

Ragnhild Steen Jensen, Mona Bråten, Bård Jordfald,
Merethe Dotterud Leiren, Tor-Olav Nævestad,
Kåre H. Skollerud, Henrik Sternberg og
Tommy Tranvik

Arbeidsforhold i gods og turbil

Ragnhild Steen Jensen, Mona Bråten, Bård Jordfald,
Merethe Dotterud Leiren, Tor-Olav Nævestad,
Kåre H. Skollerud, Henrik Sternberg og Tommy Tranvik

Arbeidsforhold i gods og turbil

© Fafo 2014

ISBN 978-82-324-0175-8 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0176-5 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Colourbox.com.

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	7
Sammendrag	8
1 Innledning	17
Problemstillinger og metodisk tilnærming	18
Rapportens oppbygning	23
2 Markedsutfordringer og bransjene i tall	25
Markedssituasjonen	25
Kabotasje	26
Konkurransesituasjonen og useriøse aktører	28
Speditørene	29
Bransjene i tall	31
Nyetableringer, avganger og overlevelse	38
Sysselsatte	41
Organisasjonsgrader og tariffavtaler	43
Lønnsutvikling	44
Oppsummering	45
3 Norske Cabotagestudien	47
Utländska lastbilar i Norge	48
Ulovlig/lovlig trafikk i Skandinavia	49
Chauffører som kör med F-Skatt	50
Vägarnas nya legionärer	52
4 Godstransport – arbeidsforhold og arbeidsvilkår sett fra arbeidsgivernes side	53
Kjennetegn ved bedriftene	53
Organisasjonsgrad og tariffavtale	55
Ansettelsesforhold og rekruttering	56
Arbeidstid	57
Lønn	58

Helse, miljø og sikkerhet	59
Ulykker og sikkerhet.....	61
Oppsummering.....	62

5 Godstransport – arbeidsforhold og arbeidsvilkår sett

fra arbeidstakernes side 65

Sjåførens ansettelsesforhold og bakgrunn	66
Lønssystemer	67
Arbeidstid	68
Tidspress og stress i arbeidssituasjonen	69
Grunner til stress	70
Kjøre- og hviletid	71
Organisatoriske arbeidsforhold: helse, miljø og sikkerhet.....	72
Oppsummering.....	73
Rasteplassintervjuer – godssjåfører	74
Ansettelsesforhold	76
Lønn	76
Store lønnsforskjeller	77
Arbeidstid	79
Psykososialt arbeidsmiljø	80
Oppsummering.....	81

6 Turbil..... 83

Arbeidsgivere	84
Arbeidsforhold og arbeidsvilkår sett fra norske turbilsjåførers side	85
Oppsummering.....	89
Rasteplassintervjuer – turbilsjåfører	90
Oppsummering	91

7 Feltteknologi og arbeidsmiljø 93

Utbredelsen	94
Feltteknologien.....	95
Formålene.....	97
Arbeidsmiljøet	99
Overvåkning og kontrollOBS.....	100
Autonomi og selvstendighet	101
Konflikter og tillit	102
Utrygghet og trivsel	103
Oppsummering.....	104

8 Sikkerhet og ulykker	105
Yrkessjåførs ulykkesrisiko	106
Nasjonale forskjeller i ulykkesrisiko	106
Eksposering og ulykker	107
Sikkerhetskultur	108
9 Tilsynsmyndighetenes oppgaver	111
Arbeidstilsynet.....	111
Statens vegvesen	115
Politiet	117
Skatteetaten.....	119
Tollvesenet	121
Samarbeid mellom tilsynsmyndighetene	122
Utekontroll på en trafikkstasjon	124
Oppsummering.....	131
10 Tiltak og indikatorer	133
Useriøsitet i transportbransjen	133
Godsbransjen om tiltak	134
Turbilbransjen om tiltak	138
Innspill til tiltak innenfor gods og turbil	139
Indikatorer.....	143
Referanser	153

