor andre kriterier. En leder sier for eksempel at «vi presses på en måte til å gå ned», men legger samtidig til at det er forståelig fra fylkets side: «Det er på en måte riktig å ikke la skattepengene våre gå til å finansiere folk som bare får lønn uten å jobbe». En annen leder sier at «ethvert selskap kan legge inn så mye hele stillinger de vil, men da vinner det ikke anbudet». En tredje leder sier på samme måte at det ikke er mulig å vinne et anbud dersom man lager høyere stillingsandeler enn det ruteproduksjon reelt sett innebærer:

«Hadde [det andre selskapet] gjenvunnet anbudet i for eksempel på [en småby i fylket] så hadde de også lagt akkurat det samme til grunn, for ellers så vinner jo ingen anbud nå. Du kan ikke lage en 80 prosents stilling av en 60 prosents jobb og betale 20 prosent uten at man gjør noe. Det er ingen som har råd til det, i alle fall så vinner du ikke anbudet hvis du priser med sånne stillinger» (leder i et busselskap).

Tillitsvalgte vi har snakket med er imidlertid mer kritiske til busselskapene, som de mener bruker sjåførenes arbeidstid til å vinne anbudene. For dem er det ofte de som tør å effektivisere arbeidstiden mest, og dermed også kutte i heltidsstillinger, som vinner anbudet. En tillitsvalgt sier de opplevde at alt av arbeidstid ble kuttet da de kom inn i et nytt selskap som vant anbudet i området. «De kuttet på uttakstid på morgenen, de kuttet på vasketidene i renholdet av bussene, de kuttet på innsett på ettermiddagen når du kommer og parkerer». Han sier videre at arbeidsvilkårene er «veldig pressa» slik de er nå, og at det er «veldig uheldig» at det er bussjåførenes arbeidstid som skal «være brikken som utgjør hvem som tør å presse tidene mest



og dermed få anbudet». En liknende uttalelse kommer fra en annen tillitsvalgt som sier det selskapet som tør å kutte mest i arbeidstid og stillingsandeler er det som vinner anbudet:

«Det er klart at når de legger seg så lavt i pris, da må de spare inn et sted. Det blir på vognparken, på bussen – de kjøper så billige og dårlige, eller lite, utstyrte busser som mulig – og så må de kutte ned på stillingsprosjenter og pakke inn mest mulig jobb og kjøring på minst mulig stilling» (bussjåfør med tillitsverv).

## 4.5 Fylkesøkonomien bestemmer

Tidligere forskning har vist at det er en sammenheng mellom anbud i kollektivtrafikken og en reduksjon av rutetilbudet i distriktene (Longva m.fl., 2007). Dette påvirker også indirekte arbeidstidsordningene. Når ruter legges ned sitter distriktene i all hovedsak igjen med skolekjøring som kun foregår på morgenen og ettermiddagen, og svært lite annen produksjon imellom. Disse bussene må kjøres av sjåførere i reduserte stillinger. Longva og hans kollegaer konkluderte imidlertid med at det ikke var anbudene i seg selv som førte til nedleggelse av distriktsruter, men at det handlet om reduserte tilskudd til kollektivtrafikken uavhengig av kjøps- og kontraktsform.

De fleste av de vi har intervjuet – blant både ledere, tillitsvalgte, sjåførere, politikere og ansatte i kollektivtrafikkavdelingene – sier at spørsmålet om deltidsstillinger til syvende og sist bunnar ut i fylkesøkonomien. Lederen av samferdselsutvalget i et fylke sier «ja, det har jo med økonomien å gjøre», og at «det er klart at de bussene, eller rutene i gravgrendte strøk som har knapt nok passasjergrunnlag, de forsvinner ut når pengekassa eller pengeverdien minsker». En leder i et busselskap sier også noe tilsvarende om at fylkene har dårlig råd og vil ha mest mulig ruteproduksjon for de pengene de betaler: «Da vil jo helst ikke ha folk sittende og betale dem for dødtid». Selve anbudssystemet bør dermed forstås som mekanismen som utløser innsparinger og reduksjon i stillingsprosjenter, og ikke årsaken til dem. Likevel blir nettopp derfor deltidsproblematikken forsterket i forbindelse med inngåelse av nye kontrakter og virksomhetsoverdragelser, slik vi skal se i neste kapittel.

## 5 Ufrivillige stillingsreduksjoner i forbindelse med nye kontrakter

Som vi skrev i bakgrunnskapitlet ble inngåelsen av en ny kontrakt i Glåmdalen i 2016 svært viktig i den politiske debatten i Innlandet, fordi den førte med seg et høyt antall stillingsreduksjoner. En tilsvarende prosess skjedde da *Vy buss* vant anbudene og overtok kjøringen i de tre ruteområdene «Nord», «Midt» og «Sør» i Trøndelag i 2021. Vi velger å vie et kapittel til det som skjedde i Trøndelag fordi det illustrerer flere av konsekvensene i forbindelse med stillingsreduksjoner ved virksomhetsoverdragelser, som også kan finne sted i andre områder.

### 5.1 Tøff overgang til et nytt regime

Da kollektivselskapet *AtB* i Trøndelag la ut anbudet for de tre ruteområdene som omfatter hele Trøndelag bortsett fra Trondheimsområdet, kom det signaler fra politikerne om at de ønsket seg så mange hele og fulle stillinger som mulig. Samtidig kuttet de likevel i bevilgningene til kollektivtransporten med 50 millioner kroner og vedtok å innføre fleksibel transport i Trøndelag. Ifølge en leder i kollektivselskapet ble totalen på begge disse nedskjæringene «ganske brutal i forhold til at vi skulle ned kanskje 100 millioner, samtidig som vi kjøpte akkurat det samme tilbudet». Lederen sier videre «at vi av hensyn til å få tilskuddet til å rekke til alle tre delanbud, måtte gjøre innsparinger i bussdelen av anbudet og hvor nettopp avganger som bidrar til å kunne tilby hele stillinger måtte tas ut». Kollektivselskapet la også opp til å vurdere tilbudene som kom inn primært på pris framfor kvalitet. Det førstnevnte telte 90 prosent og det sistnevnte 10 prosent av vurderingen av tilbudene fra selskapene.

*Vy buss* vant anbudene framfor en rekke andre selskaper og gjennomførte en virksomhetsoverdragelse der sjåførene i de andre selskapene ble tilbudt å fortsette i *Vy buss*. I utgangspunktet så det ifølge ledere i selskapet ut til at sjåførene kunne fortsette med de samme stillingsprosentene de hadde hatt i de andre selskapene. Ledere fra selskapet reiste da rundt med tillitsvalgte og fortalte at det ikke ville bli endringer. De oppdaget derimot etter hvert at rutetabellene og justeringene som kollektivselskapet innførte ikke tilsa de samme stillingsprosentene som det tidligere hadde vært. Selskapet fant ifølge en leder også ut at busselskapene som tidligere hadde kjørt i området hadde «vært ganske rundhåndede med å ha høyere stillingsprosent enn det faktisk var arbeid til». Konsekvensene var at da de kom inn måtte *Vy buss* «rette stillingsprosenten etter det vi har av produksjon», hvilket førte til «store endringer».

Resultatet ble det en leder i selskapet kaller en veldig tøff overgang til et nytt regime, som også innebar stillingsreduksjoner:

«Før anbudet hadde en del sjåfører høyere stillingsandeler og noe ledig tid i stillingen som også var betalt. Denne tiden kunne bli fylt med annen kjøring utenfor kontrakten eller andre oppgaver, når det var noe. Hvis ikke var det bare ledig og betalt tid. Det var mange som var vant med å ha det sånn. Slik anbudene er i dag, med tett konkurranse mellom operatørene, vil en slik praksis gjøre at vi ikke lenger er konkurransedyktige. Det gjelder ikke bare oss, men alle selskaper. Da blir vi fort for dyre og taper anbudet. Dermed er praksis i dag at stillingsstørrelsen er tilpasset kjøringen i kontrakten. Dette ble forståelig nok en tøff overgang for de som fikk stillingene sine redusert» (leder i et busselskap).

## 5.2 Konflikt, uro og motstand

Da selskapet innså situasjonen gav de beskjed om at mange måtte redusere sine stillinger og igangsatte såkalte § 15-1 samtaler om 'drøfting før beslutning om oppsigelse'. I praksis betydde det at de som fikk redusert stillingen sin, først ble sagt opp og ble tilbudt en ny stilling med lavere stillingsprosent enn den de hadde fra før. Ifølge en leder som var med på nesten femti slike samtaler i sitt område, var det det vanligste at de som hadde deltidsstillinger fikk disse ytterligere redusert. Det var imidlertid få endringsoppsigelser som innebar reduksjon fra heltid- til deltidsstilling:

«Det var bare i to av de femti samtalene at det gikk fra hundre prosent og ned. Alle de andre gikk fra 70 til 60 etc. Vår bakgrunn for det var at det var nødvendig fordi det er det som er produksjonen fra oppdragsgiver. Sjøføren får betalt for det de jobber. Ikke 10% mer eller 20% mer eller 30, men de får jo for det de jobber» (leder i et busselskap).

Beskjeden om stillingsreduksjoner og de påfølgende § 15-1 samtalene førte til konflikter mellom sjåførere og tillitsvalgte på den ene siden, og selskapets ledelse på den andre siden. En sentral leder i selskapet forteller at stillingsreduksjonene og den påfølgende uroen ikke bare var vanskelig for de ansatte, men også for selskapet som arbeidsgiver:

«Det var sinne, frustrasjon, og de fortalte hva de mente om oss. Noen truet med å slutte, og slutta. Noen truet med å slutte, men slutta ikke. Det er for så vidt ikke så mye de har å stille opp med, for vi gjør jo ikke noe ulovlig. Det er ikke sånn at vi går på tvers av lovverk. Men det er jo det etiske oppe i det her, og det finnes jo ikke tilfredsstillende for en arbeidsgiver å kjøre sånne prosesser» (leder i et busselskap).

Mange ansatte uttrykker at de opplevde selskapets håndtering av stillingsreduksjonene som arrogant. Flere reagerte for eksempel på at selskapet først lovte at alle skulle få beholde sin stillingsprosent og så gikk tilbake på dette. En lokal tillitsvalgt opplevde prosessen på følgende måte:

«[Da de] fant ut at her må vi kutte ned på stillinger, [så] gjorde de det på en så arrogant måte. På informasjonsmøtet før vi ble virksomhetsoverdratt, kom de og sa at vi har behov for alle sammen. Dere må bli med over både faste og ekstra og pensjonister og det som er. Når vi var ferdige virksomhetsoverdratt, så fikk pipa plutselig en litt annen lyd. Da var det sånn at det var frivillig å jobbe hos dem. Hvis vi ikke godtok at stillingen gikk ned i prosent, så fantes det andre sjåførere som ville kjøre i stedet for oss. Fra det ene øyeblikket så var vi uunnværlige, og neste øyeblikk var vi en utgiftspost og et nødvendig onde som kunne erstattes med andre sjåførere på et blunk. Så den tonen skiftet rimelig kjapt» (bussjåfør med tillitsvern).

En av de vanligste reaksjonene bussjåførene hadde på varselet om stillingsreduksjoner var, som sitatet over indikerer, å slutte i jobben. Flere av de vi har snakket med forteller om ansatte som sluttet i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen. En lokal tillitsvalgt forteller om prosessen i sitt område:

«[...] Det er jo flere som har flyttet da, som fant seg andre jobber. To-tre av de sjåførene vi snakker om de har jo sluttet og startet med noe annet. Det sluttet jo også folk som ikke ble med over til det nye selskapet, for allerede da var jo signalene kommet om at det kom til å bli mer deltidsstillinger. De følte på den usikkerheten ved at de ikke visste om de hadde 100% jobb eller om de hadde 70% jobb ifra august. Da sluttet dem heller på sommeren der. Det kan jo være at de har berget den stillingen de hadde, men de klarte ikke å gå og kjenne på det så når de fikk tilbud om noe annet så skiftet de heller arbeidsgiver. Det er jo en naturlig konsekvens. Vi er jo avhengig av inntekta vår, dessverre, så må vi ha den» (bussjåfør med tillitsvern)

Hovedtariffavtalen i bussbransjen er lagt opp på den måten at de med lengst ansiennitet har førstevalg på turnuser og dermed også om de ønsker heltids- eller deltidsstilling. Det var derfor

spesielt de yngre sjåførene som lå dårligst an når det gjaldt å få fulle stillinger når den nye kontrakten trådte i kraft. En ung bussjåfør forteller at han så vidt klarte å få hundre prosent stilling etter virksomhetsoverdragelsen, men at han allerede var godt i gang med å søke etter andre jobber dersom han endte opp med å kun bli tilbudt en deltidsstilling:

«Under virksomhetsoverdragelsen fikk vi beskjed om at så og så mange fikk 100 %, og resten ville enten bli NAVere, holdt jeg på å si, eller få mye lavere stillingsprosent. [Jeg var] allerede i prosessen å søke ny jobb. [...]. Vi har [barn]. Det går ikke an med femti eller seksti eller åtti. Du må ha hundre prosent stilling i dag hvis du skal kunne dekke kostnaden med det å ha unger. Ikke at vi bruker så mye, men det må til» (bussjåfør).

Sjåføren forteller videre at det ikke bare var unge sjåførere som forsvant i denne perioden, men at det også var flere med lang erfaring som sluttet i misnøye med stillingsreduksjonene. Han sier at han «ikke vet hvor mange år med erfaring som forlot døra vår i den perioden», og at det «var mye god erfaring som dro, og aldri kommer tilbake».

Det var også en betydelig motstand mot stillingsreduksjonene. På et sted truet alle bussjåførene med å slutte samtidig dersom de ikke fikk beholde stillingsprosentene de hadde i det forrige selskapet. «Vi satte jo ned foten uti her», forteller en av sjåførene på stasjoneringen, og legger til at de sa «take it or leave it». De lagde en egen turnus, presenterte den for selskapet og forlangte hundre prosent stillinger alle sammen. «Vi skulle dra hjem samtlige sjåførere hvis ikke de godtok den turnusen vi la fram», sier han og mener at de vant fram med sitt krav: «de var jo egentlig nødt til det da».

## 5.3 Løsninger kommer på plass og andelen heltidsstillinger øker

I likhet med bussjåførene over, sier flere tillitsvalgte at motstanden bidro til å tvinge fram løsninger som forhindret de verste utslagene av de planlagte stillingsreduksjonene. En tillitsvalgt forteller at fagforeningene la ned et grundig arbeid på hvert område for å se om det var mulig å endre planene. En annen sier at fagforeningen og ledelsen gikk gjennom flere runder med utsending av skift- og turnusplaner som fagforeningene gav tilbakemeldinger på, og som de til slutt ble fornøyde med. Løsningen de tillitsvalgte og lederne ble enige om var å frede heltidsstillingene og heller redusere stillingene til de som allerede jobbet deltid fra før.

Ifølge ledelsen i selskapet er det imidlertid for enkelt å si at løsningene kom til kun gjennom forhandlinger med fagforeningene. Forutsetningen for at selskapet kunne beholde flere fulltidsstillinger enn først antatt, var på den ene siden at *AtB* satte inn ekstra ruter og avganger, og på den andre siden at busselskapet vant kommunale anbud med å kjøre elever til og fra svømmeundervisning. I tillegg tok selskapet på seg oppdrag som å kjøre buss for tog, eller tilbød enkeltsjåføreren muligheten til å kjøre ruter på enkelte dager tilknyttet andre kommuner og stasjoneringer.

Ekstrarutene og avgangene som ble satt opp kom delvis til som et press fra politikerne i Trøndelag fylke, som også hadde mottatt signaler om uroen blant bussjåførene. De kom, ifølge lederen av hovedutvalget for transport i fylket, med ekstrabevilgninger for å kjøre ruter som gjorde det mulig å kombinere skolekjøring med andre ruter og dermed utvide stillingsprosentene. En av lederne i kollektivselskapet forteller at «politikere har vært veldig på oss hele veien», og at de jobbet systematisk sammen med busselskapet gjennom hele 2021 og 2022 for å heve antall fulltidsstillinger igjen. Her spilte både lokale ledere og sjåførene en rolle i å foreslå ruter som kunne bidra til å heve stillingsprosentene på mest mulig effektiv måte. På et øysamfunn hvor

uroen og konfliktene knyttet til stillingsreduksjoner var spesielt stor, bidro dette til at nær sagt alle som ville ha full stilling fikk det:

«[Det] kom etter hvert spørsmål om vi hadde noen forslag til noen nye ruter og oppsett som kunne gjøre at vi får en merproduksjon som kanskje ikke er så veldig dyr for oppdragsgiver. Da kom selskapet med forskjellige tiltak og flere av dem ble medtatt, ut ifra forslag fra meg og fra sjåførene ikke minst. Det har gjort at vi har fått turnuser som er så godt som 100%. Alle hovedturnusene ligger hovedsakelig på 98, 99 og 100 prosent» (leder i et busselskap).

I den samme lokalavdelingen har de også lagt til andre oppgaver som rundvask av bussene og svømmekjøring for å fylle noen av disse stillingene opp til hundre prosent. Dette deler de også med andre avdelinger som fyller på sine stillinger ved hjelp av svømmekjøring, ekstrakjøring i andre kommuner og buss for tog:

«[Vi har] strukket oss langt for å klare å tilrettelegge. Vi har vunnet noen anbud på svømmekjøring. Vi har buss for tog [...] Og vi har betalt for [en bussjåfør] for å kjøre til [en annen by] hver tredje lørdag for å få løfta opp stillingsprosenten. Så det er en måte selskapet har prøvd å strekke oss for å klare å få til 100% stillinger. Det er ikke noe som vi tjener penger på, men vi klarer jo å få opprettholdt flere 100% stillinger» (leder i et busselskap).

Når denne lederen sier at de ikke tjener penger på disse løsningene, betyr det ikke nødvendigvis at de går med tap, men heller legger seg lavt i pris på kommunale anbud for å unngå et større tap ved å miste sjåførere. Som en leder uttaler: «Vi la vi oss ekstremt lavt i pris, bevisst for å klare å beholde stillinger». En annen løsning busselskapet etter hvert har kommet opp med er å legge inn litt større rom i turnusen for å kunne ha høyere stillingsprosent, og dermed også øke trivselen blant sjåførene:

«Så vi har jo langt mer turnuslakk enn hva vi i hvert fall hadde til å begynne med, og egentlig hva vi hadde trengt å godta. [Vi gjør det] for å få trivselen på plass» (leder i et busselskap).

Et annet tilfelle som nevnes i intervjuene er at selskapet har unngått å redusere en stilling for å beholde den ansatte på et avstedsliggende sted fordi det er mer lønnsomt enn å la en annen sjåfør kjøre skoleruten fra et annet depot:

«Vi har et eksempel på en hjemmestasjonering der det var en sjåfør som hadde 70%-stilling. Vi skulle ha satt han ned til 60 %. Han hadde imidlertid ikke noe behov for jobben. Han gjorde det fordi han trivdes med å kjøre skoleunger, men var egentlig klar for å slutte. Han gjorde ikke noe trussel ut av det, men vi oppfattet det som rein fakta. Det virket veldig sannsynlig at han kom til å slutte. I så fall hadde vi ikke klart å skaffe en ny sjåfør på samme plass. Det er ingen som bor der. Da måtte vi ha flyttet den kjøringen til nærmeste depot, og det hadde da kommet til å utgjøre tomkjøring på én time hver vei. Da tok vi beslutningen om å la stillingen hans stå på 70%, selv om han jobber 60. For da er det faktisk dyrere for oss om han slutter [...]. Noen sånne vurderinger har vi gjort» (leder i et busselskap).

Ettersom selskapet i stor grad klarte å unngå å redusere heltidsstillinger, kunne de også gjennomføre en del stillingsreduksjoner som ble oppfattet som relativt uproblematisk av de som ble rammet. Ifølge en leder var det «en guds lykke at det var så mange som [frivillig] ville ned i stilling» som gjorde at de kunne unngå § 15-1 samtaler og konflikter. Disse var i følge en annen leder «stort sett de som da egentlig var pensjonister, og som det ikke hadde så stor innvirkning for». En bussjåfør i et avsidesliggende område opplevde at tre av hans kollegaer fikk redusert sine deltidsstillinger med 5-10 prosent, men at de ikke nødvendigvis reagerte negativt på det. Årsaken var at de både var pensjonister og hadde mye annet å holde på med ved siden av sjåførjobben:

«[Kollega 1] er en tusenkunstner som holder på med noe hele tida. Han er veldig flink til å holde på med å mekke og skru. [Kollega 2] driver gård attåt. De er fullt beskjeftiga alle tre. De er ikke

arbeidsløse. [...] Det eneste var [kollega 1] som sa at han 'merka det på pengboka'. Det er jo ikke noe bra» (bussjåfør).