Forord

Sommeren 2013 gjennomførte Fafo og Transportøkonomisk institutt (TØI) på oppdrag fra Arbeidsdepartementet et forprosjekt om arbeidsforholdene i vegsektoren (Bråten et al. 2013). Bekymring for framveksten av useriøse virksomheter og aktører som ikke ivaretar elementære krav til arbeidsforhold og sikkerhet for arbeidstakere, var bakgrunnen for forprosjektet. Hensikten var å kartlegge den dokumentasjonen som fantes når det gjelder arbeidsforhold og arbeidsmiljø, identifisere kunnskapshull, peke på utfordringer i næringen og hvilke problemstillinger som burde undersøkes nærmere i et hovedprosjekt. Hovedprosjektet ble utlyst av Arbeids- og sosialdepartementet vinteren 2014, og Fafo og TØI fikk oppdraget. Formålet med hovedprosjektet er å bidra med kunnskap om de utfordringer og problemstillinger som gods- og turbilbransjen står overfor, og si noe om hvilken innsats som er nødvendig framover.

Forskergruppen har fra Fafos side bestått av Mona Bråten, Ragnhild Steen Jensen og Bård Jordfald. Fra TØI har Merethe Dotterud Leiren og Kåre H. Skollerud vært med. Forskerne har samarbeidet om de ulike delene av prosjektet, Fafo har hatt hovedansvaret for de kvantitative delene, mens TØI har hatt hovedansvaret for rasteplassundersøkelsene. Vi har også hatt med oss andre viktige bidragsytere: docent Henrik Sternberg ved Lunds universitetet har skrevet om *Cabotagestudien* (presentert i kapittel 3). Tommy Tranvik ved Institutt for privatrett ved Universitetet i Oslo har skrevet om feltteknologi og arbeidsmiljø (kapittel 7). Og Tor-Olav Nævestad, forsker ved gruppen for Transportsikkerhet, TØI, har skrevet kapittelet om sikkerhet og ulykker (kapittel 8).

Vi vil gjerne takke alle som har stilt opp til intervjuer og svart på spørreundersøkelsene våre: sjåførere, arbeidsgivere og tilsynsmyndigheter. Uten deres vilje til å svare og dele erfaringer og synspunkter ville det ikke blitt noen rapport.

Det har vært opprettet en referansegruppe som har fulgt prosjektet underveis fra utforming av spørreskjemaer til ferdig rapport. Takk til deltakerne for gode og grundige innspill både til spørreskjema og rapportutkast. Line Eldring (Fafo) og Frode Longva (TØI) har kvalitetssikret rapporten og bidratt med innsiktsfulle kommentarer. Takk også til informasjonsavdelingen ved Fafo som har stått for den endelige ferdigstillingen av rapporten.

Det er altså mange som har bidratt fram til en ferdig rapport, men alle funn og konklusjoner som trekkes, er forfatterens ansvar, det gjelder også eventuelle feil og mangler.

Oslo, desember 2014

Ragnhild Steen Jensen, prosjektleder

Sammendrag

I denne rapporten har vi sett på arbeidsforholdene innenfor gods- og turbilbransjen. Det er bred enighet både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden om at den landbaserte transportnæringen er stilt overfor en rekke utfordringer som følge av økt internasjonal konkurranse de siste tiårene. Det er også en gjennomgående bekymring blant aktørene i både turbil- og godsbransjen for hvilke konsekvenser lavtlønnsk konkurransen har for sjåførenes arbeidsforhold.

Når det gjelder forhold knyttet til useriøsitet, er det særegne utfordringer i gods- og turbilbransjen i forhold til tilsvarende problematikk i andre bransjer som uteliv, renhold og bygg og anlegg. Mobilitet er et grunnleggende trekk ved transportbransjen og gjør at tiltak som kanskje virker i andre bransjer, ikke vil ha samme effekt innenfor transport, spesielt ikke i de segmentene som er grensekryssende og derfor vanskelige å regulere.

Kapittel 1

I rapportens første kapittel redegjør vi for de overordnede problemstillingene i studien:

- Hva karakteriserer gods- og turbilbransjen når det gjelder eierforhold, bransje- og selskapsstruktur?
- Hva kjennetegner arbeidsforholdene innenfor gods og turbil? Det gjelder arbeidsforhold i bred forstand, både lønns- og ansettelsesvilkår og HMS-utfordringer hos norske og utenlandske sjåførere.
- Hvilke tiltak ser aktører i bransjen og myndighetene at kan bidra til å fremme og styrke seriøse arbeidsforhold i bransjen?

I kapittel 1 presenterer vi også den metodiske tilnærmingen studien bygger på, og gir en framstilling av hvilke datakilder vi har tatt i bruk i arbeidet. Datakildene som blir presentert, er:

- offentlig statistikk
- to ulike datasett som bygger på telefonintervju
- Cabotagestudien
- to ulike undersøkelser hvor dybdeintervju er benyttet
- tre ulike rasteplassundersøkelser

Kapittel 2

I dette kapitlet skisserer vi først markedssituasjonen innenfor godstransport på vei og turbil anno 2014. Deretter tegner vi et bilde av bransjene basert på Statistisk sentralbyrås statistikk for norske virksomheter. Formålet her er å vise sentrale utviklingstrekk i bransjene samt gi et bakteppe for drøftelsene av arbeidsmiljøutfordringer og arbeidsbetingelser som følger i de neste kapitlene. Hovedbildet er dette:

- I 2011 (som er siste tilgjengelige år) fantes det 9226 foretak innen godstransport på vei (NACE 49.410). Disse sysselsatte til sammen 29 279 personer.
- Bedrifter med færre enn ti ansatte sto for halvparten av sysselsettingen i bransjen.
- Kun 30 prosent av foretakene er aksjeselskaper (AS/ASA), men disse står for hele 70 prosent av sysselsettingen. Nærmere to tredjedeler av foretakene er enkeltmannsforetak (ENK), og disse sysselsetter én av fire arbeidstakere i godstransport på vei.
- Turbilbransjen er liten sammenliknet med godstransport på vei. I 2011 var i underkant av 500 foretak registrert som turbil (NACE 49.392), med litt under 2000 sysselsatte totalt.
- 43 prosent av de sysselsatte befant seg i små virksomheter (1–9 sysselsatte), og en litt større andel (46 prosent) befant seg i mellomstore virksomheter (10–49 sysselsatte).
- 43 prosent av foretakene er organisert i aksjeselskap (AS/ASA), og disse sysselsetter 70 prosent av arbeidstakerne. 45 prosent av foretakene er organisert som enkeltmannsforetak (ENK), og 24 prosent jobber i et enkeltmannsforetak.
- I perioden 2002 til 2011 har det vært en jevn – og ikke veldig dramatisk – nedgang i antall foretak innen godstransport på vei. Sysselsettingsutviklingen har vært preget av noe større variasjoner i den samme perioden.
- Innenfor turbil har det vært en jevn økning i antall foretak i perioden 2002–2011. Når det gjelder sysselsettingsutvikling, har det vært en relativt stor økning innen turbil.
- Omsetningstall for bransjene i perioden 2002–2011 viser at det har vært en betydelig vekst i begge bransjene (målt i løpende priser), men at begge bransjene fikk en midlertidig nedgang i etterkant av finanskrisa i 2008–2009.
- Godstransport på vei er en bransje som i all hovedsak består av menn som jobber heltid, og andelen seniorer øker i bransjen. Det har også vært en økning i andelen østeuropeiske sjåførere ansatt i norske virksomheter, fra 0,3 prosent i 2005 til 6,5 prosent i 2012.

- Tall som viser utvikling i gjennomsnittlig månedslønn inklusive faste tillegg og bonuser for ansatte i gods på vei samlet og for ulike yrkesgrupper i perioden 2008–2012, gir klare indikasjoner på at lønnsnivået blant sjåførene presses hardt både sammenliknet med utviklingen til andre yrkesgrupper i bransjen og sammenliknet med referansegruppen som er ansatte med videregående grunnutdanning som høyeste registrerte utdanning i privat sektor for øvrig.