Ifølge en leder i AtB er andelen heltidsstillinger i dag høyere enn det var under den forrige anbudsperioden. Mens andelen sank fra 75 prosent til 70 prosent rett etter virksomhetsoverdragelsen, har den i dag steget til 82 prosent. Slik sett er situasjonen i fylket bedre enn hva det så ut til da stillingsreduksjonene ble annonsert. Likevel er det ifølge de vi har intervjuet minst to negative etterspill av anbudsprosessen og virksomhetsoverdragelsen. For det første er det misnøye blant en del ansatte over hvordan både kollektivselskapet og busselskapet håndterte overgangen. Ifølge en tillitsvalgt er det få eller ingen av dem som har vært gjennom endringsoppsigelser «som har mye positivt å si om HR-avdeling og sånt i selskapet». En annen ting er at selskapet har mistet tillit blant sjåførere som blant annet skaper problemer når de forsøker å rekruttere til ledige stillinger i selskapet. Som en annen tillitsvalgt uttaler:

Det tar tid å opparbeide seg tillit. Det har de på langt nær klart enda. Sjåførene har ikke tillit. De drar rundt på markedet og snakker med sjåførere som kjører i [et annet selskap], men det er klart de sier nei. De tar ikke sjansen. De har fått et spark i ræva en gang. De tar ikke sjansen til å begynne i [dette selskapet]» (bussjåfør med tillitsverv).

For det andre har deltidstillingene som allerede eksisterte fra før blitt mindre enn hva de var, noe som ifølge en tillitsvalgt kom som et resultat av at det har blitt plukket turer fra deltidstillingene for å fylle opp heltidstillingene. Dette kan igjen forsterke rekrutteringsproblemer som vi skal komme tilbake til i senere kapitler.

## 5.4 «Skjult deltid» også i andre anbudsområder?

Vi har allerede vært inne på to årsaker til at stillingsreduksjoner kan forekomme i forbindelse med inngåelse av nye kontrakter. Den ene er kutt i rutetilbud som sammenfaller med at et busselskap begynner å kjøre på den nye kontrakten. Den andre handler om konkurransen ved at det selskapet som tilbyr lavest pris vinner anbudet ved å redusere stillingsandeler slik at andelene i større grad tilsvarer den reelle produksjonen. Den tredje årsaken er at et nytt busselskap kommer inn et område hvor andre selskap gjerne har brukt flere år på å bygge opp turnuser som inkluderer andre transportoppdrag som kommersiell tur- og svømmekjøring, i tillegg til fylkets rute- og skoleskyssproduksjon.

To av disse faktorene sammenfalt i Trøndelag. Prisen som det vinnende selskapet tilbød ble utslagsgivende for at de vant anbudet, men det gjorde også at de måtte effektivisere arbeidstiden. I tillegg overtok de operatøransvaret for to andre selskap som hadde bygd opp turnuser delvis basert på tilleggskjøring over tid, og som de selv ikke kunne få til før de hadde overtatt kjøringen i de nye områdene. Derfor ble stillingsreduksjonene omfattende i begynnelsen av anbudsperioden, og det oppstod en rekke skadevirkninger ved at relativt mange bussjåførere enten fikk varsler om å redusere stillingene sine eller fikk sine deltidstillinger redusert.

Busselskapene vi har sett på her har imidlertid ikke den samme utfordringen i alle anbudsområder. En leder i et av busselskapene vi har intervjuet forteller at de ikke har vært nødt til å redusere stillinger i et annet distriktsområde ettersom konkurransen om oppdraget var mindre. Det gjør at de ikke måtte redusere stillinger ned til det produksjonen strengt tatt tilsvarer, men heller satser på at det går greit økonomisk å beholde ansatte i fulltidstillinger:

«Hvis vi hadde vært bare kyniske og tenkt effektive driftsløsninger/økonomi, så hadde vi kunnet redusert stillinger i [denne avdelingen] med totalt sett ett par årsverk. Da måtte i så tilfelle for eksempel ti sjåførere ned til 80 prosent stilling. Dette kunne vi har gjennomført dersom hvis vi

hadde villet, men så velger vi heller tenke positivt og se muligheter ved å satse på at vi får fylt opp ledig arbeidstid med turkjøring og/eller annen virksomhet som gjør at vi likevel klarer få effektive driftsløsninger og kan klare skape fornuftige økonomiske resultater. Vi tror og mener vi har flinkere og bedre medarbeidere når vi baserer oss på løsninger der vi i størst mulig grad fokuserer fleksible løsninger ved å tilby hundre prosent stillinger i stedet for å skjære til beinet med tanke på å optimalisere effektiv drift basert på reduserte stillinger. Det er heller ingen tvil om at trivselen og yteevnen til den ansatte også blir høyere vi i størst mulig grad tilbyr fulle stillinger. Vi opplever både ansatte og tillitsvalgte verdsetter at vi er fleksible og tar denne type risiko» (leder i et busselskap).

En leder for et annet anbudsområde preget av mye skolekjøring forteller at situasjonen etter et års tid med drift så dårlig ut for selskapet. Lederen fikk beskjed om fra busselskapet sentralt om at de «blør penger» ettersom de valgte å beholde alle sjåførene i full stilling da den nye kontrakten trådte i kraft. Logistikkavdelingen regnet på kjøringen og kom fram til at tretti av de fulltidsansatte hadde for høye stillinger, og i stedet burde erstattes av 25 stillinger i 80 prosent. Løsningen ble likevel ikke endringsoppsigelser. I stedet reduserte busselskapet antall turnuser og satte inn de overskytende sjåførene inn i FAUS-stillinger– det vil si fast ansatte som ikke har en fast tildelt turnus. Deretter gikk de videre med å forsøke å finne sjåfører som frivillig kunne tenke seg å jobbe i deltidsstillingene, som pensjonister eller andre som var slitne av lange arbeidsdager og kunne tenke seg å jobbe redusert. En del av stillingene ble også fylt opp av nyansatte som var villige til å jobbe redusert der de bor i stedet for å kjøre inn til den nærmeste storbyen for å kjøre buss der, ettersom dette har kostnader. Disse nyansatte blir forespeilet å gå opp i stilling etter hvert som andre i fulltidsstillinger enten reduserte sin stillingsandel ved pensjon eller sluttet i jobben. Selv om de i dag har flere ubesatte turnuser på 80 prosent, har selskapet likevel bestemt seg for å ikke gå til endringsoppsigelser for å redusere noen av de ansattes stillinger. Som den lokale lederen for busselskapet sier:

«Vi har fremdeles en del tomme turnuser i 80 prosent, og litt for mange i 100 prosent stilling, men vi vil egentlig ikke gjøre [endringsoppsigelser]. Direktøren har sagt det. Det er ikke ønskelig. Vi vil ikke ha dette her» (leder i et busselskap).

Disse andre løsningene er likevel ikke optimale for hverken busselskap eller sjåfører. For busselskapene er de dyre – spesielt i de tilfeller hvor anbudet er vunnet i hard konkurranse med andre – og de må bruke et stort antall tilkallingsvikarer for å dekke inn tjenesten. For flere av sjåførene innebærer det FAUS-stillinger som har uforutsigbare og til tider ugunstige skift. Som en tillitsvalgt for de ansatte i anbudsområdet sier blir «driten igjen» til FAUS'ene. Likevel er det også noen av disse løsningene som skjuler deltiden, i den forstand at dersom marginene hadde vært mindre, så ville man ha vært nødt til å redusere stillinger for å tilpasse den produksjonen. Dette utgjør en type «skjult deltid» som kan bli tydeligere dersom konkurransen om anbudet tilspisser seg. Som en leder i et busselskap sier:

«Vi har noen kontrakter som, hvis vi hadde hatt muligheten til det eller hadde vært veldig streng på stillingsstørrelse, så ville nok andelen deltidsansatte vært høyere. Altså motsatt så betyr det at vi – for å i det hele tatt å beholde folk – så er vi nødt til å ha de i fulltidsengasjement selv om den turnusen de kjører i ikke kvalifiserer for det i utgangspunktet» (leder i et busselskap).

## 6 Frivillig og ufrivillig deltid

Som vi til nå har vist i rapporten, er omfanget av deltidsarbeid blant bussjåførere i Distrikts-Norge høy og økende. Deltidsproblematikken blir også forsterket ved anbudsutlysninger, virksomhetsoverdragelser og inngåelse av nye kontrakter i tilfeller der selskapene reduserer stillinger eller turnuser. Likevel har vi også vist at man har funnet løsninger i områder som gjør deltidsproblematikken mindre, eller ved at arbeidsstokken blir tilpasset den relativt høye andelen med deltidsstillinger. To spørsmål det er naturlig å stille videre er derfor om deltiden er frivillig eller ufrivillig, og hvor mange av bussjåførene som eventuelt opplever deltidsstillingen sin som problematisk? Vi setter skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid på om sjåføren det gjelder ønsker å jobbe mer eller ikke. For å svare på disse spørsmålene tar vi utgangspunkt i spørreundersøkelsen blant bussjåførere som jobber i distriktsområder hvor *Vy buss* er operatør. Spørreundersøkelsen viser at det er lite ufrivillig deltid blant *Vy*-sjåførene, og det er også relativt få som har opplevd å få stillingen sin ufrivillig redusert. Pensjonister og uføretrygdete forteller at det er fint å ha et arbeidsmiljø å gå til, og en mulighet til å jobbe redusert. Enkelte synes også at det er fint å kombinere sjåføreryrket med omsorg for eldre foreldre, andre jobber eller egen virksomhet. Ufrivillig deltid oppleves likevel som en trussel blant et ganske høyt mindretall (ca. 1 av 4 sjåførere oppgir dette).

### 6.1 Fordeling mellom deltid og heltid i *Vy buss*

Det er omtrent like mange som jobber heltid og deltid i *Vy buss* som blant bussjåførere i distriktene ellers i Norge. 65 prosent av sjåførene i *Vy buss* jobber heltid, og 35 prosent jobber deltid. Tabell 3 viser ytterligere informasjon om de som jobber deltid i *Vy buss*. Fordelingen mellom lang- og kort deltid tilsvarer også fordelingen blant alle distriktsjåførere. Som i registerdataene, er det også blant *Vy buss*' sjåførere flere av de eldste som jobber deltid. Hele 50 prosent av de som er over 65 år jobber deltid, mens kun 8 prosent av sjåførene over 65 år jobber heltid. Omkring en tredjedel av de som jobber deltid er tilkallingsvikarer. Tilkallingsvikarene er generelt eldre enn de som jobber heltid.

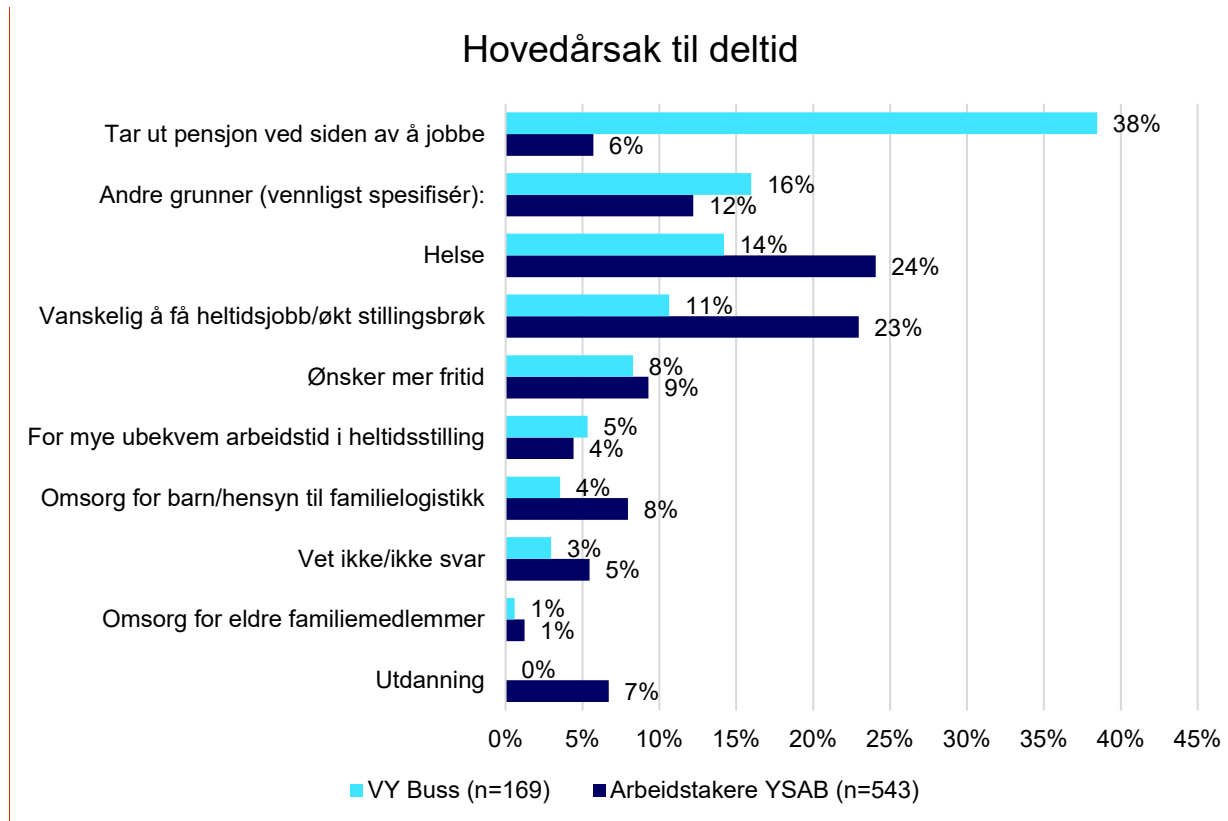
Tabell 3: Ansatte med heltid og deltid i *Vy buss*

	<b>Heltid</b>	<b>Deltid</b>
<b>Antall</b>	286	150
<b>Kjønn</b>		
<i>Menn</i>	93 %	88 %
<b>Alder</b>		
<i>Under 25 år</i>	0 %	0 %
<i>25-34 år</i>	5 %	2 %
<i>35-44 år</i>	14 %	7 %
<i>45-54 år</i>	30 %	11 %
<i>55-64 år</i>	42 %	30 %
<i>65 år eller mer</i>	8 %	50 %
<b>Tilknytning</b>		
<i>Fast ansatt</i>	98 %	65 %
<i>Midlertidig ansatt/tilkallingsvikar</i>	2 %	35



## 6.2 I all hovedsak frivillig deltid

Figur 4 viser bussjåførenes svar på hovedårsaken til at de jobber deltid. Disse spørsmålene er hentet fra YS' Arbeidslivsbarometer (i figuren kalt YSAB) slik at vi kan sammenlikne med den øvrige yrkesaktive befolkningen. Figuren viser at deltidarbeid blant bussjåfører skiller seg mye fra det «vanlige» deltidarbeidet i befolkningen ved at det er spesielt mange som oppgir pensjon som hovedårsaken til at de jobber deltid. Dette så vi også var svært vanlig blant alle sjåfører i distriktene.



Figur 4: Hovedårsak til deltid. Vy Buss og norske arbeidstakere (YS Arbeidslivsbarometer)

Det klareste uttrykket for ufrivillig deltid ligger i alternativet «vanskelig å finne heltidsjobb». I befolkningen av deltidsansatte er det 23 prosent som svarer dette, mens i Vy buss er det 11 prosent. Dette tyder på at omfanget av ufrivillig deltid er mindre i Vy buss enn i resten av arbeidslivet.

Dette stemmer også godt overens med de vi har intervjuet som jobber i deltidsstilling. Mange av disse er pensjonister som trives godt med å ha noe å gjøre i stedet for å gå hjemme. En av sjåførene sier at det er «mest for å ha noe meningsfullt å gjøre» og at «jeg hadde tatt en annen jobb hvis jeg ikke hadde hatt denne muligheten». En annen forteller at det for de fleste av pensjonistene der han jobber er en «hobby på vinterhalvåret» som i tillegg kombineres med det å ha fri i skoleferiene og på sommeren. Dette gir tid til å være sammen med barnebarn når de ikke er på skolen, eller feriere når andre ellers gjør det. Det i denne sammenhengen også viktig å påpeke at denne typen frivillig deltidarbeid kan forlenge yrkeskarrieren til eldre sjåfører som ellers ville gått av tidligere med pensjon.

På en stasjonering er sjåførene veldig opptatt av det sosiale fellesskapet på pauserommet. En sjåfør forteller at de er en «veldig sosial gjeng» som har felles frokost etter at de har levert

elevene på skolen, og at «det er ingen som drar hjem når turen er ferdig omtrent». I stedet sitter de på pauserommet og snakker og spiller kort.

Det er som vi har sett ganske vanlig å kombinere deltidsarbeid med trygdeytelser, og noen av sjåførene vi har snakket med som jobber deltid, forteller at det passer dem godt. «For min del som er delvis ufør, så er det liksom greit». Han sier videre at «jeg har jo kombinert dette med andre jobber tidligere, men det har blitt mindre av det de siste åra på grunn av helsa». En annen som kombinerer jobben med uføretrygd sier følgende:

«Jeg tror nok det er noen ruter som er så små ute i distriktene hvor vi kjører, at det er mest hensiktsmessig og at det kanskje kan være tilrettelagt for sånn som meg [som har delvis uføretrygd] og som ønsker å kjøre sånn. For min del er det positivt og jeg synes jeg har det bra» (bussjåfør).

Som vi så av den nasjonale statistikken er det også et mindretall som kombinerer deltidsstilling med andre jobber. Et par av de vi har intervjuet gjør også det på frivillig basis, og synes det er fint å enten spe på inntekten med andre transportoppdrag, drive en gård ved siden av eller ha en variert arbeidsdag. En sjåfør vi intervjuet, kombinerer en kort deltidsstilling som bussjåfør med å ha egen virksomhet i annen bransje midt på dagen når bussen ikke går. En annen sjåfør er kokkemedarbeider på et syke- og aldershjem ved siden av deltidsjobben og trives godt med å kombinere jobber. Han er spesielt opptatt av variasjon i arbeidshverdagen som noe positivt:

«Det som jeg synes er positiv med det, er at man får gjøre litt forskjellig – jobbe med litt forskjellig – for det er jo helt vidt forskjellige jobber» (bussjåfør).

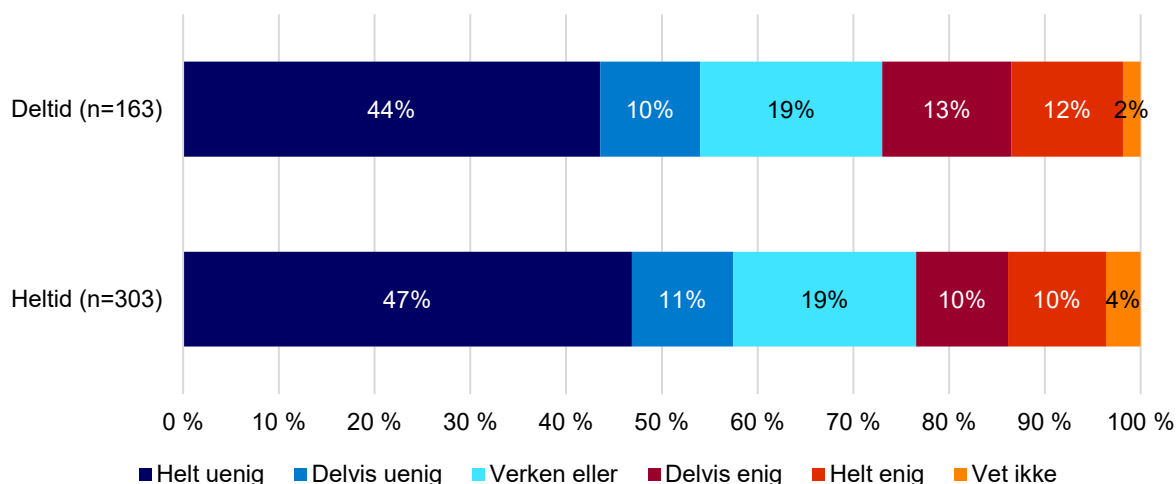
Som svarene på spørreundersøkelsen indikerer, er det også flere andre som jobber deltid av andre frivillige årsaker som at de ønsker mer fritid eller har omsorg for familiemedlemmer. Fritidsbegrunnelsen passer best på tilkallingsvikarer som ifølge kollegaer og ledere selv kan velge når de ønsker å jobbe. Dersom været er dårlig kan de takke nei til en vakt, eller hvis de rett og slett har lyst til å gjøre noe annet fra en uke til en annen. En sjåfør synes også at deltidsstilling passer godt for å kunne utføre omsorgsoppgaver, som å dra på besøk til, gjøre ærender og ellers ta vare på sine eldre foreldre i pausen midt på dagen:

«Såne ting passer jo veldig perfekt. Jeg får gjort forskjellige ting og tang som jeg ellers måtte ha tatt fri for å gjøre. Det er jo feil å sitte og snakke positivt om det her. For egentlig så skal det være negativt å ha så mye dødtid imellom egentlig. Men akkurat når han pappa ennå er i live så er det jo veldig greit å besøke han, eller det at jeg har en gammel mor som jeg besøker» (bussjåfør).