Kapittel 3

Dette kapittelet presenterer den norske delen av Cabotagestudien. Her er data av utenlandske lastebilers aktivitet samlet inn gjennom en gratis app for smarttelefoner. Brukere har tastet inn registreringsnummer på utenlandske biler som har kjørt i Norge, og sendt observasjonen til Cabotagestudien. Kapittelet viser at det hver dag kjører i gjennomsnitt cirka 2400 lastebiler over grensen mellom Sverige og Norge. Det er Sør-Norge og Oslo som mottar størstedelen av godset. Det ble identifisert et forholdsvis lavt antall lastebiler som kjører et mønster som likner det som er tillatt etter kabotasjeregulverket.

Om dette skyldes at det er uvanlig, eller om det er mangel på data på grunn av få observasjoner, er usikkert. Sammenliknet med Sverige ble det observert betydelig mindre aktivitet i den norske delen av Cabotagestudien. Det blir pekt på tre mulige forklaringer: Det kan være en metodisk svakhet knyttet til få registrerte observasjoner, det kan være klimatiske forhold som gjør det mindre attraktivt for utenlandske biler å kjøre i Norge, og det kan skyldes at det i Norge er langt flere kontroller enn i Sverige.

Kapittel 4

I dette kapittelet ser vi nærmere på arbeidsgiverne innenfor godstransport. Arbeidsgiverne har et hovedansvar for at virksomheten driftes på en lovlig og seriøs måte. Det er også arbeidsgiverens ansvar at reglene for et godt arbeidsmiljø og arbeidsmiljølovens krav etterlevs. Sentrale temaer i kapittelet er hva som kjennetegner virksomheten når det gjelder ansettelsesforhold og rekruttering, de ansattes arbeidsbetingelser, herunder lønns- og arbeidstidsordninger, hvilke HMS-ressurser som finnes i virksomhetene, og sikkerhet.

Denne gjennomgangen av arbeidsforholdene i godsbransjen bygger på arbeidsgivernes syn og vurderinger av forhold i egen bedrift. Undersøkelsen omfatter bedrifter med tre eller flere ansatte. Vi har derfor i mindre grad fått med oss den delen av bransjen som har blitt beskrevet som dominert av uformelle ansettelsesforhold og nære familie- og vennskapsforhold (se Askildsen 2011). Hovedbildet er dette:

- Faste ansettelser dominerer: 86 prosent oppgir at de ikke har midlertidig ansatte sjåfører.

- Litt under halvparten av bedriftene leier inn sjåfører, men i liten grad sjåfører fra utlandet.
- Bransjen har varierende arbeidstidsordninger der over 40 prosent av virksomhetene tilpasser arbeidstiden etter oppdragene.
- Utbredt bruk av overtid forsterker inntrykket av en bransje styrt av eksterne aktører/ oppdragsgivere.
- Fast lønn er det dominerende lønssystemet.
- Når det gjelder HMS-arbeidet, er det generelt forholdsvis lave andeler av bedriftene som oppgir å ha AMU og verneombud. Disse andelene må imidlertid sees i forhold til størrelsesstruktur i bransjene. Når bedriftene har så mange ansatte at de lovpålagte kravene gjør seg gjeldende, er andelene på linje med privat tjenesteyting generelt.

Kapittel 5

I dette kapitlet ser vi nærmere på godstransportsjåførene og hvordan de opplever og vurderer sin arbeidssituasjon. Vi er opptatt av arbeidsforhold i bred forstand, både ansettelsesforhold, lønnsvilkår, arbeidstid og arbeidsmiljø. Vi ser på ulike grupper av godssjåfører, de som kjører mest langtransport, de som kjører mest nærtransport, og utenlandske sjåfører som kjører i Norge. Hovedbildet som framkommer, er dette:

- Faste ansettelser dominerer i vårt materiale. 95 prosent av sjåførene oppgir å ha dette.
- Nærtransport er mest utbredt blant sjåførene: Over halvparten kjører hovedsakelig nærtransport.
- Fast lønn er det dominerende lønssystemet: Tre av fire oppgir å ha dette. Ulike former for fastlønn kombinert med tillegg er mer utbredt blant langtransport-sjåførene enn blant dem som kjører nærtransport.
- Arbeidstidsordninger varierer etter type transport. Dagarbeid er vanligst blant nærtransportsjåførene, mens skift- og oppdragsavhengig arbeidstid er mer vanlig blant dem som kjører langtransport. Det ble funnet en mellomkategori preget av stor grad av oppdragsavhengig arbeidstid og fleksibilitet når det gjelder type transport.
- Én av tre oppgir at de i stor eller noen grad blir stresset av arbeidssituasjonen. Stress er klart mer utbredt blant dem som kjører nærtransport, enn blant dem som kjører langtransport. Tidspress blir oftest oppgitt som årsak til jobberelatert stress, fulgt av trafikale forhold.
- To av tre sjåfører oppgir at bedriften de jobber i, har verneombud, og nesten like mange oppgir å ha verneleder og at bedriften har en bedriftshelsetjeneste. At én av

fire oppgir at bedriften har arbeidsmiljøutvalg, må sees i sammenheng med størrelse på bedriften. Blant bedrifter som er pålagt å ha arbeidsmiljøutvalg (50 eller flere ansatte), oppgir fire av fem at dette finnes på arbeidsplassen.

I rasteplassintervjuene fant vi dette:

- Blant sjåføren som ble intervjuet, var det flest polakker og nordmenn.
- De fleste sjåførene er fast ansatt uavhengig av hvilket land de er ansatt i.
- Det er store forskjeller i lønnsnivået mellom norske sjåførere og utenlandske sjåførere. Minst tjener sjåførene fra Øst-Europa, og lønnsforskjellene er betydelige.
- Når det gjelder arbeidstid, er forskjellene mellom utenlandske og norske sjåførere små. Selv om det er stort press på bransjen når det gjelder tid og framføring av last, virker kjøre- og hvilebestemmelsene begrensende for sjåførenes arbeidsdag.
- Sjåførere ansatt i Øst-Europa venter oftere på å få lasten losset og venter lenger på oppdrag.
- Norske sjåførere oppgir oftere enn de øvrige sjåførene å være stresset på grunn av arbeidssituasjonen.

Kapittel 6

I dette kapittelet ser vi nærmere på turbilbransjen. Sentrale spørsmål er hvordan virksomheter/arbeidsgivere vurderer arbeidsforholdene og situasjonen i bransjen, og hvordan turbilsjåførene vurderer egen arbeidssituasjon. Vi benytter data fra telefonspørreundersøkelsen og intervjuundersøkelsen ved ulike turistdestinasjoner. Hovedbildet er dette:

- Faste ansettelse dominerer i utvalget. 88 prosent av sjåførene oppgir å ha det.
- Turbil domineres av godt voksne menn. I utvalget er det kun 14 prosent som er 45 år eller yngre.
- Fast lønn er det dominerende lønssystemet: Åtte av ti oppgir å ha dette.
- Kun hver fjerde sjåfør med varierende arbeidstid oppgir at det er arbeidsplaner med 16 dagers varighet.
- Én av tre oppgir at de i stor eller noen grad blir stresset av arbeidssituasjonen. Stress oppgis oftere blant heltidsansatte enn blant dem som arbeidet under 30 timer i uka. Tidspress og trafikale forhold ble trukket fram som stressfaktorer.