## 6.3 En del ønsker likevel å jobbe mer

En annen indikator på om deltiden er frivillig eller ufrivillig er hvordan respondentene svarer på påstanden om at de ikke får jobbet så mye som de ønsker. Figur 6 viser at henholdsvis 20 og 25 prosent av de heltidsansatte og deltidsansatte er helt eller delvis enige i påstanden om at de ikke får jobbet så mye som de ønsker. Det er altså ikke stor forskjell på disse gruppene, og det er vanskelig å generalisere ut ifra de få som jobber deltid i undersøkelsen. Likevel må vi anta at det er en viss forskjell på begrunnelsen respondentene har for at de ikke får jobbet så mye som de ønsker. Mange av de heltidsansatte vi har intervjuet sier for eksempel at de synes at lønnen i bussjåføryrket er for lav, og at de derfor kunne tenke seg å jobbe mer og ofte tar på seg ekstra oppdrag for å få høyere inntekt.

## Jeg får ikke jobbet så mye som jeg ønsker



Figur 5: Opplevd arbeidsmengde blant Vy-sjåførere. Heltid og deltid.

Blant de i deltid som ønsker å jobbe mer, handler dette trolig primært om at de ønsker heltidsstilling. Vi har ikke intervjuet noen som jobber permanent ufrivillig i en deltidsstilling, men vi har ganske mange beskrivelser av midlertidig ufrivillig deltid hvor sjåførere har gått ned i stilling for å for eksempel kunne jobbe nærmere der de bor.

En av sjåførene som i dag jobber i hundre prosent stilling gikk i utgangspunktet ned fra full til deltidsstilling for å kunne kjøre buss nær bostedet i stedet for et annet sted i regionen. Grunnen til at han søkte seg nærmere hjemstedet var misnøye med lange dager med delte skift, og der det var for langt hjem i det lange oppholdet midt på dagen. Sjåføren søkte seg i stedet over til en stilling på hjemmeplassen sin. Sjåføren lyktes ikke å oppnå 100 prosent stilling ved hjemmeplassen på grunn av ansiennitet, men fikk en 60 prosent stilling til å begynne med:

«Det ble utlyst en seksti prosent stilling, og så ble det en prat med ledelsen på kontoret hvor de sa 'Søk på den da, så skal vi se hva vi får til'. Jeg tenkte at jeg har egentlig ikke råd til å gå ned til 60 prosent fra en 100 prosent stilling. Men jeg takket ja til den 60%-en. Det gikk en liten stund, så fikk jeg på noe kjøring [med buss for tog i en annen kommune], så kom det på noe badekjøring, etter at jeg takket ja til den 60 prosenten. Jeg tenkte at det er den eneste sjansen om jeg skal komme ut hit som må jeg bare gjøre det nå. Men jeg var så sterkt i tvil på grunn av økonomi [...]. Det er jo fort gjort å regne ut at det ikke er holdbart. Men jeg gambla på det. Håpet var at de etterspurte min kompetanse som sjåfør, og det viser seg i ettertid nå... etter at jeg var på 80 prosent, og så ble det på 90 prosent, så ble det på 94 prosent, og nå har jeg fått en 100 prosent igjen» (bussjåfør).

En annen sjåfør som i dag jobber hundre prosent har tilsvarende erfaring med det å søke seg over til en deltidsstilling, og i likhet med den foregående sjåføren jobbe frivillig på en ufrivillig deltidsstilling. Det var muligheten for å få jobb på hjemmeplassen og ikke pendle langt for å jobbe hundre prosent. Den opprinnelige fulltidsstillingen lå langt fra hjemmeplassen og innebar en og en halv time pendling hver dag, i tillegg til opp mot tolv timers skift i noen uker. Derfor søkte sjåføren seg over til en 80% stilling på en stasjonering nærmere hjemmet. Selv om full stilling hadde vært det ideelle, søkte sjåføren seg likevel til frivillig deltid for å få kortere reisevei:

«Jeg fikk jo mer fritid da som jeg kunne bruke hjemme. Det ble mindre utgifter til drivstoff for å komme seg til og fra jobb, og mindre slitasje på bilene, så det var mindre reparasjoner og sånt. Så den 20 prosenten [lavere stillingsandel] var verdt det, både i forhold til slitasje på kjøretøy og slitasje på sjåfør.» (bussjåfør)

En tredje sjåfør har også beskrivelse av midlertidig deltid og det å gå inn og ut av yrket før oppnåelse av fulltidsstilling. Denne vekslingen var motivert av ønsket om å jobbe og tjene mer:

«Utgangspunktet var deltid, men jeg kjørte mye ekstra. For det var bestandig behov for ekstravakter. [Siden det var problem med å få full stilling, så] begynte jeg å kjøre lastebil. Da var det mer 100%. Da jeg ble litt lei av å kjøre langtransport, begynte jeg å kjøre buss igjen. Således har jeg gjort det sikkert ti ganger, da. Fram og tilbake, fram og tilbake [...] For problemet var at jeg aldri fikk hundre prosent» (bussjåfør).

Intervjuene vi har gjort viser også andre blandinger av frivillig og ufrivillig deltid som er spesiell for yrket, men som også viser hvorfor stillingsprosenten ikke nødvendig oppleves som ufrivillig, samtidig som en likevel kan tenke seg å jobbe mer. En pensjonist vi har intervjuet kjører buss i deltidsstilling på 55 prosent. Pensjonisten har pensjon ved siden av og sier selv at han ikke trenger å jobbe mer av økonomiske grunner, men kunne likevel ha tenkt seg å jobbe mer for å fylle pausen som han uansett har mellom skiftene på morgenen og ettermiddagen:

«Nei, for å være litt flåsete da, så er jo dagen ødelagt uansett. Så jeg er veldig glad de dagene når det er ekstrakjøring, for da føler jeg at da kan jeg fylle ut pausen med betalt arbeid. Så selv om jeg ikke trenger det, så synes jeg det er greit å få litt mer. Så jeg hadde ikke hatt noe imot å ha en større stilling, nei, det hadde jeg ikke hatt» (bussjåfør).

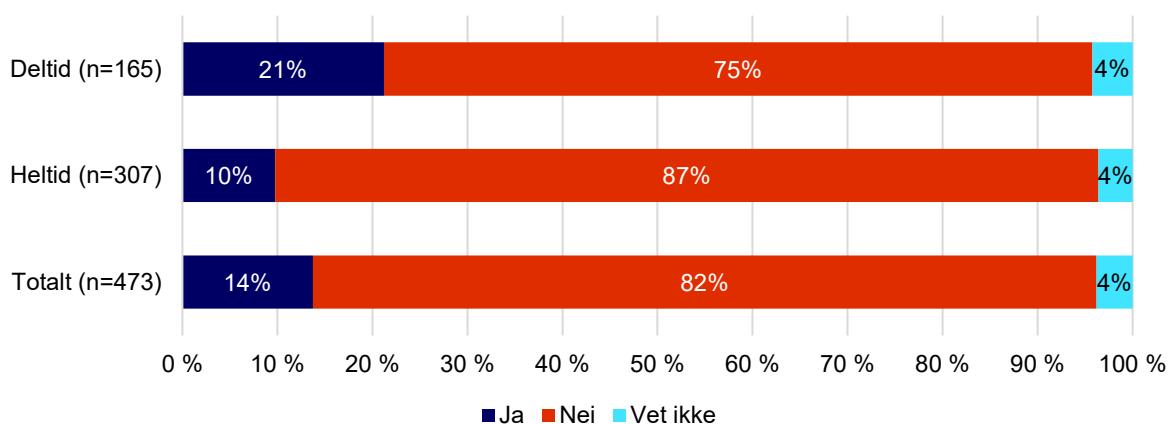
En annen sjåfør beskriver også at deltidsstillingen er frivillig for å bo nærmere hjemplassen. Denne sjåføren kombinerer deltidsjobben som bussjåfør med et annet yrke, men ville helst ha jobbet mer som bussjåfør ved fritt valg. Problemet er at det ikke er nok kjøring på hjemplassen:

«Ja, det er klart at jeg kunne tenke meg å jobbe mer med buss også, men det er vanskelig på dagtid i forhold til ruta som jeg har og i og med at jeg er såpass langt ifra byen. [...] Jeg har vært heldig så jeg har fått meg en annen deltidsstilling [nær hjemplassen] så jeg har mer å holde på med enn bare buss, men det er sjåfør jeg bestandig har vært og det er kanskje det jeg trives best og mest med» (bussjåfør).

## 6.4 Ufrivillige stillingsreduksjoner

I undersøkelsen har vi også spurt om de ansatte i distriktsavdelingene av *Vy buss* har opplevd å få stillingen sin redusert ufrivillig. 14 prosent av sjåførene oppgir at de har opplevd dette, og tallet er signifikant høyere blant de deltidsansatte (21 prosent) enn de heltidsansatte (10 prosent). Blant de deltidsansatte var det flest som hadde fått redusert stillingen i løpet av de siste to årene, mens det skjedde for mellom to og fem år siden blant de heltidsansatte.

## Har du som bussjåfør opplevd ufrivillig å få redusert stillingen din?



Figur 6: Opplevd å få ufrivillig redusert egen stilling. Heltid og deltidsansatte.

Dette tyder på at beskrivelsene av at mange av de som har opplevd stillingsreduksjoner har kommet seg opp i full stilling igjen, passer godt overens med svarene i spørreundersøkelsen. Slik sett tegner det et bilde av den ufrivillige deltiden som et midlertidig problem.

Som en leder i et busselskap uttaler om et anbudsområde:

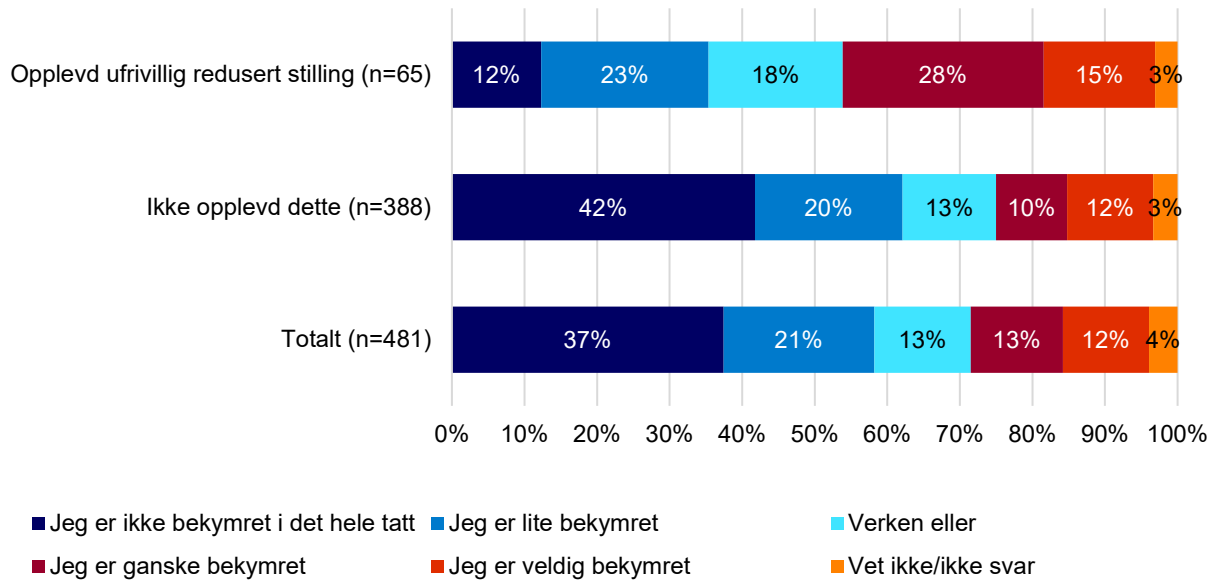
«Det var litt tøft i starten, samtidig ser vi nå med X antall år så har mye av det gått seg til fordi de som ønsker seg opp i stillinger gjerne har kommet seg opp. De nye som har kommet til har på en måte søkt eller akseptert en deltidsstilling, så da blir de på en måte frivillige» (leder i et busselskap).

Som nevnt tidligere i rapporten er det imidlertid mange av sjåførene vi har snakket med som beskriver ufrivillige stillingsreduksjoner og endringsoppsigelser. Mange sjåførere fikk enten redusert stillingene de hadde forut for omstillingen eller fikk tilbud om å flytte til en annen stasjonering. Selv om vi i dag har inntrykk av at en god del av sjåførene som er i de aktuelle distriktene i dag fikk hevet stillingsprosenten etter relativt kort tid, skapte situasjonen mye usikkerhet og misnøye i distriktet. En mulig forklaring på den relativt lave andelen av sjåførere som har opplevd ufrivillig å få redusert stillingen sin i spørreundersøkelsen, kan dessuten være at mange som opplevde å være i denne situasjonen har sluttet, slik intervjuene våre i både Glåmdalen og Trøndelag viser til.

## 6.5 Stillingsreduksjon som en trussel

Selv om andelen som har opplevd ufrivillig stillingsreduksjon er moderat, viser undersøkelsen vår at det er mange som opplever ufrivillig deltid som en overhengende trussel. Hele én av fire av bussjåførene svarer at de er bekymret for å få redusert stillingen sin. Det er flere heltidsansatte enn deltidsansatte som opplever dette som en trussel. Undersøkelsen viser at signifikant flere heltidsansatte enn deltidsarbeidende er svært bekymret for å få redusert stillingen sin. Dette gjelder spesielt de som har hjemmeboende barn. Trolig er forklaringen her at fallet ved å gå ned i stilling er størst for de med fulltidsjobb, mens de som kombinerer dette med pensjon eller trygd ikke vil oppleve store konsekvensene hvis de må gå noe ned i stilling.

## Er du bekymret for å få redusert stillingen din?



Figur 7: Bekymring for redusert stilling. Vy-sjåførere, heltid og deltid

Undersøkelsen viser også at de som tidligere har opplevd å få stillingen sin redusert, er redde for at det samme kan skje igjen. 43 prosent av disse er ganske eller veldig bekymret for å få redusert stillingen på ny, mens det gjelder 22 prosent av de som ikke før har opplevd å få redusert stillingen. I intervjuene er det også flere som uttrykker en slik bekymring. En bussjåfør som har en lappeteppe-stilling som består av både ekstra svømmekjøring og buss-for-tog, uttrykker en usikkerhet for om disse ordningene vil vedvare:

«Jeg vil tro at jeg [fortsatt] klarer å få en hundre prosent, men jeg må ærlig innrømme ... Hvis vi hadde mista bassengkjøringa fra neste år, hva skjer da? Jeg føler litt usikkerhet for nåværende situasjon» (bussjåfør).

En annen sjåfør som selv opplevde ufrivillig stillingsreduksjon, forteller at han føler på en usikkerhet hver høst i forbindelse med turnussøkingen:

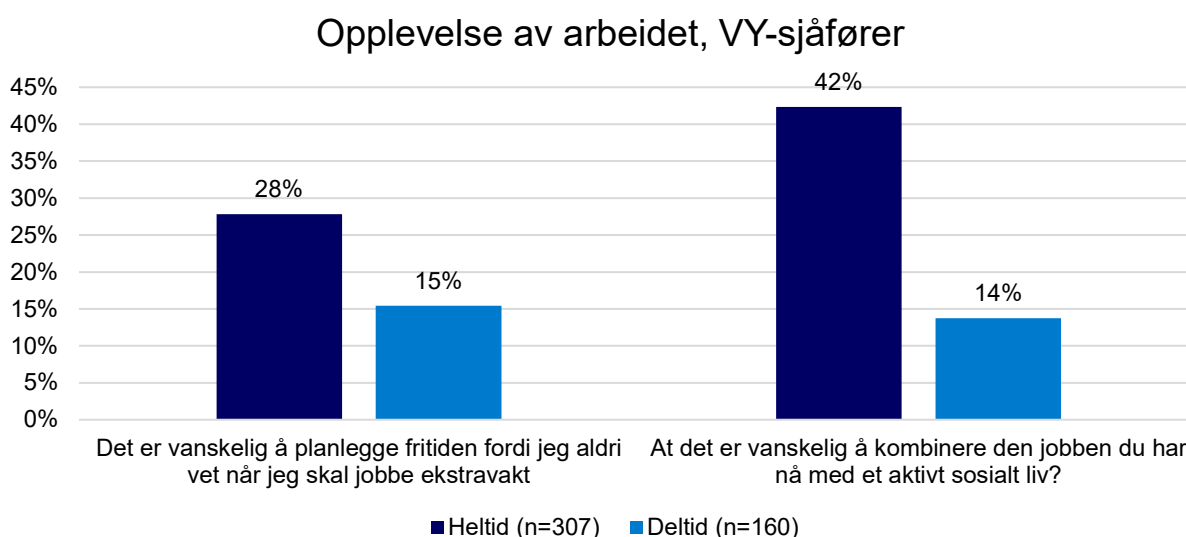
«Det er litt nervepirrende hver høst når vi har turnussøking. Det må jeg innrømme. [...] Det er jo da spenninga er om du faktisk får hundre eller om du må ned [...] Hvor mye som kuttes eller endres i rutekjøringa, er jo det som avgjør» (bussjåfør med tillitsverv).

## 7 Konsekvenser av deltid for den enkelte sjåfør

Når det gjelder spørsmålet om hvilke konsekvenser deltidsarbeidet har for den enkelte sjåfør, er det viktig å skille mellom den frivillige og ufrivillige deltiden – og da spesielt den ufrivillige deltiden som er forbundet med stillingsreduksjoner. Som vi viste i kapittelet over, er det mye som tyder på at flertallet som jobber deltid i *Vy buss* gjør det frivillig fordi de kombinerer jobben med pensjon eller trygd. Dette reflekteres også i hvordan de opplever jobben. Deltidssjåfører synes at jobben er mindre belastende, de er mindre stresset over sin økonomiske situasjon, de vil i større grad anbefale yrket, og er generelt mer fornøyde med jobben sin enn de heltidsansatte. De som har opplevd å få stillingen sin redusert føler derimot ikke bare på en større jobbusikkerhet enn andre, slik vi så i forrige kapittel, men de er også mer stresset over sin egen økonomiske situasjon. Ufrivillig stillingsreduksjon beskrives også som en økonomisk og psykisk belastning. Det kan i tillegg få andre konsekvenser, som det å miste et arbeidsmiljø å gå til.

### 7.1 De som jobber deltid er generelt mer fornøyd

Figur 8 viser hvor de som jobber heltid og deltid plasserer seg på påstandene om det er vanskelig å planlegge fritiden fordi de aldri vet når jeg skal jobbe ekstravakt, og om det er vanskelig å kombinere den jobben de har med et aktivt sosialt liv. Det er signifikant flere av de heltidsansatte som opplever at jobben er belastende i denne sammenhengen. Dette er ikke uventet, med tanke på at de som jobber heltid gjerne har turnus med periodevis svært lange skift hvor de må jobbe både tidlig om morgenen og sent på kveld. I tillegg har de gjerne skift i helger. De som jobber frivillig deltid står friere til å selv vurdere om de vil ta på seg ekstra vakter. Dermed er ekstravakter noe som oftere kan falle på de heltidsansatte som må steppe inn ved sykefravær, hvilket de gjør i tillegg til de skiftene de allerede har i turnusen. Dette, kombinert med at mange sjåfører ønsker å jobbe mer, og dermed sannsynligvis er tilbøyelige til å ta på seg ekstravakter når de dukker opp, kan gjøre det vanskeligere for heltidsansatte å planlegge fritiden.

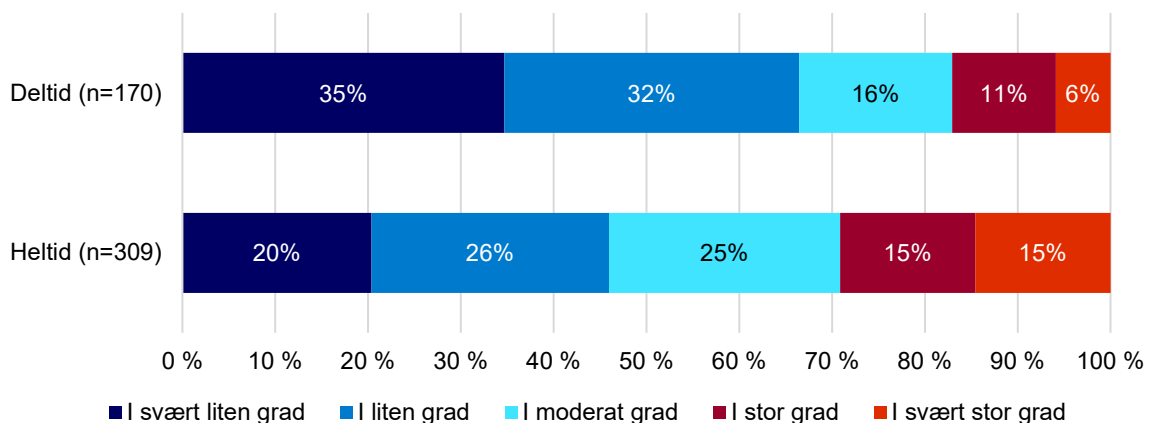


Figur 8: Opplevelse av arbeidet blant Vy-sjåfører. Andel helt eller delvis enig

Dersom deltidsstillingen var ufrivillig kunne man også tenkt seg at de som jobber deltid i større grad ville vært stresset av sin økonomiske situasjon, fordi de ikke får så mye inntekt som de trenger eller ønsker seg fra arbeidsgiver. Figur 9 viser imidlertid at signifikant flere heltidsansatte

enn deltidsansatte har vært stresset over sin egen økonomiske situasjon det siste året. Hele 30 prosent av de heltidsansatte svarer at de i stor eller svært stor grad har vært stresset, mot 17 prosent av de deltidsansatte. Dette gjelder spesielt heltidsansatte som har hjemmeboende barn (tall ikke vist). Igjen er dette ikke vanskelig å forstå. De heltidsansatte er yngre, har gjerne et større forsørgeransvar og er sannsynligvis mer gjeldstynget. Alle de heltidsansatte sjåførene vi har intervjuet forteller for eksempel at de synes at lønnen er lav. I tillegg vet vi at mange av de deltidsansatte har inntekt fra folketrygden ved siden av deltidsjobben, eller frivillig har søkt seg til en deltidsstilling. Det tyder på at de har en god økonomisk situasjon og er mindre avhengig av lønnen fra deltidsjobben.

### I løpet av de siste 12 måneder, i hvor stor grad har du blitt stresset av din økonomiske situasjon?

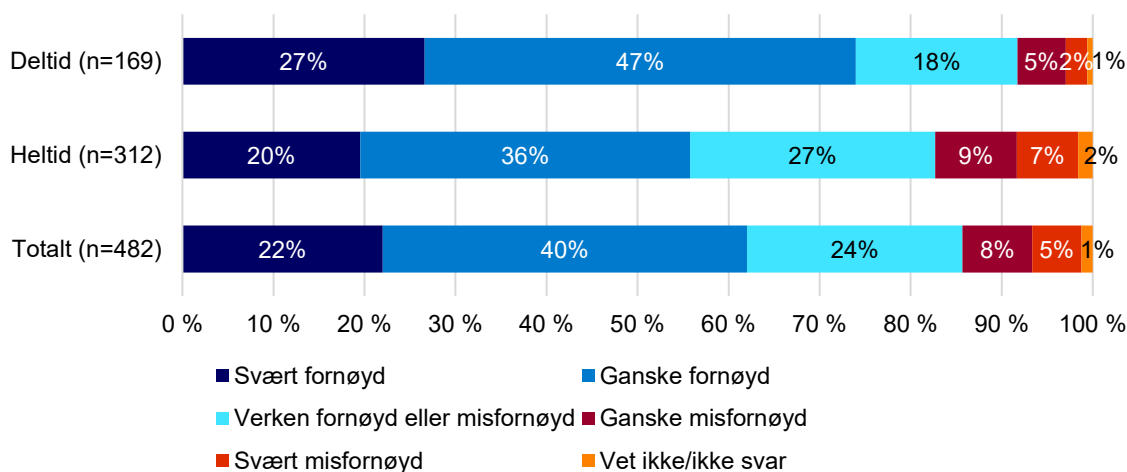


Figur 9: Stresset av økonomisk situasjon. Vy-sjåførere, heltid og deltid.

To andre mål på hvor tilfredse de ansatte er i jobben er spørsmålene om hvor fornøyde de er med jobben sin i Vy buss, og i hvilken grad de vil anbefale yrket for andre. Figur 10 viser at en stor andel av de ansatte totalt sett er fornøyde med jobben. Det gjelder 62 prosent av utvalget i spørreundersøkelsen. Deltidsansatte er imidlertid enda mer fornøyde enn de heltidsansatte. Blant de deltidsansatte svarer 74 prosent at de er svært eller ganske fornøyde, i motsetning til 56 prosent av de heltidsansatte. Denne forskjellen er også statistisk signifikant. Det at mange av de deltidsansatte er pensjonister som jobber frivillig deltid som bussjåfør bidrar nok til at vi ser at de deltidsansatte er fornøyde i jobben. I arbeidslivet ellers er også eldre mer fornøyde enn de yngre. Dette kan stort sett forklares med seleksjon: de som er fornøyde i jobben sin, blir i den jobben lengre enn de som ikke er fornøyde.



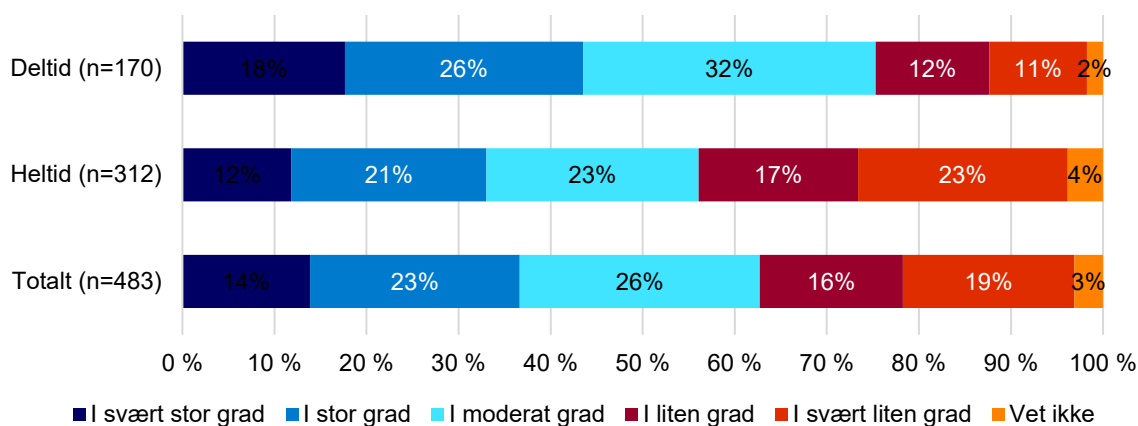
## Hvor fornøyd er du i jobben din i Vy buss?



Figur 10: Tilfredshet med jobben. Vy-sjåfører, heltid og deltid

En liknende forskjell finner vi også i figur 11 som viser i hvilken grad sjåførene vil anbefale yrket for andre. Her svarer de deltidsansatte i større grad at de vil anbefale yrket (76 prosent) enn heltidsansatte (56 prosent). Forskjellen er enda tydeligere hvis vi ser på hvem som *ikke* vil anbefale yrket til andre. Dette gjelder bare 23 prosent av de deltidsansatte, mens det gjelder hele 40 prosent av de heltidsansatte. Årsakene til dette er trolig at det er de heltidsansatte som i størst grad føler på de negative aspektene ved yrket som gjerne blir trukket fram i intervjuene. Disse er ugunstig arbeidstid med lange dager og delte skift, lav lønn og dårlig sikkerhet for sjåførene.

## I hvilken grad vil du anbefale andre å jobbe som bussjåfør?



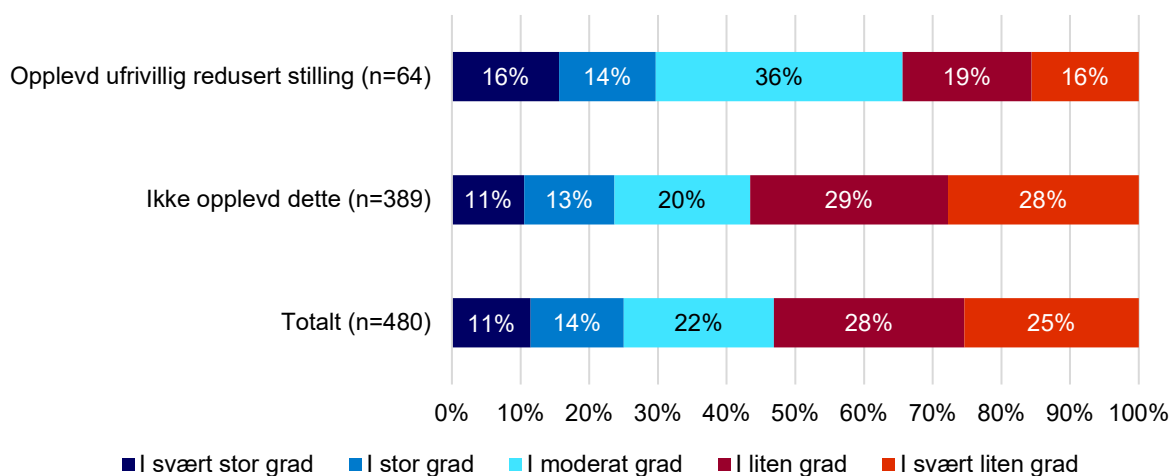
Figur 11: Anbefale andre å jobbe som bussjåfør. Vy-sjåfører, heltid og deltid

## 7.2 Likevel problematisk for de som har ufrivillig deltid

Grunnen til at de deltidsarbeidende er mest fornøyd totalt sett, handler om at en overvekt av de deltidsansatte som har svart på spørreundersøkelsen og som vi har intervjuet jobber deltid frivillig. Dersom vi kun ser på de som har jobbet deltid ufrivillig eller som har opplevd en ufrivillig

stillingsreduksjon, er bildet annerledes. Som vi viste i forrige kapittel har 14 prosent av de som svarte på spørreundersøkelsen. Når vi vet at stillingsreduksjoner har foregått i stor skala i to av de fylkene vi studerer i denne rapporten, er det viktig å undersøke hvordan dette mindretallet opplever sin jobbsituasjon. Det er dessverre for få av den siste gruppen til at vi kan gjennomføre omfattende analyser av disse med utgangspunkt i spørreundersøkelsen, men det er ting som tyder på at denne gruppen opplever sin situasjon som vanskeligere. For eksempel gjelder dette økonomisk stress. Mens 43 prosent av de som ikke har opplevd å få redusert stillingen ufrivillig i noen grad har blitt stresset av egen økonomisk situasjon det siste året, gjelder dette 66 prosent av de som ufrivillig har fått redusert stillingen.

### I løpet av de 12 siste måneder, i hvor stor grad har du blitt stresset av din økonomiske situasjon?



Figur 12: Stresset av økonomisk situasjon. Vy-sjåførere, ufrivillig redusert stilling og totalt.

Dette deles i intervjuene av de som har jobbet deltid ufrivillig. En sjåfør med forsørgeransvar jobbet i flere år i diverse deltidsstillinger uten å få hverken fast eller hundre prosent stilling. Situasjonen ble opplevd som svært vanskelig fordi det innebar økonomiske begrensninger:

«Det bidrar jo til økt stress, fordi du får bekymringer i forhold til økonomi. Samtidig kan en deltidsstilling fortsatt være slik at den tar like lang tid som en heltidsstilling. Du har bare færre turer, men du kan oppleve å ha deltidskjøret likevel med opptil 12 timer utstrekke. Så du bruker jo like mye tid av dagen din for en vesentlig redusert fortjeneste, kan du si. For min del var økonomisk forutsigbarhet og spillerom ikke-eksisterende. Jeg gikk rett som det var med underskudd flere måneder i året, og sleit med å få endene til å møtes. Jeg måtte pante flasker, og sørge for å betale nødvendigst først. Da var jo ingenting over til overs, for hverken ferieturer eller annen kos sammen med barnet mitt. Så jeg har jeg vært heldig, og fått mye hjelp av mine foreldre til den biten. Men [det] er ikke noe morsomt å være 30 år gammel [...] og ikke kunne tilby det som folk flest er i stand til» (bussjåfør).

Enkelte av intervjuobjektene som har opplevd stillingsreduksjoner forteller at de hadde en partner som reddet den økonomiske situasjonen, og at dersom de hadde vært alene så hadde de ikke hatt mulighet til å fortsette i jobben. En sier at han hadde sluttet og takket ja til alternativt arbeid om det ikke var for at partneren gjorde det mulig å vente noen måneder på full stilling:

«Med hus og hjem og gjeld og slik, så er det ikke noe annet enn hundre prosent stilling som er interessant. Jeg hadde jo 100, og så ble jeg satt ned til 45 prosent [...] Vi mista jo [...] stillinger, og det gikk jo på ansiennitet da. Det høyeste som var ledig for meg var på 45 prosent. Hadde det ikke vært for kona, så hadde nok ikke jeg vært her nå [...] Jeg fikk tilbud om [annet arbeid]

## Hvem skal kjøre bussen?

men så gikk det to måneder og så fant [busselskapet] ut at det var for mye ruter å betjene likevel» (bussjåfør).

En annen sjåfør som fikk stilling redusert fra hundre til seksti, og så gikk ganske raskt opp til åtti prosent, forteller at familien greide seg ganske bra. Likevel tror han ikke at det hadde vært mulig alene:

«Vi klarte oss. Jeg skal ikke klage på det egentlig. Vi klarte oss greit økonomisk. Hadde jeg vært aleine hadde det nok vært verre tror jeg, med tanke på lån og sånne ting» (bussjåfør).

Sistnevnte sjåfør forteller også at stillingsreduksjon var belastende både psykisk og økonomisk, og at «det var som å få en trøkk i trynet, rett og slett» og at det gjaldt «både psykisk og økonomisk». En annen sjåfør forteller også om andre konsekvenser som det å miste arbeidsmiljøet. Som en konsekvens av nedlegging av rutetilbud og tilsvarende stillingsreduksjon fikk de ikke lenger mulighet til å reise å møte kollegaene på hovedstasjonen to ganger i uka:

«[To andre kollegaer] hadde sosiale tirsdager og fredager, og det satte de pris på. [Den ene av dem] har jo fortsatt med å være nedover [til hovedstasjonen] hver tirsdag for å opprettholde den sosiale biten. [...] Han er nedover for å fylle diesel, men han er der hele dagen lell. For han får jo ikke noe betaling, men han drar nedover og så går de på byen og drikker kaffe. Det har han opprettholdt i to år nå» (bussjåfør).

## 8 Konsekvenser av deltid for busselskapet og andre ansatte

Selv om deltidsstillinger ikke nødvendigvis oppleves som et stort problem av den enkelte sjåfør som har jobben, så oppleves det som en svært stor utfordring for busselskapene. Mer enn noe, oppgir de store problemer med å rekruttere sjåførere til deltidsstillingene i distriktene. Dette får negative følgekonsekvenser som kapasitetsproblemer, høy bruk av tilkallingsvikarer, og ekstra belastning på faste fulltidsansatte. 1 av 5 av de heltidsansatte i distriktsavdelingene av *Vy buss* sier at de jobber mer enn de ønsker. Lokale ledere og tillitsvalgte er redde for at dette kan føre til et sykefraværproblem.

### 8.1 Rekrutteringsproblemer

Som i Glåmdalen forteller også ledere og ansatte andre steder i *Vy buss* og i *Tide buss* om rekrutteringsproblemer. Det er spesielt deltidsstillingene som oppleves som problematiske. Som en leder i et av selskapene sier:

«Rekrutteringsmessig er det jo ikke bare vi som bransje som sliter med rekruttering i dag. Men når du i tillegg kun har deltidsstillinger å tilby, er det ikke mange søkere å oppdrive. Vi klarer ikke å bemanne fordi det er lave stillingsprosenten» (leder i et busselskap).

Flere av de vi har intervjuet setter rekrutteringsproblemet til deltidsstillingene i sammenheng med en generell sjåførmangel i Norge og Europa, og den gode arbeidsmarkedssituasjonen som gir andre mulighet til å velge en hundre prosent stilling dersom de ønsker det. En leder sammenlikner dette med «gamle dager» da det også fantes deltidsstillinger som det likevel var lettere å fylle fordi arbeidsmarkedssituasjonen var generelt dårligere for arbeidstakerne:

«Det er spesielt vanskelig å rekruttere de som er i en hundre prosent stilling fra før og som vil bli bussjåfør, for da må de få en hundre prosent stilling. De går gjerne ikke ifra en heltidsstilling til en deltidsstilling. Vi har blant annet denne problemstillingen i [kommune X] hvor vi har noen deltidssturnuser som vi ikke klarer å bemanne. Samtidig vet vi at vi har noen kandidater som kunne ha tenkt seg å søke hvis det var hundre prosent stillinger. [...] Det har også noe å gjøre med sjåførbehovet i hele landet og hele Europa, egentlig. Hvis vi hadde hatt veldig god tilgang som i gamle dager, så tror jeg nok at problematikken hadde vært litt mindre» (rådgiver i et busselskap).

Det varierer fra område til område hvor stort omfanget av ledige deltidsstillinger er og hvor lenge de står ledige. Noen steder forteller ledere og ansatte om at de har jobbet lenge for å få besatt alle deltidsstillinger og til slutt klart det, mens andre steder er stillingene nærmest ledige på permanent basis. En leder nevner for eksempel at det er tretten ubesatte stillinger i sitt område, hvorav bare to er på hundre prosent. Fire av disse igjen har vært ubesatte i ett og et halvt år. En sjåfør forteller at det finnes ledige deltidsstillinger ved hans stasjonering som har vært ubesatte siden anbudet han jobber innenfor startet opp for seks år siden.

Et annet problem med deltidsstillingene er at det stadig vender tilbake som et rekrutteringsproblem. Årsaken er at ingen ønsker å stå i deltidsstillingen, men søker seg over på en fulltidssturnus så raskt noen andre med heltidsstilling slutter i jobben:

«Vi ser at den deltidsstillingen som ligger ute nå, den er nesten umulig å rekruttere til. Det er noen som kanskje kommer inn og søker på den som blir satt inn på den ledige deltidssturnusen først, men med en gang det blir en 100 % stilling ledig, så søker jo de aller fleste på den. De

## Hvem skal kjøre bussen?

aller fleste vil jo ha 100 %. Så det er noen sånne reduserte stillinger som har stått ledige over veldig, veldig lang tid» (leder i et busselskap).

Det er først og fremst økonomiske aspekter som trekkes fram for å forklare hvorfor selskapene sliter med nyrekruttering i distriktene. De fleste vi har snakket med påpeker hvor vanskelig det er for unge å få lån dersom de velger en deltidsstilling:

«Siste jeg var oppe i [en kommune hvor vi har operatøransvaret] så ser jeg at der er det en del unge gutter og jenter som sitter og kjører betongbiler, vogntog, lastebil og dumpvalser, som har valgt transportfaget som sin utdannelse. De kommer ikke til buss. For hva vi har vi å tilby da? Jo, du kan få en sånn her femti prosent stilling med to oppmøter for dagen. Du kan ikke gå i banken å få huslån på det, vet du» (leder i et busselskap).

En lokal tillitsvalgt sier noe tilsvarende:

«Hvem er det som kan betjene bil, huslån og familie hvis du ikke har hundre prosent stilling i dag? Hvis de tenker litt mer fornuftig også, så går det jo litt på pensjonsopptjening og alt mulig» (bussjåfør med tillitsverv).