- Tilgang på HMS-apparat og tillitsvalgte varierer etter bedriftsstørrelse. To av tre oppgir at de har verneombud, og seks av ti oppgir at de har bedriftshelsetjeneste.
- Kabotasje, lovlig og ulovlig, oppfattes som en utfordring blant turbilsjåførene – og de ønsker et bredt spekter av kontroll- og opplæringstiltak.
- Norsk turbilbransje opplever et konkurransepress fra utenlandske operatører. Det er først og fremst de markante forskjellene i lønnsutgifter som skaper en konkurranseulempe for norske selskaper. Andre arbeidsforhold er i stor grad ordnede også for de utenlandske sjåførene som vi kom i kontakt med. De vi intervjuet, konkurrerte imidlertid ikke i det norske markedet, men kjørte turister fra utlandet.
- Sesongen for utenlandske turbiler i Norge er konsentrert til perioden fra mai til og med september, noe som gjør det lett å oppnå en høy omsetning på kort tid. Utsegn både fra norske og utenlandske sjåfører stemmer overens med oppfatningen i bransjen om at det er færre norske turbiler på veiene nå. Det høye prisnivået i Norge, spesielt lønnskostnadene, gir stort inntektpotensial for aktører med lave kostnader.

Kapittel 7

I dette kapitlet ser vi på feltteknologi og arbeidsmiljø. Vår undersøkelse og andres indikerer at bruk av feltteknologi, spesielt flåtestyring, blir mer utbredt. Vi ser på hva slags feltteknologi som blir anvendt i 18 utvalgte godstransport- og turbilbedrifter, hva feltteknologien blir brukt til (formål), og hvordan arbeidsmiljøet til sjåførene i disse bedriftene har blitt påvirket av innføring og bruk av feltteknologi. Vi finner en klar forskjell mellom gods- og turbiltransport: I turbiltransport er bruken av feltteknologi beskjeden, og arbeidsmiljøkonsekvensene blir enten vurdert som nøytrale eller positive. I godstransport er bruken av feltteknologi langt mer omfattende, og arbeidsmiljøkonsekvensene blir vurdert som relativt betydelige og negative. Positive effekter er primært knyttet til forenklet dokumentasjon og økt sjåførsikkerhet.

Samtidig mente tillitsvalgte (og verneombud) i godstransport at det trolig var en del underrapportering med hensyn til arbeidsmiljøeffekter. Dette ble dels forklart med svake tradisjoner for kollektiv organisering, noe som trolig førte til at erfarte effekter ikke ble løftet opp og problematisert på partsnivå. De spilte seg isteden ut på individnivået, for eksempel i form av personkonflikter mellom sjåfører og ledere. Dels ble underrapporteringen forklart med at tillitsvalgte og sjåfører hadde få muligheter til å kontrollere hvordan registrerte opplysninger ble brukt av ledelsen i bedriftene. Manglende kjennskap til bruken av opplysningene (og hvem som hadde tilgang til dem) kunne, ifølge disse respondentene, bidra til å usynliggjøre viktige utfordringer knyttet til kontroll og arbeidsmiljø i godstransport.

Kapittel 8

I dette kapitlet ser vi på sikkerhet og ulykker. Sikkerhetsaspektet utgjør en viktig del av HMS-arbeidet i transportsektoren. Selv om yrkessjåfører er mindre utsatt for trafikkulykker enn det øvrige sjåfører er, er likevel yrkessjåfører langt oftere utsatt for ulykker i jobbsammenheng enn andre yrkesgrupper. Dessuten viser analyser av politirapporterte trafikkulykker med personskader i Norge i perioden 2007–2012 at utenlandskregistrerte godsbiler har høyere risiko for personskadeulykker enn norskregistrerte godsbiler. I dette kapitlet presenterer vi en indeks, bestående av syv påstander, for å måle sikkerhetskultur. Indeksen ble testet i rasteplassundersøkelsen blant norske og utenlandske sjåfører. Forskjellene i indeksen mellom de to gruppene var små og ikke statistisk signifikante, noe som var uventet ut fra tidligere studier som har vist betydelige forskjeller i ulykkesrisiko mellom norske og utenlandske tunge godsbiler (Nævestad et al. 2014). Indeksen ble imidlertid testet på et begrenset utvalg (rasteplassintervjuene), og det vil være nødvendig å gjennomføre undersøkelsen på et større utvalg norske og utenlandske sjåfører for å se om det er forskjeller i sikkerhetskultur mellom gruppene. Det bør også testes ut hvorvidt enkelte endringer i spørsmålsformuleringene som inngår i indeksen, gir bedre mål på sikkerhetskultur og større forskjeller mellom sjåførgruppene etter landbakgrunn. En slik undersøkelse bør også gjentas på senere tidspunkt for å vurdere utviklingen i sikkerhetskultur blant norske og utenlandske sjåfører, samt for å se på hvordan dette samsvarer med utviklingen i ulykkestallene for de ulike landbakgrunnene.