Det er ikke bare økonomien som kan slå dårlig ut. Rekrutteringsproblemet av unge forsterkes ytterligere av at unge generelt havner sist i køen på turnusvalg på grunn av manglende ansiennitet. Dette gir dem både mindre muligheter til å skaffe en fulltidsturnus, men de risikerer også å få den minst attraktive turnusen:

«Planvalg har vi et par ganger i året, og da er det jo de som har sittet lengst i stillingen som får velge planene først. Da er det jo de nye som får de dårligste kjøreplanene, både ut ifra turtilllegg, helgebelastning, og ikke minst personlig med hvor sent du må arbeide, for eksempel på fredagen når du har frihelg [...] Så det er klart at det er jo heller ikke akkurat noe godt insentiv for at folk skal begynne å kjøre buss» (bussjåfør og lokalt verneombud).

Selv om flere lokale ledere sier at de etter hvert klarer å heve nye deltidsansatte opp inn en fulltidsstilling dersom de ønsker det. Likevel er det vanskelig å forklare dette i en rekrutteringsprosess, spesielt når de ikke kan love når det kan komme til å inntreffe:

«Sånn som arbeidsmarked er nå i dag, er det kjempevanskelig å klare å ansette en sjåfør i en 40 eller 50 prosent stilling med å prøve å forklare at jo, du får en 100-stilling etter hvert, men vi kan jo aldri si når. Er det ett år, eller er det en måned, eller er det tre år?» (leder i et busselskap).

Resultatet er at deltidsstillingene i de fleste tilfellene blir besatt gjennom intern rekruttering ved at noen går ned i stilling fordi de blir pensjonister eller får dårligere helse og ønsker å jobbe redusert. Som en leder i et av de mest utsatte områdene sier: «Når det slutter en skolesjåfør her i en 55 prosent stilling, så er ikke det interessant for noen som kommer eksternt ifra» og legger til at de som kommer inn er «kun intern rekruttering». Vi har imidlertid også intervjuet sjåførere som har sertifikatet fra tidligere av og som kommer inn i yrket etter at de har pensjonert seg fra den jobben de hadde før. Likevel gir dette en ansattgruppe med svært høy gjennomsnittsalder. Dette kommer svært tydelig fram i figur 1 i kapittel 3, hvor vi viste at gjennomsnittsalderen i distriktene er høy og øker med 0,37 per år. Spesielt er det gruppen av de aller eldste som øker og andelen av yngre som minker. En av sjåførene sier at resultatet er et gubbevelde:

«Sånn som det har blitt i dag, så er det jo et nesten et gubbevelde som kjører. Her på avdelingen er det ikke mange som ikke er over 60. Klart, det kommer jo ikke noen nye nedenifra. Vi får jo nye, da, men han siste som begynte nå var 68 år. Det hjelper oss jo, men vi skulle jo gjerne hatt noen 20-25 åringer og som har hundre prosent jobb» (bussjåfør).

Selv om rekrutteringsutfordringene beskrives som store nå, tror de fleste vi har intervjuet at situasjonen vil forverre seg drastisk i årene som kommer. Forklaringen er igjen knyttet til aldersutviklingen i distriktene. Det er stadig flere eldre som jobber i deltidstillingene på bygda, og en høy andel av disse vil etter hvert gå av med pensjon. Etterveksten er lav på grunn av manglende rekruttering inn til yrket, og i tillegg sitter mange med inntrykk av at det er stadig færre som har buss-sertifikat fra forsvaret som gjør at de lett kan tre inn i yrket som pensjonist. Som en leder i et busselskap sier «ser vi bare en forsmak på utfordringen nå». En sjåfør sier følgende om sin avdeling:

«Hvis vi ser på snittalderen på de som er fast ansatte og stasjonert her nå, så kommer det til å bli et ras med folk som kommer til å bli borte. Sånn er det jo på landsbasis. Det er veldig få som tar busslappen, og det begynner å virke nå» (bussjåfør).

## 8.2 Kapasitetsproblemer og belastning på andre ansatte

Rekrutteringsproblemer fører også med seg kapasitetsproblemer og belastning på andre ansatte. Deltidstillingene fylles av personer som ønsker å jobbe deltid fordi det ikke er mulig eller ønskelig for dem å jobbe fulltid. Dette kan være spesielt utfordrende i forbindelse med sykefravær eller dersom en får en økning i produksjonen som må tas hånd om:

«Over tid får vi fylt opp mange av de reduserte stillingene med frivillige folk, men det er jo ingen ønska situasjon, for da fyller vi opp med folk som egentlig ikke vil jobbe fulltid. Så vi har ikke noe restkapasitet på de folka hvis det skulle skru seg litt til eller vi trenger dem. De er jo brukt opp i de stillingene sine, fordi de ønsker ikke å jobbe mer» (leder i et busselskap).

En leder forteller at konsekvensen av dette er at «det blir et jag hele tiden for å få dekt tjenesten» fordi de mangler forutsigbarhet på hvem som skal kjøre skiftene som inngår i deltidsturnusen. En tillitsvalgt forteller at det er «veldig mye administrasjon med å hente inn vikarer» og at han selv har «sittet på trafikkontoret en del i perioder og opplevd alt maset med det». Ofte så må ansatte i andre roller enn sjåfører kjøre bussen, fordi de ikke har nok personell for å ta seg av all skolekjøringen. En leder forteller:

«Vi har i hvert fall tre i administrasjonen som periodevis har kjørt hver dag. For vi har lappen, og det er jo ikke vanlig. Vi har en renholder [i område X] som kjører hver morgen. Vi har instruktører som kjører en tur først og så driver de opplæring etterpå. Det er et grep vi har måttet gjøre for å kompensere [for mangel på sjåfører til skolekjøringen]» (leder i et busselskap).

En av løsningene for å dekke inn kapasitetsproblemer er ved bruk av tilkallingsvikarer. Som vi tidligere har skrevet, er omtrent en tredjedel av de som jobber deltid tilkallingsvikarer. Enkelte av disse jobber svært mye for å dekke behov i områder der ubesatte stillinger er størst, og som en tilkallingsvikar lakonisk kommenterer: «Jeg sier som sjåførene [på nabostasjoneringen]: 'Jeg tror jeg skal begynne fast, sånn at jeg kan gå ned til 100 prosent'».

Likevel er de en uforutsigbar løsning på rekrutteringsproblemet. En leder forteller at disse fort kan finne på å si nei hvis de av ulike grunner ikke ønsker å jobbe, noe som igjen forsterket strevet med å dekke inn alle skiftene:

«[De ubesatte stillingene] dekker vi gjerne inn med det vi kaller timesjåfører. Det er ofte pensjonister som tar de skiftene der, og det går stort sett fint, men de vil ikke låse seg til å ha stillingen. De vil kunne si nei hvis det er glatt en dag, eller om de ikke har lyst» (leder i et busselskap).

Bruken av tilkallingsvikarer er også kontroversiell, spesielt blant tillitsvalgte som sier at de brukes som erstatning for vanlige ansettelser og representerer en trussel mot ordnede arbeidsvilkår.

Derfor blir ekstrabelastningen størst på faste sjåførere som tar ekstravakter i tillegg til den hundre prosent stillingen de allerede har fra før. 1 av 5 av de heltidsansatte i spørreundersøkelsen i *Vy buss* sier for eksempel at de jobber mer enn de skulle ønske, hvilket er langt høyere enn blant de deltidsansatte. En sjåfør og tillitsvalgt sier at det har vært en gjenganger med mas om overtid og ekstra kjøring i hans område, og legger til at han «ikke vet om man kan kalle det press» men at noen likevel «føler det som litt belastende til tider». En sjåfør vi intervjuet jobber nærmest overtid på fast basis og at realiteten blir mer enn hundre prosent stilling:

«Vi som kjører bestillingstransporten er ferdige her klokka to om dagen. Da kjører vi skolerute klokka to og arbeider til tre-halv fire.

Intervjuer: Så du jobber mer enn hundre prosent?

Å ja, det er vel mer 120-130 prosent på totalen. Stort sett er det bare i den uka vi ikke har skolekjøring som vi ikke har noe ekstra, for da er vi jo opptatt med skolekjøring.

[...]

Intervjuer: Så i praksis er det en del av dere som kjører overtid hele tiden, nærmest fast?

Ja, nesten fast» (bussjåfør).

Den lokale lederen ved avdelingen som bussjåføren jobber på, sier at overtiden ikke bryter med bestemmelser i tariffavtalen eller arbeidsmiljøloven. Lederen er likevel redd for å slite ut de ansatte, og at dette kan føre til økt sykefravær over tid:

«Jeg er redd for at de blir slitne, men i alle fall to av de på turnusen [som jobber overtid] er supre til å stille opp og har egentlig en arbeidskapasitet til å kunne ta det. Det er sterke karer som tåler en trøkk. Men likevel, over lang tid så blir du jo sliten. Du blir jo det. Jeg er jo redd for å slite ut dem vi har. Og jeg har jo spurt mange her også om å kjøre ekstra, og de er kjempegreie og de stiller jo opp. Men jeg er jo redd for at de blir såpass slitne at det kan gå utover [...] at de kanskje blir sykemeldte en periode. Jeg er faktisk redd for det, men enn så lenge har ikke det skjedd» (leder i et busselskap).

Et verneombud ved en annen avdeling forteller at han rapporterer inn overtidsbruken som et avvik, fordi noen forteller at det er et problem, og sier at han også er redd for at de som jobber mye overtid blir sykemeldt av det:

«Problematikken med rekruttering, fører jo til et økt forbruk av de eksisterende, altså overtidsbruk. Det har jeg jo sjøl meldt selv inn som et avvik. Bare for å gjøre det. Bare sånn at noen har sagt noen ting om at det forbruket av folk, vil til syvende og sist ende dårlig. Folk vil jo bli sykemeldt. Det er ingen som klarer å jobbe så mye overtid som enkelte her har gjort. Så det er et ekstremt høyt arbeidspress på enkelte» (bussjåfør med tillitsverv).

## 9 Kan deltidsproblematikken løses?

I de tre fylkene og to busselskapene vi har vært og gjort intervjuer er det en utbredt enighet om at deltidsproblematikken er noe som leder til alvorlige rekrutteringsproblemer, og at det er et problem som bør tas tak i. I Innlandet og Trøndelag har tematikken kommet opp til politisk nivå. Som vi viste innledningsvis, var deltidsproblematikken sentral i debatten om anbudsordningen i Innlandet. I Trøndelag har politikerne på fylkestinget også kommet med tydelige formodninger til sitt kollektivselskap. Som lederen av transportutvalget i fylket forteller:

«Vi har vært veldig tydelige både i møtet med styret [i kollektivselskapet] og i oppdragsbrevet på at hele faste stillinger og økt heltidsandel er viktig. Så hvor viktig dette er, er nok noe som også kollektivselskapet har tatt inn over seg. Også med tanke på rekruttering» (leder av transportutvalget i et fylke).

Også lederen av hovedutvalget for samferdsel og mobilitet i Vestland fylke forteller at politikerne har begynt å engasjere seg mer i anbudsprosessene, og at det finnes uttalt et politisk ønske å redusere andelen deltid. På hvilken måte er dette mulig? I dette kapitlet går vi gjennom de løsningsforslag som har blitt tatt opp i intervjuene med oss og går gjennom det som nevnes av styrker og svakheter, samt eventuelle flaskehals for å få disse til. Vi kommer ikke med et eget sett med anbefalinger, ettersom vi ikke anser dette for å være vår rolle som forskere. I stedet påpeker hvilke løsninger som er mer realistiske enn andre, samt hvilke interesse- og verdikonflikter som eventuelt er knyttet opp til dem. Vi begynner med det som trolig er de rimeligste og enkleste løsningsforslagene, og går deretter videre til de som er dyrere eller krever mer omfattende endringer i bransjen.

### 9.1 Forskyving av skolestart

Grunnen til at 'kamelpuklene' skaper et spesielt stort deltidsproblem i distriktene er at hoveddelen av busstransporten består av skolekjøring og at det i tillegg er få andre bussruter utenom morgen og ettermiddag/tidlig kveld. Derfor kreves det et høyt antall sjåførere for å kjøre skolebussene, mens det er lite behov for dem ellers. Dette problemet øker med skolenedleggelse i distriktskommunene, ettersom det da blir flere elever som trenger og har skoleskyss.

Et stadig tilbakevendende forslag i vårt materiale er derfor å forskyve skolestart på grunn- og videregående skoler slik at én og samme bussjåfør kan kjøre elever til flere skoler. Dette vil redusere behovet for antallet sjåførere i området, og i tillegg vil gjøre morgenskiftet til bussjåføren lengre. Ideelt sett betyr dette at det blir færre sjåførere om den øvrige rute- og turkjøringen, slik at det vil bli lettere å lage høyere deltidsstillinger og eventuelt også flere fulltidsstillinger. Forslagene som nevnes er som regel ikke lange forskyvninger, men alt fra ti minutter til en halvtime nevnes som tiltak som kan bedre logistikken for busselskapene.

Styrken ved dette forslaget er at det er billig. Det koster lite eller ingenting for en skole å forskyve sin skolestart. Det er heller ikke radikalt ettersom slike ordninger allerede finnes i enkelte bygder fra tidligere tider eller har vært prøvd ut i nyere tid med suksess. Svakheterne er på den andre siden at det er en ordning som først og fremst fjerner deltidsstillinger og forlenger arbeidstiden til sjåførere som allerede jobber deltid, og ikke primært bidrar til flere heltidsstillinger. Flaskehalsen er at fylkeskommunen og busselskap må få med et svært høyt antall kommuner og skoler for å få til forskyvning av skolestart. Dette krever også at foreldre og lærere aksepterer slike endringer.



### Forskyvning av skolestart i Øygarden kommune

Et eksempel på en kommune som har fått til forskyvning av skolestart er Øygarden kommune utenfor Bergen i Vestland fylke. Initiativet kom fra *Tide buss* som opplevde en stor utfordring med et svært høyt antall busser som kun kjørte om morgenen i rutepakken som Øygarden er en del av. Dette skapte store utfordringer med å bygge heltidsstillinger, og et høyt antall deltidstillinger. De ønsket derfor å få ned antall busser i maksuttaket om morgenen, og tok kontakt med *Skyss* som er kollektivselskapet som bestiller bussruter og skolekjøring i Vestland fylke.

*Skyss* syntes på sin side at dette var et godt forslag og mente at det både var bedre for miljø og sjåførenes stillingsandeler om antallet busser ble redusert om morgenen. De kontaktet kommunene igjen via skolekontaktene. Disse var positive til å ta et møte for å diskutere muligheten for forskyvning i skolestart. De utfordret *Tide* tilbake for å komme opp med forslag på hvilke skoler som kunne vært mest aktuelle å forskyve skolestarten på, og hvor det ville monne mest å redusere antallet busser. Valget falt på Øygarden kommune.

Deretter holdt *Skyss* og *Tide* et møte med kommunekontaktene og rektorer ved de aktuelle skolene. Et av hovedargumentene *Skyss* brukte overfor kommunene var at ventetiden for elevene kunne bli mindre. Med ventetid menes enten fra de ble levert på skolen til første time starter, eller ventetiden på skolen etter at siste time er over. I tillegg brukte *Skyss* et miljøargument. Ved å forskyve skolestarten er det også behov for færre busser for å frakte det samme antallet elever til skolen. Som en leder i kollektivselskapet brukte de dette argumentet fordi «alle er jo opptatt av at jo færre busser, jo bedre er det, både for trafikken og miljø».

En rektor som var med på møtet forteller at de først og fremst ble møtt av det hun opplevde som ærlighet om at det handlet om økonomi for fylket – at det ville være bedre å kjøre kun én buss i stedet for tre. Hun opplevde det som svært positivt at *Skyss* spilte med åpne kort og hva som var gevinsten for dem ved å foreslå forskyvning av skolestart. Det gjorde at hun ikke følte at det var noe lureri, og at de faktisk ble invitert med til å påvirke hvordan dette kan løses. Dette følte hun som en ny og annerledes opplevelse. Ellers føler de at fylket kun bestemmer på egen hånd når bussen kommer og går uten at de har anledning til å påvirke dette i noen særlig grad:

«Vi som pedagoger har tenkt at for oss som bor ute på landet så er den største pedagogiske føringen vi har, hvilken tid bussen går og kommer. Det er den som bestemmer når dagen slutter og begynner. Og der har vi veldig lite vi skulle sagt. Så jeg tror vi ble litt sånn positivt overrasket at vi ble invitert inn. Både for at de var så ærlige på hvorfor de gjorde det, og hvilke løsninger vi kan få til» (tidligere rektor ved en ungdomsskole i Øygarden).

Den tidligere rektoren forteller videre at det var uproblematisk for henne å forskyve skolestart med ti minutter, ettersom hun ledet en ungdomsskole. Det spilte derfor liten rolle om elevene måtte vente ti minutter ekstra. Hun syntes i det hele tatt at prosessen for de andre skolene også gikk overraskende lett, og at rektorene var på tilbudssiden for å få på plass en løsning. Det var heller ikke protester fra foreldre, noe hun tror skyldes at skolen begynte ti minutter senere og ikke tidligere. Det omvendte ville sannsynligvis ha vært mer problematisk for foreldre som allerede har det hektisk om morgenen. Hun mener videre at skolebussjåføren er såpass viktig for elevenes start på skolen og rammene rundt skoledagen, at både hun selv og andre rektorer og lærere ville vært villig til å forskyve mye på skoletider dersom det kunne gi en bedre kvalitet på tjenesten.

Prosessten endte opp med at et sted mellom 7-10 busser kunne tas ut av skolekjøringen i anbudsområdet. I *Tide* bidro dette til at selskapet kunne redusere fire ubesatte deltidsturnuser og således redusere deltidspenning i sitt område. Selv om det har vært justeringer underveis, og det snakkes om å flytte skoleoppstart tilbake ved noen skoler, regner de involverte likevel prosessen som en suksess.

## 9.2 Utvide oppgaveporteføljen

De største busselskapene i Norge kjører primært buss og gjennomfører ikke andre transportoppdrag. Derfor verserer det også tanker i bransjen om at de kan gå inn i andre transportoppdrag, og fra fylkets side nevnes det også at bussbransjen må bli mer innovativ og gi bussjåførene andre arbeidsoppgaver midt på dagen i tillegg til skolekjøring. I et fylke viser politiker og kollektivselskap til mindre operatører hvor bussjåførene også kjører tungtransport og jobber på verksted. En representant for et fylke foreslår for eksempel at det kunne være mulig å kjøre renovasjonsbil på landet eller tråkkemaskin/løypemaskin i fjellet. Vi finner ingen eksempler

på at Vy eller Tide buss gjør dette i våre intervjuer. Det har blitt med tanken og kanskje et møte med renovasjonsetaten i en kommune.

Styrken med dette forslaget er at det ikke vil koste fylkene noe dersom busselskapene hadde gjort dette. Selskapene har også skilt ut tjenester som dekkskift, verksted og i noen tilfeller også vask, som det kunne være mulig å ta tilbake i egenregi. Svakheten er at flere av disse oppgavene er spesialiserte og krever egen utdanning/opplæring. Spesielt gjelder dette verksted. Dette gjør det vanskelig for busselskapene å raskt vri seg i denne retningen. Dessuten representerer det en liknende uforutsigbarhet som svømmekjøring, ved at de ikke vet i hvilken grad dette kan bidra til å gjøre deltidsstillinger om til fulltidsstillinger. Flaskehalsen her er busselskapene selv, ettersom disse har rendyrket seg på å kjøre buss og ikke annen transport, og da spesielt rute- og skoletransport.

### 9.3 Samkjøre fylkesvise og kommunale kollektivanbud

Som tidligere nevnt, har svømmekjøring og turkjøring for skoler vært viktig for at busselskapene kan fylle på deltidsstillinger slik at de blir større eller eventuelt også fulltidsstillinger. Utfordringen for selskapene er imidlertid at disse oppdragene legges ut på anbud av kommunene og normalt sett har en varighet på to år. Det er ingen garanti for at operatøren som kjører for fylket vil få oppdraget, eller at de vil få det på nytt når anbudsperioden går ut. Derfor gir det en uforutsigbar løsning for busselskapene.

Dette ville vært annerledes dersom de fylkesvise og kommunale kollektivanbudene var samkjørte. Noen av de vi har intervjuet mener at dette ville gi selskapene bedre muligheter til å planlegge inn flere heltidsstillinger. Fordelen med denne løsningen er at den i seg selv ikke er mer kostbar for fylket, og i den grad den er mer kostbar for kommunene, så handler det om at busselskapene som vinner de fylkesvise anbudene følger bussbransjeavtalens bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår. Mindre rutebilselskap har vanligvis dårligere vilkår eller baseres på selvstendig næringsdrivende.

En annen fordel er at det ikke finnes lovmessige hindringer for å gjøre dette. Ifølge en leder i et kollektivselskap er det mulig å innføre slike løsninger gjennom samarbeidsavtaler med kommunene om at disse skal kjøpe tjenester sammen med fylket av et visst volum per år. Dette gjøres allerede i dag med drosjenæringen for elever eller i forbindelse med midlertidig medisinsk behandling, og det er fullt mulig å utvide slike ordninger til å også omfatte bade- og turkjøring for skolene.

Svakheten ved dette forslaget er at det sterkt vil favorisere de største selskapene, som da vil utkonkurrere lokale turbiloperatører og småselskap som ikke har kapasitet på å ta på seg fylkesoppdragene. Dette kan igjen føre til monopoldannelser som kan presse priser opp eller gi selskapene økt makt over kollektivtrafikken. Flaskehalsen er som i forrige forslag at dette må koordineres med et svært høyt antall kommuner for å være effektivt, og at det er mange lokale interessegrupper som kan motsette seg slike avtaler.

### 9.4 Bestillingstransport som en fast del av fylkesanbud

Bestillings- eller fleksibel transport nevnes også som en løsning som kan gi økt produksjon ut over toppene i skolekjøringen, og dermed bidra til å fylle opp deltidsstillinger. Kort fortalt går bestillingstransport ut på at eldre som skal på butikken eller ungdom som skal på trening bestiller

et avreisetidspunkt og ankomststed i en app eller over telefon, og så settes det opp en rute som kan ta flere passasjerer til og fra ulike steder innen et gitt geografisk område. Dette er etablert eller prøves allerede ut i flere fylker, og flere vi har intervjuet har store forhåpninger til dette som en løsning. Løsningen går ut på å gjøre dette til en del av fylkesanbudene.

Styrken ved denne løsningen er at den direkte bidrar til å fylle ut deltidsstillinger ved at dette kan være en oppgave en sjåfør har mellom to skift, eller som inngår som en del av en større turnus. Denne transportordningen retter seg også spesielt mot eldre som det vil være flere av i distriktene som en følge av eldrebølgen, og blant disse er det flere som ikke har helse til å kjøre egen bil. Svakheten er at dette er en svært dyr transportløsning for fylkene, og at disse ofte foretrekker å la slike oppdrag gå til drosjenæringen, som ikke betaler sjåfører mens de venter på bestillingsoppdrag. Det er også usikkert hvor mye passasjergrunnlag det er for en slik ordning i de mest grisgrendte områdene der problemet med deltidsstillinger er størst. Flaskehalsen ligger både i å få innbyggere til å bruke slike tjenester på en effektiv måte, og tilstrekkelig finansiering fra fylkeskommunen.

## 9.5 Mer fleksibilitet i tariffavtalen

Et annet forslag som har kommet opp er å innføre mer fleksibilitet i tariffavtalen mellom busselskapene og de fagorganiserte. I dag bestemmer denne at ansatte kan flyttes midlertidig fra et stasjoningssted til et annet innen en radius på tre mil i løpet av et år. Forslagsstillerne mener at det ville vært mulig å tilby flere heltidsstillinger dersom ansatte kunne flyttet mer på seg mellom ulike stasjoningssteder i løpet av et år. De som kommer med forslaget nevner at radiusen for eksempel kan økes til fem mil, og at antallet midlertidige flyttinger bør økes.

Styrken ved dette forslaget er at det er stor mangel på bussjåfører generelt, også i byene, slik at det er et sterkt behov for at allerede ansatte bussjåfører kjører mer. Slike ordninger finnes også i dag ved at ansatte jobber ved andre stasjoneringer i helger eller i skoleferier, men da på frivillig basis. Svakheten er at kostnader til transport og arbeidstimer på reisevei overføres til sjåførene, og at dette generelt kan føre til at 'vinningen går opp i spinningen'. Dersom en ansatt i en 80 prosent turnus kan beordres til en annen stasjonering for å jobbe de siste 20 prosent er det ikke sikkert at det lønner seg for den enkelte. Bussjåfører jobber allerede til dels lange dager, og dette kan ytterligere forlenge disse. I tillegg passer det derfor dårlig for småbarnsforeldre, og det er derfor usikkert om dette gir mer rekruttering til yrket. Tillitsvalgte og ansatte er imidlertid motstandere av dette forslaget.

## 9.6 Innføre mobilitetsanbud

I likhet med forslaget om at busselskapene bør tar på seg andre transportoppgaver, innebærer også forslaget om mobilitetsanbud at arbeidsdagen til bussjåførene fylles med andre oppgaver enn kun det å kjøre buss. Forslaget er hentet fra kollektivselskapet i Trøndelag som sier at de forrige bussanbudene nok var de siste rene bussanbudene som kommer i å lyses ut i fylket, og anbudene fra nå av kommer til å være mobilitetsanbud som også kan inkludere andre løsninger som utleiebiler, elektriske sykler og sparkesykler. Dette vil også samordnes med andre offentlige kjøp knyttet til fleksibel transport, pasientreiser, tilrettelagt transport, svømmekjøring og så videre. Dette utredes og skal etter planen prøves ut i første omgang for Trondheimsområdet fra 2029, men tanken er å utvide til distriktene etter hvert.

Styrken ved forslaget er at det anerkjenner at busstransporten i fylkene alltid vil bestå av to topper, og at man må finne andre oppgaver til bussjåførene dersom man skal løse både deltids- og delt-skift-problematikken i bussbransjen. Begge disse hindrer trolig nyrekruttering til yrket. Dette gir også en forutsigbarhet som gjør at det går an å planlegge for et visst antall heltidsstillinger. I tillegg er øvrige oppgaver knyttet til transport, og ikke noe helt annet som krever spesialkompetanse – som å jobbe på bussverksted. Svakheten er imidlertid at man kan tenke seg at mobilitetsanbud passer bedre i byer enn på bygda, hvor de fleste har bil og er vant til å bruke den. Selv om det foregår en sentralisering mange steder, er avstandene for store for å kunne bruke elsykler eller sparkesykler overalt i distriktene. Busselskapene risikerer også å utkonkurreres av store multinasjonale aktører som har spesialisert seg innen andre mobilitetstilbud. Den viktigste flaskehalsen handler nok også om å både endre transportmønstre i distriktene, og busselskapenes omstillingsevne.

## 9.7 Kreve minimum 80 prosent heltidsstillinger i anbudsperioder

Et forslag som busselskapene og fagforeningene gjerne fremmer er å stille et minimumskrav om antall heltidsstillinger i anbudsdokumentet. Tallet som ofte nevnes er 80 prosent heltidsstillinger ettersom man tenker at en viss andel frivillig deltid er positivt for å gi eldre arbeidstakere mulighet til å trappe ned, og delvis uføre en mulighet til å bruke sin restarbeidsevne. I tillegg tenker mange at det er urealistisk å fjerne deltidsstillinger fra alle områder ettersom noen steder alltid vil være dominert av skoleskyss. Styrken i dette forslaget er at det vil tvinge alle selskap som konkurrerer om et anbud til å kalkulere inn det samme antallet heltidsstillinger. Det vil forhindre problemet med at det busselskapet som klarer å kutte mest i sjåførenes arbeidstid vil vinne anbudet. I stedet kan vinneren i større grad bestemmes av kvalitetskrav. Det har også allerede blitt vedtatt på fylkestinget i Innlandet, noe som tyder på at det er politisk vilje til det. Svakheten i forslaget er at det alene ikke nødvendigvis løser deltidsproblematikken i de mest grisgrendte områdene. Det er naturlig at busselskapene satser på heltidsstillinger i tettbygde strøk hvor dette er lettest å få til, mens de likevel kan ha de samme rekrutteringsproblemene til skolekjøringen utenfor tettstedene. Flaskehalsen her er trolig fylkeskommunens økonomi, ettersom dette vil fordyre anbudene.

## 9.8 Opprette flere ruter/avganger i distriktene

Det nevnes også ofte at fylkene må fylle på med flere ruter og avganger i distriktene for å bidra med produksjon som kan gi bussjåførene noe å gjøre utenom morgen og ettermiddag i skoleåret. Heri ligger det en kritikk av at distriktene har tapt opp mot byene over tid, men at det også trengs en satsing på bygda for å løse deltidsproblematikken. Det nevnes også at bedre bygderuter kan bidra til økt etterspørsel etter kollektivtransport i distriktene. Styrken ved forslaget er at det er en effektiv løsning hvor fylke og busselskap/ansatte kan samarbeide om å sette opp ruter som best bidrar til å løse deltidsproblematikk i de enkelte områdene. Dette var som vi viste i kapittel 5 en viktig bidragsyter til at man fikk ned andelen på deltid i Trøndelag, og noe som også gjøres i andre fylker – selv der det egentlig ikke finnes nok passasjergrunnlag for enkelte ruter/avganger. Svakheten er imidlertid at dette er dyrt for fylkene. Dersom det ikke følger ekstrabevilgninger til en slik satsing vil det i praksis også bety at kollektivtilbud i distriktene med lite passasjerer blir prioritert framfor ruter/avganger i byer med mange passasjerer. Flaskehalsen er fylkesøkonomien.

## 9.9 Øke delt-skift-tillegget

Et annet forslag er å øke delt-skift-tillegget. Dette er kompensasjonen som sjåførere som for eksempel jobber morgen og ettermiddag/kveld med en pause midt i, får for at de ikke har arbeidsoppgaver i pausen. Pausen varer typisk i tre til fem timer. Sjåførene får i dag godtgjørelse lik én times lønn per dag for denne pausen, og dette er noe de fleste i deltidsstilling har. Dette gir imidlertid ikke en lønn lik full stilling, og delt skift i seg selv regnes som noe som forhindrer rekruttering. Ifølge forslaget ville situasjonen sett annerledes ut dersom godtgjørelsen for eksempel øker til tre timelønner per dag.

Styrken til forslaget er at stillinger på deltid i praksis vil få en lønn tilsvarende en fulltidsjobb, og det ville trolig også være et godt rekrutteringsmiddel å reklamere med en fullt betalt pause midt på dagen som man kan bruke til andre ting enn jobb. Svakheten er imidlertid at dette er en dyr løsning for fylkene. Ikke bare innebærer det å øke lønnen til de som jobber deltid, men også at de fleste med heltidsjobb har delte skift som en del av sin turnus og vil også måtte få det samme tillegget. I praksis vil det også kunne forhindre innovasjon i fylket og bransjen, ettersom løsningen innebærer å betale sjåførere for å ikke gjøre andre oppgaver. Flaskehalsen vil være fylkesøkonomi, og trolig også andre grupper av ansatte som vil føle at det er urettferdig at enkelte yrkesgrupper får slike fordeler.

## 9.10 Betale full lønn uavhengig av turnus

Et siste forslag som ofte trekkes fram er at man må gå tilbake til noe som likner situasjonen fra «gamle dager» da sjåførene fikk betalt full lønn selv i tilfeller hvor de ikke hadde arbeid gjennom hele dagen. Flere lokale ledere nevner dette som en mulig løsning på å spesielt få til rekruttering til deltidsstillinger som står ledige over lang tid. Det finnes to varianter av forslaget. Det ene handler om å gjøre det i enkelttilfeller hvor man betaler full lønn og satser på å kunne skaffe nok transportoppdrag over tid til å rettferdiggjøre lønnen. Styrken i dette forslaget er at det kan bidra til rekruttering i tilfeller hvor man har ubesatte deltidsturnuser som det er viktig å dekke. I praksis har vi også sett at dette gjøres mange steder. Svakheten er at det er dyrere for selskapene, og at det kan oppleves som urettferdig internt i kollegafellesskapet dersom enkeltansatte vil få en mer avslappet arbeidsdag enn andre. Flaskehalsen er trolig selskapenes marginer i de enkelte anbudene. Det mer radikale forslaget handler om å betale full lønn til alle ansatte uavhengig av turnus, men ettersom vi ikke har sett seriøse forslag om dette velger vi å ikke omtale det her.

Tabell 4: Beskrivelse og vurdering av løsningsforslag på deltidspromatikken

Løsning	Beskrivelse	Styrker	Svakheter	Flaskehals
Forskyve skolestart	Forskyve skolestart slik at én og samme bussjåfør kan kjøre elever til flere skoler. Forlenger skift og redusere antall deltidsstillinger.	Billig for alle parter. Finnes tradisjoner for dette og har vært prøvd ut i nyere tid.	Bidrar ikke nødvendigvis til flere heltidsstillinger.	Et høyt antall kommuner og skoler må koordineres. Kan møte motstand fra foreldre og lærere.
Samkjøre fylkesvise og kommunale anbud	Lage samarbeidsavtaler mellom fylker og kommuner som gir kommunale transportoppdrag til de som er operatør på fylkesnivå.	Billig for fylket. Finnes ikke lovmessige hindre. Gjøres allerede med drosjenæringen.	Kan bli dyrere for kommune. Favoriserer de største selskapene og kan føre til monopoldannelser og et dyrere tilbud på sikt.	Må koordineres med et høyt antall kommuner for å ha effekt.
Utvide oppgaveporteføljen	Busselskapene kan gi sjåførene arbeidsoppgaver midt på dagen ved å ta på seg andre transportoppdrag eller gjøre oppgaver i egenregi.	Gratis for fylket. Det finnes noen lavhengende frukter som å gjøre visse oppgaver i egenregi.	Krevende for busselskapene. Uforutsigbart når det gjelder å gjøre deltidsstillinger om til fulltidsstillinger.	Busselskapene har rendyrket sin rolle innen rute- og skoletransport, og kan ha vanskeligheter med å omstille seg fra det.
Bestillingstransport som en del av fylkesanbudene	Gjøre fleksible transportløsninger til en del av fylkesanbudene som et bidrag til produksjon mellom toppene.	Treffer målgrupper som vil reise på formiddagen når sjåførene går ledig.	Dyrt for fylket. Usikkert passasjergrunnlag på bygda.	Tidkrevende å lære opp innbyggere i å bruke tilbudet. Vanskelig å finne finansiering i en stram fylkesøkonomi.
Mer fleksibilitet i tariffavtalen	Øke antall midlertidige stasjoneringer per år, og radius på omplasseringer.	Stort behov for bussjåfører mange steder og forslaget vil trolig gjøre mange deltids- om heltidsstillinger. Det finnes allerede slike frivillige ordninger i dag.	Kostnader overføres til sjåføren. Kan gi enda mer ugunstig arbeidstid og dermed forhindre rekruttering.	Motstand fra fagforeninger og ansatte.
Innføre mobilitetsanbud	Lyse ut anbud på mobilitetspakker som inneholder andre transportløsninger enn buss, samt samordning med andre offentlige transportoppgaver.	Løser både deltid og delt skift-problemer. Gir forutsigbarhet.	Passer bedre i byene enn på bygda. Må konkurrere med andre store aktører.	Transportmønstre i distriktene må endres. Busselskapene må omstille seg.
Minimum 80 prosent heltidsstillinger i anbudsperioden	Stille minimumskrav om et visst antall	Sikrer at alle buss-selskap konkurrerer med utgangspunkt i	Dyrt for fylket. Insentiv for å få sikre heltidsstillinger der	Vanskelig å finne finansiering i en stram fylkesøkonomi.

Hvem skal kjøre bussen?

Løsning	Beskrivelse	Styrker	Svakheter	Flaskehals
	heltidsstillinger i anbudsokumentet.	samme antall heltidsstillinger. Finnes politisk vilje til å gjøre det.	det er enklest å få til, mens grisgrendte strøk fremdeles kan preget av deltidspromatikk.	
Opprette flere ruter/avganger i distriktene	Fylle på med ruter/avganger utenom toppene i produksjonen.	Effektiv løsning på deltidspromatikk i utsatte områder.	Dyrt for fylket. Prioriterer kollektivtrafikk i områder med lite passasjerer, framfor områder med mange passasjerer.	Vanskelig å finne finansiering i en stram fylkesøkonomi.
Øke delt-skift-tillegget	Øke godtgjørelsen for delte skift til tre timelønner per dag.	Gir full betaling til sjåførere med deltidsturnus. Vil øke rekruttering til yrket.	Svært dyrt for fylket ettersom både fulltids- og deltidansatte vil få et slikt tillegg. Forhindrer innovasjon.	Vanskelig å finne finansiering i en stram fylkesøkonomi. Negative reaksjoner fra andre offentlig ansatte.
Full lønn uavhengig av turnus	Gi full lønn ved ansettelser til deltidsturnuser hvor det er vanskelig å rekruttere.	Måltrettet rekruttering til ubesatte deltidsturnuser. Gjøres allerede i dag.	Dyrere for selskapene. Kan oppleves urettferdig av andre kollegaer.	Selskapenes marginer i de enkelte anbud.

## 10 Oppsummering og konklusjon

Innledningsvis i denne rapporten så vi at anbudsutlysningen av busstransporten i Glåmdalen førte med seg en vekst i andelen deltidsstillinger og omfattende ufrivillige stillingsreduksjoner. Vi spurte derfor om Glåmdalen er unikt eller om dette er et utbredt problem i bransjen. Vår undersøkelse viser at omfanget av deltid er stort også utenfor Glåmdalen. Omtrent en tredjedel av alle bussjåførere i distriktene i Norge jobber deltid. Dette er høyere enn blant bussjåførere (og trikkeførere) i byene, og høyere enn hva den er i den yrkesaktive befolkningen ellers. Andelen som jobber deltid er spesielt høy dersom man sammenlikner sjåføreryrket med andre mannsdominerte yrker, hvor andelen som jobber deltid er betydelig lavere. Deltiden øker også blant disse bussjåførene fra 2009 og fram til 2019, som er den perioden vi ser på. Dette står også i motsetning til den yrkesaktive befolkningen ellers, hvor andelen som jobber deltid faktisk synker.

I Glåmdalen ble deltidsproblematikken spesielt stor fordi ekspressbussen mellom Kongsvinger og Oslo ble lagt ned, og man i stor grad stod i igjen med skoleskyssen. Hovedårsaken til deltidsproblematikken andre steder er da også relatert til det som på bransjespråket kalles 'produksjonen', det vil si de tidspunktene bussen kjøres på. Dette er i all hovedsak om morgenen og ettermiddagen og med lite annen produksjon i tider utenom dette i distriktene. Dette henger igjen sammen med at flere kjører bil enn tidligere og at rutetilbudet har blitt redusert utenfor byene. En stram fylkesøkonomi gjør at finansieringen av rutetilbud i distriktene med lavt passasjergrunnlag fjernes. Enkelte forskningsbidrag peker også på tilbud som en mulig årsak til vekst i deltidsstillinger. Vi har ikke grunnlag for å si om veksten skyldes tilbud eller nedlegging av ruter, men trolig er nedskjæringer i kollektivtilbudet hovedårsaken til veksten og tilbudssystemet et virkemiddel for å få gjennom disse nedskjæringerne. Anbudssystemet effektiviserer kollektivtransporten ved at busselskapene konkurrerer på prisen på tilbudene de leverer.

Andelen deltidsstillinger øker gjerne i forbindelse med inngåelsen av nye kontrakter, og vi konkluderer med at det er tre faktorer som bidrar til dette. Den ene er kutt i rutetilbud som sammenfaller med at et busselskap begynner å kjøre på den nye kontrakten. Den andre handler om konkurransen ved at det selskapet som tilbyr lavest pris vinner anbudet ved å redusere stillingsandeler slik at andelen i større grad tilsvarende den reelle produksjonen. Den tredje årsaken er at et nytt busselskap kommer inn et område hvor andre selskap gjerne har brukt flere år på å bygge opp turnuser som inkluderer andre transportoppdrag som kommersiell tur- og svømmekjøring. Busselskapene vi har sett på her har imidlertid ikke den samme utfordringen i alle distriktsanbudsområder. Grunnen er at man finner løsninger som 'skjuler' deltiden. Med dette mener vi at dersom marginene hadde vært mindre, så ville man ha vært nødt til å redusere stillinger for å tilpasse dem til produksjonen.