Kapittel 9

I dette kapitlet ser vi på hvordan tilsynsmyndighetene arbeider. Fem tilsynsmyndigheter har ulike ansvarsoppgaver knyttet til det å kontrollere at transportvirksomheter følger lover og regler. Disse er Arbeidstilsynet, Statens vegvesen, politiet, Tollvesenet og skattemyndighetene. Vi beskriver hvordan ulike tilsynsmyndigheter fører tilsyn, samt hvordan de samarbeider om kontrollaktiviteter som skjer på utestasjoner.

Informasjonen fra tilsynsmyndighetene og en observasjon av en veikontroll gir et inntrykk av at Statens vegvesen er den mest sentrale kontrolløren på det aktuelle området, men at alle tilsynsmyndighetene er avhengige av hverandre. Empirien viser at det er en viss forskjellsbehandling av norske og utenlandske selskaper når det gjelder arbeidsforhold. Utenlandske selskaper får kjøre forbi Arbeidstilsynet på grunn av manglende mulighet til å følge opp slike saker hos bedriftene. Samtidig er Statens vegvesens påpeking av feil og mangler for utenlandske selskaper i større grad avhengig av politiets kapasitet «der og da» enn når det gjelder nordiske selskaper. Grunnen er at det er vanskelig å følge opp saker som involverer selskaper fra land uten samarbeidsavtale med Norge. Kommer saken i etter at oppdraget i Norge er avsluttet er det derfor sannsynlig at den blir henlagt. Videre gir observasjonen et inntrykk av hvor krevende

kontrolloppgavene er å gjennomføre med språkutfordringer og sjåførere som i flere tilfeller holder tilbake informasjon. Observasjonen gir også et inntrykk av de mange sjåførene som inspektørene kommer i kontakt med, deriblant sjåførere som ikke har mulighet til å betale gebyr.

Flere av etatene har inngått forpliktende samarbeidsavtaler, og antallet sanksjoner (pålegg, bøter og tiltale) har økt de seneste årene. En årsak til det antas å være at kontroll- og tilsynsaktivitetene rettet mot transportsektoren har økt.

Kapittel 10

I rapportens siste kapittel ser vi på hva som karakteriserer useriøsitet i transportbransjen, og på mulige tiltak som kan bidra til økt seriøsitet i gods og turbil. Arbeidsgiverne innenfor både turbil og gods mener at konkurransesituasjonen har blitt hardere de siste to til tre årene, og at useriøse selskaper bidrar til å gjøre konkurransesituasjonen vanskelig. Både arbeidsgivere og sjåførere er enige i at det er behov for tiltak. Tiltakene som arbeidsgivere og sjåførere blir bedt om å ta stilling til, er forslag som er framkommet gjennom intervjuer med ulike aktører, også tilsynsmyndigheter. Av de foreslåtte tiltakene er det blant arbeidsgivere og sjåførere enighet om:

- økt kontroll fra tilsynsmyndigheter
- påbud om bombrikke
- obligatorisk glattkjøringskurs
- strengere regler for kabotasjekjøring