Erfaringer fra distriktene vi har vært i kontakt med tyder på at deltidsproblematikken bedres noe gjennom at arbeidsstokken enten endrer seg eller tilpasser seg den høye andelen deltidsstillinger. Dette gjelder spesielt fordi man får inn flere pensjonister og uføretrygdete som ønsker å jobbe redusert. Vår spørreundersøkelse blant bussjåførere i *Vy buss* viser det samme. Det er lite ufrivillig deltid blant sjåførere i distriktsavdelinger av *Vy buss*, og det er også relativt få som har opplevd å få stillingen sin ufrivillig redusert. Deltidssjåførere synes at jobben er mindre belastende, de er mindre stresset over sin økonomiske situasjon, de vil i større grad anbefale yrket, og er generelt mer fornøyd med jobben sin enn de heltidsansatte. I dybdeintervjuene våre forteller pensjonister og uføretrygdete at det er fint å ha et arbeidsmiljø å gå til, og en mulighet til å jobbe redusert. Enkelte synes også at det er fint å kombinere sjåføreryrket med omsorg for eldre foreldre, andre jobber eller egen virksomhet.



Er dette representativt for bussjåførere også ellers i landet? Spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene våre er riktignok bare gjennomført med bussjåførere ansatt i et selskap, men det er likevel tre grunner til å tro at situasjonen er lik i andre busselskap i andre deler av landet. For det første er *Vy buss* Norges største busselskap, og ansetter trolig så mange som rundt tretti prosent av alle bussjåførere i distriktene i Norge.<sup>1</sup> Undersøkelsen er også geografisk representativ for alle landsdeler bortsett fra Nord-Norge. For det andre forteller også ledere og tillitsvalgte i *Tide buss*, som er landets nest største busselskap, at de i all hovedsak har frivillig deltid blant sine sjåførere. For det tredje viser den nasjonale statistikken at pensjonister og delvis uføre dominerer deltidsstillingene, og de fleste har enten pensjon eller uføretrygd/arbeidsavklaringspenger ved siden av deltidsjobben. Vi tror derfor at de fleste bussjåførere jobber deltid frivillig uten ønske om en spesielt høyere stilling.

Ufrivillig deltid oppleves likevel som en trussel blant et ganske høyt mindretall av sjåførene (ca. 1 av 4 sjåførere oppgir dette), og det er et problem som henger igjen i arbeidsstokken blant de som har opplevd å få redusert stillingen sin. De føler ikke bare på en større jobbusikkerhet enn andre, men de er også mer stresset over egen økonomisk situasjon. Ufrivillig stillingsreduksjon beskrives også som en økonomisk og psykisk belastning, og kan i tillegg få andre konsekvenser, som tap av arbeidsmiljø. Vi kan imidlertid ikke si om ufrivillig deltid oppleves som en trussel for sjåførere i andre selskap, ettersom vår undersøkelse kan være farget av at vi har gjennomført spørreundersøkelse og dybdeintervjuer i områder hvor det har forekommet stillingsreduksjoner. På den andre siden forteller busselskapene selv at de deltidsproblematikken kan være 'skjult' i anbudsområder, og at den kan vokse også der dersom konkurransen om tilbudene blir enda sterkere.

Deltidsproblematikken er derfor paradoksal. Sjåførene som jobber deltid er i hovedsak fornøyde med sin stillingsprosent, og synes det er godt å ha noe å gå til ved siden av pensjonen eller å kunne jobbe deltid i kombinasjon med uføretrygd. Dette er en viktig positiv dimensjon ved bussbransjen som viser at den er åpen for eldre og delvis uføre arbeidstakere – et poeng som også har blitt understreket av tidligere forskning. Samtidig er en rekke deltidsstillinger ubesatte fordi stillingene ikke er attraktive nok. Et paradoks i rapporten er derfor at selv om deltid ikke oppleves som et problem for den enkelte, er deltidsstillinger et problem for bransjen gjennom at de ikke får ansatt nok sjåførere. Busselskapene oppgir de har store problemer med å rekruttere sjåførere til deltidsstillingene i distriktene. Dette får negative følgekonskvenser som kapasitetsproblemer, høy bruk av tilkallingsvikarer, og ekstra belastning på faste fulltidsansatte. En mulig konsekvens av dette er at sykefraværet kan bli høyere på lang sikt fordi faste ansatte slites ut gjennom ekstravakter. Det snakkes også om en rekrutteringsbombe, spesielt i forhold til hvem som skal kjøre skolebussen i framtiden.

Vi dokumenterer en tilsvarende utfordring i vår oversikt over alderssammensetningen blant sjåførene som jobber i distriktene. Det er flest eldre blant dem som jobber deltid. Mens gjennomsnittsalderen blant bussjåførere i heltid er 52 år, er den 60 år blant de som jobber det vi kaller 'lang deltid' og 62 år blant de som jobber 'kort deltid'. Gjennomsnittsalderen øker også svært raskt. I 2009 var gjennomsnittsalderen 50,7 år, og i 2019 hadde den steget til hele 54,4 år. Aldersgruppen på 62 år eller mer har økt fra å utgjøre 12 prosent av sjåførene i 2009 til 28 prosent i 2019, mens de yngre aldersgruppene har minket tilsvarende. Dette viser at det er lite tilskudd av yngre sjåførere i distriktene.

En sentral konklusjon er derfor at ufrivillig deltid ser ut til å være et midlertidig problem blant bussjåførene i distriktene som spesielt oppstår i forbindelse med inngåelse av nye kontrakter og

---

<sup>1</sup> Merk at dette tallet kun gjelder dersom *Vy buss*' egne ansattlister stemmer overens med registreringen av bussjåførere som SSB baserer seg på.

ved virksomhetsoverdragelser. Dette skyldes sannsynligvis at de fleste deltidsansatte i dag har pensjon eller trygd ved siden av arbeidsinntekten, mens sjåførere som ufrivillig har vært i deltidsstilling enten har sluttet eller oppnådd akseptabel stillingsprosent. Det er heller ikke så rart at problemet er midlertidig for de deltidsansatte. Det er mangel på arbeidskraft innen hele transportsektoren, og det er derfor liten grunn til at en person som ønsker heltidsstilling er villig til å si ja til en deltidsstilling eller å forbli i en stilling som blir redusert. Deltiden er imidlertid nettopp derfor en stor utfordring for rekruttering til yrket i distriktene.

Som i Innlandet, finner vi at politikere, administrasjon og bransjen ellers er opptatt av denne problemstillingen. Det er imidlertid få av de vi har intervjuet som mener at deltidsproblematikken vil løses dersom fylkeskommunen driver bussene i egen regi. Dette henger trolig sammen med at selv mange av de tillitsvalgte har tilpasset seg anbudsregimet. De løsningsforslaget som vurderes av de vi har intervjuet handler derfor om hva man kan få til innenfor anbudsordningen. Grovt sett kan løsningsforslagene deles inn i to grupper. På den ene siden 'smarte' løsninger som koster lite eller ingenting, men som krever innsats og koordinering. Dette kan være å forskyve skolestart, samkjøre anbud, eller at selskapene selv utvider sin oppgaveportefølje. Disse smarte løsningene har imidlertid enten begrenset eller usikker effekt på deltidsproblematikken.

De 'kostbare' løsningene omfatter andre ting som mer bestillingstransport, mobilitetsanbud, krav om et minimum antall heltidsstillinger, opprettelse av flere ruter/avganger, økning av delt-skift-tillegg eller full lønn uavhengig av turnus. Slike løsninger vil nok i større grad gjøre noe med deltidsproblematikken, men de er dyre for spesielt fylkene som må legge inn mer finansiering i kollektivtrafikken – også i distriktene – for å kunne lette problemet. Det finnes også forslag som i større grad vil overføre kostnader over på arbeidstakerne, som å innføre mer fleksibilitet i tariffavtalen, men det er lite sannsynlig at dette vil få gjennomslag med tanke på den generelle sjåførmangelen. Det er som regel gode tider for å få gjennomslag for forslag som gagnar de ansatte når etterspørselen på arbeidskraft er stor.

Deltidsproblematikken er både et bransje- og samfunnsproblem, og handler i bunn og grunn om hvem som skal kjøre barna til skolen i framtiden. I et enda større perspektiv handler det også om distriktene skal være en del av det grønne skiftet, noe som også vil kreve en satsing på kollektivtransport utenfor byene. Det er derfor vanskelig å forestille seg at det er mulig å løse deltidsproblematikken uten at det uansett innebærer en høyere kostnad for det offentlige.

## Referanser

- AtB. (2018). *Forslag til strategi for anbud buss Trøndelag region 2021: delrapport 4 anbudsutsettelse og kontrakt*. AtB AS.
- Berg, S. (2021). Ronny (46) slutter å kjøre buss: – Dette kan jeg ikke leve av. *Fosna-Folket*. <https://www.fosna-folket.no/nyheter/i/Jxle97/ronny-46-slutter-a-kjore-buss-dette-kan-jeg-ikke-leve-av>
- Bråthen, Ø. (2016). Anbud på bussruter presser sjåfører til ufrivillig deltid. *Fri fagbevegelse*. <https://frifagbevegelse.no/aktuell/anbud-pa-bussruter-presser-sjaforer-til-ufrivillig-deltid-6.158.366408.3a0c444595>
- Egeland, C. & Drange, I. (2014). *Frivillig deltid - kun et spørsmål om tid?* Arbeidsforskningsinstituttet.
- Eilertsen, R. & Stugu, S. (2015). *Busstransport i Sør-Trøndelag: erfaringer med anbud*. De Facto.
- Gram, K. H. (2022). *Likestillingsutfordringer i deltidsarbeid og utdanningsnivå*. Statistisk sentralbyrå. Hentet 27.06 fra <https://www.ssb.no/befolkning/likestilling/statistikk/indikatorer-for-kjonnsligestilling-i-kommunene/artikler/likestillingsutfordringer-i-deltidsarbeid-og-utdanningsniva>
- Heyerdahl, R. (2021). Deltidsstillinger kveler rekrutteringen til sjåføryrket, mener Jens Åge (66): – Hvem klarer seg på en 50 prosent stilling? *Fri fagbevegelse*. <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/deltidsstillinger-kveler-rekrutteringen-til-sjaforyrket-mener-jens-age-66--hvem-klar-er-seg-pa-en-50-prosent-stilling-6.158.811877.e3091dc498>
- Ingstad, K. (Red.). (2016). *Turnus som fremmer heltidskultur*. Gyldendal akademisk.
- IRU. (2022, 14.11.2022). *Europe driver shortage to triple by 2026 if no action: new IRU report*. International Road Transport Union (IRU). Hentet 06.06 fra <https://www.iru.org/news-resources/newsroom/europe-driver-shortage-triple-2026-if-no-action-new-iru-report>
- Lien, I. (2021). Bussjåfører får reduserte stillinger. *Selbyggen*. <https://selbyggen.no/2021/nyheter/bussjaforer-far-reduerte-stillinger/>
- Longva, F. & Osland, O. (2010). «Anbud på norsk». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51(3), 387-415. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2010-03-03>
- Longva, F., Osland, O. & Skollerud, K. H. (2007). *Anbud i lokal rutebiltransport: virkninger for tilbudet i distriktene og for fylkenes administrasjonskostnader*. Transportøkonomisk institutt.
- Moland, L. E. (2015). *Større stillinger og bedre drift: evaluering av programmet Ufrivillig deltid*. Fafo.
- Oslo Economics, Arbeidsforskningsinstituttet & Actecan. (2014). *Konkurransesetting av offentlige tjenester: sluttrapport*. Oslo Economics.
- Pettersen, P. H. (2016). - Stygg brutalisering av arbeidslivet. *Glåmdalen*. <https://www.glomdalen.no/buss/kongsvinger/arbeidsliv/stygg-brutalisering-av-arbeidslivet/s/5-19-180491>
- Phillips, R. O. & Bjørnskau, T. (2013). *Health, safety and bus drivers*. Transportøkonomisk institutt.
- Phillips, R. O., Sagberg, F. & Bjørnskau, T. (2015). *Fatigue in operators of land and sea-based transport forms in Norway. Risk Profiles*. Transportøkonomisk institutt.
- Statistisk Sentralbyrå. (2015, 09.06.2015). *Kollektivtransport, 2014*. Statistisk sentralbyrå. Hentet 22.06 fra <https://www.ssb.no/transport-og-reiseliv/statistikker/kolltrans/aar/2015-06-09>

## Vedlegg 1, 2, 3

### Metoder og utvalg

#### Microdata.no: Utvalg, variabler og metode

Analysene av registerdata på Norges befolkning er gjort gjennom tjenesten microdata.no. Tjenesten er tilgjengelig for ansatte og studenter ved universiteter og høyskoler, godkjente forskningsinstitusjoner, departement og direktorat.<sup>2</sup>

For hvert år er utgangspunktet et datasett med alle sysselsatte som har en gyldig verdi på variabelen for næringskode. Variabelen angir næring for virksomheten der personen har sitt hovedarbeidsforhold. SSB definerer hovedarbeidsforholdet som arbeidsforholdet med høyest avtalt arbeidstid. Deretter kobler vi på informasjon om yrke i hovedarbeidsforholdet, og denne informasjonen er kun gyldig for lønnstakere. Datasettet for 2009 til 2014 omfatter bosatte personer 15-74 år som er sysselsatt og gjeldende informasjon om hovedarbeidsforholdet i november hvert år. Datasettet for 2015 til 2019 omfatter alle med arbeidsforhold uavhengig av alder og om de er bosatt eller ikke.

Ved å koble informasjon om næring og yrke kan vi lage en oversikt over de som i sitt hovedarbeidsforhold er ansatt som «Bussjåfører og trikkførere» (yrkeskode 8331) i næringene rutebiltransport i og utenfor by- og forstadsområde (henholdsvis næringskode 49.311 og 49.391) og sammenligne dem med sysselsatte i andre yrker og næringer.

**Informasjon om arbeidsforhold**, inkludert næring, yrke, avtalt arbeidstid og hva som er hovedarbeidsforhold og biarbeidsforhold, kommer fra to ulike kilder før og etter 2015. Fra 2009 til 2014 har vi informasjon om hovedarbeidsforholdet hentet fra registerbasert sysselsettingsstatistikk. Datasettet omfatter bosatte personer 15-74 år som er sysselsatt og gjeldende informasjon om hovedarbeidsforholdet i november hvert år. I utgangspunktet fins det informasjon tilbake til 2000, men informasjon om yrke for lønnstakere har vi kun tilbake til 2009. Fra 2015 hentes informasjon om arbeidsforhold fra a-ordningen. Alle arbeidsgivere skal melde inn arbeidsforhold til a-ordningen hver måned. I a-ordningen fins informasjon om alle arbeidsforhold for lønnstakere, både for bosatte og ikke-bosatte, og det er ingen aldersavgrensning. Informasjonen fins for alle måneder. Vi har hentet informasjon om hovedarbeidsforholdet i november hvert år for å bedre kunne sammenligne med årene før 2015. Det er likevel et brudd i statistikken mellom 2014 og 2016 når det gjelder arbeidstid. Før 2015 er arbeidstid basert på informasjonen for de med registrert **avtalt arbeidstid** i Aa-registeret. For alle andre er arbeidstiden beregnet ved hjelp av informasjon fra Arbeidskraftundersøkelsen og lønnsstatistikk. Det er knyttet en usikkerhet rundt estimatene på arbeidstid før 2015. Arbeidstid ble rapportert som timer per uke. Vi har her omkodet disse slik at de som har avtalt 35,5 timer eller mer kodes som heltid. De med arbeidstid fra 20 timer, men ikke heltid kodes som lang deltid, og de med arbeidstid under 20 timer kodes som kort deltid. Etter 2015 er avtalt arbeidstid erstattet med stillingsprosent, antall timer fulltid per uke og antall timer for timelønne. Det var en endring i rapporteringen mellom 2015 og 2016<sup>3</sup>, så vi holder 2015 utenfor analysene av arbeidstid. Fra 2015 koder vi heltid som 100% stilling, 50 til 99% stilling kodes som lang deltid og de med under 50% stilling kodes som kort deltid. Med andre ord er det ikke fullstendig samsvar

<sup>2</sup> <https://www.microdata.no/>

<sup>3</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/ny-metode-gir-bedre-informasjon-om-arbeidstid>

mellom skillet på kort og lang deltid i de to periodene vi undersøker. Innenfor hver periode er det likevel samsvar i statistikken fra år til år, og vi kan analysere utviklingen.

**Antall jobber** er konstruert ved å summere antall aktive arbeidsforhold meldt inn gjennom a-ordningen en gitt måned. Variabelen omfatter alle arbeidsforhold meldt inn gjennom A-ordningen som SSB anser å være aktive i referanseperioden. En person kan ha flere arbeidsforhold eller jobber i løpet av en måned. Denne informasjonen har vi fra 2015.

**Demografi.** Vi koblet på informasjon fra folkeregisteret om kjønn og fødeår, innvandringsstatus og fødeland. Landbakgrunn skiller mellom majoritetsbefolkningen (norskfødte av norskfødte foreldre) og første- og annen-generasjons innvandrere (mors fødeland) fra Europa og resten av verden.

**Høyeste fullførte utdanning** lagres i nasjonal utdanningsdatabase (NUDB). Vi har kodet utdanning i fire kategorier: 1) Grunnskole (nivå 0, 1 eller 2), 2) Videregående (nivå 3, 4 eller 5), 3) Kort høyere (nivå 6), 4) Lang høyere (nivå 7 el. 8), samt 9) Uoppgitt.

**Inntekter** skiller mellom lønnsinntekt og næringsinntekter. Per år kan vi se om hver person har næringsinntekter i tillegg til lønnsinntekter. Netto næringsinntekter omfatter inntekt av jord og skogbruk, fiske og fangst, inntekt av annen næringsvirksomhet og sykepenger i næringsvirksomhet i løpet av kalenderåret. Til fradrag kommer årets underskudd i næring. Vi teller kun de som har positiv næringsinntekt.

**Pensjon og ytelser** inkluderer alderspensjon fra folketrygden, privat og offentlig AFP og tjenestepensjon (tom 2017), samt uføretrygd og arbeidsavklaringspenger. Variabelen er hentet fra skattemeldingen og måler mottak i løpet av kalenderåret.

I tillegg til de som er bussjåfør som hovedyrke, har noen bussjåfør som bi-yrke. Denne informasjonen kan vi kun finne i data fra a-ordningen (fra og med 2015). Vi har ikke informasjon om hvilken næring disse sjåførene jobber i, og kan derfor ikke skille mellom de som jobber i og utenfor by- og forstadssområder, i turbiltransport eller andre. I november 2019 var det 1527 personer som var registrert med yrket «bussjåfører og trikkeførere» som bi-yrke. Når vi ser på hvilket hovedyrke disse er registrert med, er det 20% som er bussjåfører i hovedyrket. Disse vil være inkludert i utvalget vårt fra før. Da gjenstår det 1194 personer med bussjåfør som bi-yrke. De mest vanlige hovedyrkene blant disse er Bil-, drosje- og varebilførere (6%), Lastebil- og trailersjåfører (6%), Renholdere i virksomheter (4%), Lagermedarbeidere og material-forvaltere (4%), Vaktmestre (3%) og Grunnskolelærere (3%). De med sjåfør som bi-yrke er ikke inkludert i utvalget.

## Spørreundersøkelse blant Vy buss-sjåfører

Som en del av prosjektet har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant bussjåfører i Vy buss som jobber i distriktsavdelinger/utenfor bynære strøk. Dette er gjort med den forventningen at forekomsten av både deltid og ufrivillig deltid er størst i områder som er preget av skoletransport og liten annen rutetransport – både i hverdager og i helger. Disse avdelingene ble valgt ut sammen etter intervjuer og samtaler med Vy buss, og er som følger: Nordre Vestfold, Nordhordland, Mysen, Glåmdal, Hamar, Trøndelag Sør, Trøndelag Midt og Trøndelag Nord. Det er verdt å merke seg at noen av disse områdene er bynære, men i disse tilfellene ble det valgt ut stasjoningsområder innenfor disse som har mer bygdepreg.

Undersøkelsen ble sendt ut til samtlige 1294 bussjåfører (både fast og midlertidig ansatte) i disse avdelingen. Til sammen fikk vi totalt 484 svar. Dette gir en svarprosent på 37 prosent. Disse svarene er litt ulikt fordelt per avdeling, hvor svarprosenten varierer fra 22 prosent i Glåmdalen

med færrest svar per ansatt, til 58 prosent i Trøndelag hvor flest har svart blant de ansatte. Tabell 5 viser svarprosent mellom avdelingene:

Tabell 5: Antall svar og svarprosent per avdeling i Vy buss

<b>Avdeling</b>	<b>Antall ansatte</b>	<b>Antall svar i undersøkelsen</b>	<b>Svarprosent</b>
<i>Nordre Vestfold</i>	50	20	40 %
<i>Nordhordland</i>	140	55	39 %
<i>Mysen</i>	71	25	35 %
<i>Glåmdal</i>	130	29	22 %
<i>Hamar</i>	201	84	42 %
<i>Trøndelag Sør</i>	250	87	35 %
<i>Trøndelag Midt</i>	344	121	35 %
<i>Trøndelag Nord</i>	108	63	58 %
<b>Totalt</b>	<b>1294</b>	<b>484</b>	<b>37 %</b>

I utgangspunktet er 37 prosent en lav svarprosent for å kunne gi svar på omfanget og opplevelsen av deltid blant de ansatte i distriktsområder i Vy buss. Det kan være skjevheter i utvalget. Vi kan for eksempel ha fanget opp mange som jobber deltid ettersom spørreundersøkelsen som ble sendt ut handlet om ufrivillig deltid og arbeidstid. Vi kan imidlertid også ha fanget opp færre som jobber deltid dersom det er flere deltidsansatte med lavest svarprosent eller vice versa. En måte å undersøke dette på er å se om spørreundersøkelsen viser det samme som registerdataundersøkelsen eller de kvalitative intervjuene. Dette kalles gjerne for *triangulering* og handler om å kombinere metoder for å få sterkere funn enn med kun én datakilde. I rapporten har vi kommentert på forskjeller og likheter mellom spørreundersøkelsen og funnene fra dybdeintervjuene, men vi kan også sammenlikne spørreundersøkelsen med registerdataene.

Som Tabell 6 viser er utvalget i spørreundersøkelsen rimelig likt den totale populasjonen av bussjåførere med tanke på kjønn og alder. Vy-sjåførene er noe flere menn, og noe eldre enn de i utvalget. Det er også noe lavere andel av Vy-sjåførene i utvalget som jobber heltid. Vi vet imidlertid ikke om dette skyldes at Vy buss har flere ansatte som jobber deltid enn i andre buss-selskaper, eller om det rett og slett er flere deltidsansatte som har valgt å svare på vår spørreundersøkelse.

Tabell 6: Kjennetegn ved bussjåfører i Vy-utvalget og registerdata

	<i>Bussjåfører utenfor by, Microdata 2019</i>	<i>Bussjåfører VY fra 2023</i>
<b>Antall</b>	4314	484
<b>Kjønn</b>		
<i>Menn</i>	93 %	91 %
<b>Alder</b>		
<i>Under 25 år</i>	2 %	0 %
<i>25-34 år</i>	6 %	4 %
<i>35-44 år</i>	13 %	12 %
<i>45-54 år</i>	25 %	23 %
<i>55-64 år</i>	33 %	38 %
<i>65 år eller mer</i>	21 %	23 %
<b>Avtalt arbeidstid</b>		
<i>Heltid</i>	70 %	65 %
<i>Lang deltid</i>	18 %	22 %
<i>Kort deltid</i>	12 %	14 %

## Dybdeintervjuer

I perioden oktober 2022 til mai 2023 har vi gjennomført dybdeintervjuer med i alt 62 individer i dette prosjektet. Disse er gjennomført i både *Vy buss* og *Tide buss* som har vært en del av forskningsprosjektet. Hele 53 av intervjuene har vært med personer i *Vy buss* eller i områder hvor *Vy buss* er hovedoperatør for den lokale busstransporten. Dette skyldes at *Vy buss* er oppdragsgiver og at hoveddelen av finansiering har vært knyttet til å gjennomføre datainnsamlingen i dette selskapet. *Tide buss* kom med som en del av prosjektet først etter at det hadde gått noe tid, og bransjeprogrammet for persontransport kom da med en ekstrabevilgning som gjorde det mulig å gjennomføre dybdeintervjuer i selskapet. Disse intervjuene viser at begge selskaper gjør seg mange av de samme erfaringene, selv om *Tide buss* oppgir at de ikke har opplevd å måtte gjennomføre ufrivillige stillingsreduksjoner. I begge selskaper oppleves imidlertid deltidsstillinger i distriktene som en utfordring – spesielt hva angår rekruttering.

I selskapene har vi gjennomført intervjuer på sentralt plan med ledere og tillitsvalgte, men de fleste intervjuene har foregått i lokalområder. Sammen med selskapene har vi valgt ut hvilke fylker og lokalområder vi skulle gjennomføre intervjuer i. Fylkene er Vestland, Trøndelag og Innlandet. I Vestland er lokalområdet rutepakke Vest som omfatter flere kommuner utenfor Bergen. I Trøndelag har det omfattet alle områder utenfor Trondheim. I Innlandet er området Glåmdalen. Alle disse områdene kan kalles distrikter og/eller har et sterkt distriktspreg hvor det er mye deltidsstillinger i busselskapene. Vi har også intervjuet fylkeskommunepolitikere og representanter fra oppdragsgiverne som enten er kollektivtransportselskap eller kollektivtransportavdelingene i disse fylkeskommunene. Tabell 7 gir en oversikt over hvor mange vi har intervjuet i selskapene, fylkene og hvilke roller disse personene har.

Tabell 7: Informantenes tilhørighet og rolle. N=62.

<i>Informantenes tilhørighet og rolle</i>	<i>Antall</i>

Hvem skal kjøre bussen?

<b>Busselskap</b>	
<i>Vy buss</i>	48
<i>Tide buss</i>	7
<b>Fylke</b>	
<i>Vestland</i>	4
<i>Trøndelag</i>	33
<i>Innlandet</i>	10
<b>Rolle</b>	
<i>Leder sentralt:</i>	6
<i>Tillitsvalgt sentralt:</i>	6
<i>Fylkeskommunepolitiker:</i>	3
<i>Representant for oppdragsgiver:</i>	3
<i>Leder regionalt/lokalt:</i>	13
<i>Bussjåfør med tillitsverv:</i>	12
<i>Bussjåfør uten tillitsverv:</i>	18
<i>Andre:</i>	1



## Vedlegg 2: tabeller fra microdata.no

Tabell 8: Bussjåførere innen rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde. Demografiske kjennetegn 2009-2019

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Antall</b>	3852	3832	3742	3851	4049	3970	3947	4056	3856	4009	4314
<b>Kjønn</b>											
Menn	93 %	93 %	93 %	93 %	93 %	93 %	93 %	94 %	94 %	93 %	93 %
<b>Alder</b>											
Under 25 år	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
26-45 år	29 %	28 %	26 %	25 %	23 %	22 %	22 %	20 %	20 %	19 %	21 %
46-61 år	58 %	57 %	56 %	57 %	55 %	55 %	52 %	52 %	52 %	51 %	49 %
62 år eller mer	12 %	14 %	16 %	18 %	20 %	23 %	24 %	25 %	27 %	28 %	28 %
Gjennomsnittlig alder	50,7	51,2	51,8	52,5	52,9	53,5	53,7	54,3	54,4	54,6	54,4
<b>Landbakgrunn</b>											
Majoritetsbefolkning	92 %	91 %	91 %	90 %	88 %	87 %	85 %	84 %	83 %	81 %	76 %
1.gen innvandrer fra Europa	4 %	4 %	5 %	5 %	6 %	7 %	8 %	8 %	9 %	10 %	12 %
1.gen innvandrer fra Verden	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	10 %
2.gen innvandrer fra Europa	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
2.gen innvandrer fra Verden	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
<b>Høyeste fullførte utdanning</b>											
Grunnskole	30 %	30 %	30 %	29 %	29 %	28 %	27 %	26 %	26 %	26 %	26 %
Videregående	65 %	65 %	65 %	66 %	65 %	65 %	64 %	64 %	64 %	63 %	62 %
Kort høyere	4 %	3 %	4 %	3 %	4 %	4 %	5 %	5 %	5 %	6 %	6 %
Lang høyere	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %
Uoppgitt	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %

Hvem skal kjøre bussen?

Tabell 9: Avtalt arbeidstid. Bussjåførere innen rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde. 2009-2019

	2009	2010	2011	2012	2013	2014*	2015*	2016	2017	2018	2019
<b>Antall</b>	3852	3832	3742	3851	4049	3970	3947	4056	3856	4009	4314
<b>Avtalt arbeidstid (*brudd 2014/2015)</b>											
Heltid	78 %	78 %	77 %	75 %	72 %	74 %	74 %	74 %	73 %	69 %	70 %
Lang deltid	9 %	9 %	9 %	10 %	12 %	12 %	16 %	15 %	17 %	18 %	18 %
Kort deltid	13 %	13 %	14 %	15 %	15 %	15 %	11 %	11 %	11 %	12 %	12 %
<b>Deltidsansattes avtalte arbeidstid i timer/uke, gjennomsnitt</b>	18,8	18,9	18,6	18,5	19,4	19,5					
25. persentil	13,0	12,7	12,3	11,3	13,7	13,3					
75. persentil	24,4	25,0	24,6	24,5	25,9	26,3					
<b>Deltidsansattes avtalte stillingsprosent, gjennomsnitt</b>							51	49	51	51	50
25. persentil							34	30	33	33	30
75. persentil							70	67	70	71	71

\*Brudd i statistikken fra 2014 til 2015. Ulike datakilder og ulik koding av deltid

Tabell 10: Andre jobber, næringsinntekt og ytelser blant bussjåførere i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde. 2009-2019

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Antall</b>	3852	3832	3742	3851	4049	3970	3947	4056	3856	4009	4314
<b>Antall jobber</b>											
En jobb							93 %	93 %	93 %	92 %	92 %
To jobber							7 %	7 %	7 %	7 %	8 %
Tre eller flere jobber							1 %	0 %	0 %	1 %	1 %
<b>Andel som mottar pensjon ila. året</b>											
Alle med pensjon (alder, afp, tjenestepensjon, aap, ufør)	19 %	19 %	25 %	29 %	31 %	32 %	34 %	35 %	36 %	34 %	34 %
Avtalefestet pensjon (privat og offentlig)	0 %	0 %	0 %	9 %	11 %	13 %	14 %	16 %	17 %	18 %	18 %
Alderspensjon fra folketrygden	3 %	4 %	12 %	17 %	20 %	23 %	25 %	27 %	27 %	28 %	28 %
Uføretrygd eller AAP	0 %	9 %	9 %	9 %	9 %	8 %	8 %	7 %	7 %	7 %	7 %
<b>Andel med positiv næringsinntekt i tillegg til lønn</b>	10 %	9 %	9 %	10 %	9 %	9 %	7 %	6 %	6 %	6 %	5 %

Hvem skal kjøre bussen?

Tabell 11: Bussjåførere i rutebiltransport i og utenfor by- og forstadsområde og sysselsatte i andre yrker og næringer. Demografiske kjennetegn. 2019

	2019		
	Bussjåførere og trikkeførere i rutebiltransport i by- og forstadsområde	Bussjåførere i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde	Sysselsatte i andre yrker og næringer
<b>Antall</b>	8176	4314	2667361
<b>Kjønn</b>			
Menn	93 %	93 %	52 %
<b>Alder</b>			
Under 25 år	2 %	2 %	19 %
26-45 år	35 %	21 %	42 %
46-61 år	46 %	49 %	33 %
62 år eller mer	16 %	28 %	6 %
Gjennomsnittlig alder	49,7	54,4	41,3
<b>Landbakgrunn</b>			
Majoritetsbefolkning	45 %	76 %	74 %
<b>Høyeste fullførte utdanning</b>			
Grunnskole	31 %	26 %	17 %
Videregående	49 %	62 %	39 %
Kort høyere	9 %	6 %	28 %
Lang høyere	3 %	2 %	13 %
Uoppgitt	8 %	4 %	3 %

Hvem skal kjøre bussen?

Tabell 12: Bussjåførere i rutebiltransport i og utenfor by- og forstadsområde og sysselsatte i andre yrker og næringer. Antall jobber og avtalt arbeidstid. 2019

	2019		
	Bussjåførere og trikkeførere i rutebiltransport i by- og forstadsområde	Bussjåførere i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde	Andre yrker og næringer
<b>Antall</b>	8176	4314	2667361
<b>Antall jobber</b>			
En jobb	91 %	92 %	91 %
To jobber	8 %	8 %	8 %
Tre eller flere jobber	1 %	1 %	1 %
<b>Avtalt stillingsprosent (kun de med én jobb)</b>			
Andel heltid	80 %	70 %	75 %
Andel deltid	20 %	30 %	25 %

Tabell 13: Bussjåførere i rutebiltransport i og utenfor by- og forstadsområde og alle sysselsatte. Ytelser og næringsinntekt. 2019

	2019		
	Bussjåførere og trikkeførere i rutebiltransport i by- og forstadsområde	Bussjåførere i rutebiltransport utenfor by- og forstadsområde	Alle sysselsatte
<b>Antall</b>	8176	4314	2685939
<b>Andel som mottar pensjon ila. året</b>			
Alle med pensjon (alder, afp, tjenestepensjon, aap, ufør)	20 %	34 %	10 %
Avtalefestet pensjon (privat og offentlig)	10 %	18 %	2 %
Alderspensjon fra folketrygden	16 %	28 %	5 %
Uføretrygd eller AAP	5 %	7 %	4 %
<b>Andel med positiv næringsinntekt i tillegg til lønn</b>	2 %	5 %	8 %

Tabell 14: Variabler benyttet i analysen av microdata.no

Mål	Variabel i microdata	Første gyldighet	Siste gyldighet
Næring 2015-2019	REGSYS_VIRK_NACE1_SN07	16.11.2015	16.11.2019
Yrke 2015-	REGSYS_ARB_YRKE_STYRK08	16.11.2015	16.11.2021
Alder	ARBLONN_PERS_ALDER	16.01.2015	16.04.2022
Kjønn	ARBLONN_PERS_KJOENN	16.01.2015	16.04.2022
Yrke 2015-	ARBLONN_ARB_YRKE_STYRK08	16.01.2015	16.04.2022
Avtalt arbeidstid per uke	ARBLONN_ARB_ARBEIDSTID	16.01.2015	16.04.2022
Avtalt stillingsprosent	ARBLONN_ARB_STILLINGSPST	16.02.2015	16.04.2022
Hovedarbeidsforhold	ARBLONN_ARB_HOVEDARBEID	16.01.2015	16.04.2022
Utdanningsnivå	NUDB_BU	01.11.1970	31.08.2020
Lønnsinntekter	INNTEKT_WLONN	01.01.1993	31.12.2020
Yrkesinntekt	INNTEKT_WYRKINNT	01.01.1993	31.12.2020
Pensjon, privat og offentlig AFP	INNTEKT_AFP_SUM	01.01.2004	31.12.2020
Pensjoner og ytelser fra folketrygden	INNTEKT_FTRYG	01.01.1993	31.12.2020
Uføretrygd	INNTEKT_KODE218	01.01.1993	31.12.2020
Arbeidsavklaringspenger	INNTEKT_SUM_ARBAVKL	01.01.2010	31.12.2020
Alderspensjon fra folketrygden	INNTEKT_ALDERSP_FOLKETR	01.01.1993	31.12.2020
Tjenestepensjoner	INNTEKT_TJENPEN	01.01.1993	31.12.2017
Netto næringsinntekter	INNTEKT_WNARINNT	01.01.1993	31.12.2020
Næring 2008-2014	REGSYS_NARING_SN2007	16.11.2008	16.11.2014
Yrke 2009-2014	REGSYS_YRKE_PUBL	01.11.2009	01.11.2014
Avtalt arbeidstid, hovedarbeidsforhold	REGSYS_ARBTIM	16.11.2000	16.11.2014
Fødselsår	BEFOLKNING_FOEDSELS_AAR_MND	-	-
Kjønn	BEFOLKNING_KJOENN	-	-
Innvandringsalder	BEFOLKNING_INNALDER	-	-
Landbakgrunn	BEFOLKNING_LANDBAK3GEN	-	-
Førstegenerasjons eller andregenerasjons innvandrer	BEFOLKNING_INVKAT	-	-

# Vedlegg 3

## Spørreundersøkelse om arbeidstid og ufrivillig deltid

### 1) Kjønn

- Mann
- Kvinne
- Ønsker ikke å svare

### 2) Alder

- Under 25 år
- 25-34 år
- 35-44 år
- 45-54 år
- 55-64 år
- 65 år eller mer

### 3) Bor du sammen med ektefelle/samboer/partner?

- Ja
- Nei

### 4) Har du barn som bor hjemme hos deg?

- Ja
- Nei

### 5) I Vy buss, er du?

- Fast ansatt
- Midlertidig ansatt/tilkallingsvikar

### Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet "I Vy buss, er du?" inneholder noen av disse alternativene
  - "Fast ansatt"

**6) Hva er din avtalte stillingsprosent hos Vy buss?**

- Under 20 prosent
- 20-49 prosent
- 50-79 prosent
- 80-99 prosent
- 100 prosent

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "I Vy buss, er du?" inneholder noen av disse alternativene

- "Midlertidig ansatt/tilkallingsvikar"

**7) Omtrent hvor mye jobber du for Vy buss på en normal måned?**

- Under 30 timer per måned
- 30-80 timer per måned
- 81-125 timer per måned
- 126-145 timer per måned
- Like mye som en fulltidsstilling eller mer
- Vet ikke

**8) Har du flere arbeidsgivere?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Har du flere arbeidsgivere?" inneholder noen av disse alternativene

- "Ja"

**9) Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med å ha flere arbeidsgivere?**

- Svært fornøyd
- Ganske fornøyd
- Verken fornøyd eller misfornøyd
- Ganske misfornøyd
- Svært misfornøyd
- Vet ikke/ikke svar

**10) Har du som bussjåfør opplevd ufrivillig å få redusert stillingen din?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Har du som bussjåfør opplevd ufrivillig å få redusert stillingen din?" inneholder noen av disse alternativene

- "Ja"

**11) Når opplevde du sist å få redusert stillingen din ufrivillig?**

- Mindre enn 2 år siden
- 2-5 år siden
- Mer enn 5 år siden
- Vet ikke

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Hva er din avtalte stillingsprosent hos Vy buss?" inneholder noen av disse alternativene

- "80-99 prosent"
- "50-79 prosent"
- "20-49 prosent"
- "Under 20 prosent"

eller

Dersom spørsmålet "Omtrent hvor mye jobber du for Vy buss på en normal måned?" inneholder noen av disse alternativene

- "126-145 timer per måned"
- "81-125 timer per måned"
- "30-80 timer per måned"



- "Under 30 timer per måned"

**12) Hva er den viktigste årsaken til at du arbeider deltid hos Vy buss?**

- Omsorg for barn/hensyn til familielogistikk
- Utdanning
- Vanskelig å få heltidsjobb/økt stillingsbrøk
- For mye ubekvem arbeidstid i heltidsstilling
- Omsorg for eldre familiemedlemmer
- Ønsker mer fritid
- Helse
- Tar ut pensjon ved siden av å jobbe
- Vet ikke/ikke svar
- Andre grunner (vennligst spesifiser):

**13) Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?**

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken eller	Delvis enig	Helt enig	Vet ikke
Jeg får ikke jobbet så mye som jeg ønsker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg jobber mer enn jeg ønsker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er alltid klar til å gå på jobb i tilfelle jeg blir bedt om å jobbe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er vanskelig å planlegge fritiden fordi jeg aldri vet når jeg skal jobbe ekstravakt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14) Hvor ofte opplever du?**

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Alltid	Vet ikke/ikke aktuelt
(Hvor ofte...) At kravene på jobben går ut over familielivet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Hvor ofte...) At det er vanskelig å kombinere den jobben du har nå med et aktivt sosialt liv?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Hvor ofte...) At du får nok hvile mellom vakter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**15) Har du i løpet av det siste året vært borte fra arbeidet på grunn av egen sykdom?**

- Nei
- Ja, 1-15 dager
- Ja, mer enn 15 dager



**20) Hvor fornøyd er du i jobben din i Vy buss?**

- Svært fornøyd
- Ganske fornøyd
- Verken fornøyd eller misfornøyd
- Ganske misfornøyd
- Svært misfornøyd
- Vet ikke/ikke svar

**21) I hvilken grad vil du anbefale andre å jobbe som bussjåfør?**

- I svært stor grad
- I stor grad
- I moderat grad
- I liten grad
- I svært liten grad
- Vet ikke

**POSTADRESSE:**

Arbeidsforskningsinstituttet AFI  
OsloMet – storbyuniversitetet  
Stensberggata 26  
Postboks 4, St. Olavs Plass  
0130 Oslo

**TELEFON:**

67 23 50 00

**E-POST:**

[postmottak-afi@oslomet.no](mailto:postmottak-afi@oslomet.no)