Avslutningsvis i kapittelet presenterer vi våre forslag til indikatorer som kan brukes som målepunkter på utviklingen i bransjene godstransport og turbil. Indikatorene er utviklet på bakgrunn av data framkommet i 1) data fra spørreundersøkelse blant arbeidsgivere og sjåførere, 2) kvalitative intervjuer med tilsynsmyndigheter og norske og utenlandske sjåførere, 3) feltobservasjoner fra en utekontroll med Statens vegvesen og Arbeidstilsynet samt intervjuer med sjåførere på rasteplass ulike steder i landet og 4) kartlegging av utenlandske lastebilers aktiviteter gjennom den norske delen av Cabotagestudien. Vi foreslår også noen indikatorer som ikke springer ut av vårt data-materiale, men der data vil være tilgjengelig i ulike registre. Blant disse er indikatorer som er utarbeidet av NOA.

1 Innledning

Transportbransjen er sammensatt og fragmentert, både organisatorisk, funksjonelt og geografisk (Hess & Rodrigue 2004; Sternberg et al. 2013). Vi snakker derfor ikke om ett marked, men om mange markeder og til dels ulike forhold i det enkelte markedet. Det at bransjen omfatter flere ulike yrkesområder og yrkesgrupper, betyr også at problemstillinger og utfordringer knyttet til arbeidsforhold, ansettelsesforhold og arbeidsvilkår varierer stort i de ulike bransjesegmentene. Samtidig er det godt dokumentert at transportbransjen er en næring med store arbeidsbelastninger, forholdsvis høyt sykefravær og mange ulykker sammenliknet med andre bransjer (Nævestad & Phillips 2013; Phillips & Bjørnskau 2013).

Forprosjektet Fafø og TØI gjennomførte på oppdrag for Arbeidsdepartementet sommeren 2013, viste at det er bred enighet både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden om at den landbaserte transportnæringen er stilt overfor en rekke utfordringer som følge av regelverksendringer og økt internasjonal konkurranse de siste tiårene. Norske transportører innenfor gods og turbil har tapt markedsandeler for internasjonal transport, det vil si grensekryssende transport, hvor markedet er åpent for konkurranse fra europeiske operatører (se Rambøll 2013, SSBs grensepasseringsstatistikk).

Mens det er fri konkurranse på markedet for internasjonal transport, er det per i dag begrenset adgang for utenlandske aktører til å drive transport mellom destinasjoner i Norge, såkalt kabotasje. For at slik kabotasjekjøring skal være lovlig, må den utføres i forbindelse med internasjonal transport etter at den internasjonale transporten er avsluttet. Lovlig kabotasje kan bare utføres den første uken etter at den internasjonale transporten er avsluttet, og det er ikke lov til å utføre mer enn tre slike transportoppdrag før lastebilen må krysse grensen igjen. Oppdragene kan heller ikke være av en permanent eller løpende karakter. For turbuss er regelverket mindre begrensende. Lov om «personkabotasje» gir utenlandske turbusselskaper adgang til å utføre oppdrag i Norge på midlertidig basis.

Transportmarkedet utgjør en del av EUs indre marked, og gjennom EØS-avtalen omfattes også Norge av EU-regelverket. EUs arbeid for å skape et felles marked har vært og vil fortsatt være viktig for den norske reguleringen av næringen (European Commission 2014). Målet om å etablere et reelt felles europeisk transportområde omfatter også veitransporten, og målet til Europakommisjonen er å gjøre den mer effektiv.

Kabotasjekjøring er omstridt både når det gjelder omfang, lovlighet og konsekvens for transportsektoren som helhet. I forprosjektet ga både arbeidsgivere og arbeidstakere

innenfor godstransport og turbuss uttrykk for at denne typen utenlandsk transport er langt mer utbredt i Norge enn det offentlig statistikk viser. En gjennomgang fra Statistisk sentralbyrå av kabotasje i Norge viser at det eksisterende statistikkgrunnlaget både når det gjelder gods og turbil, er svakt (Berglund et al. 2014). I rapporten viser den publiserte statistikken basert på data fra Eurostat at kabotasjetransport med lastebil har økt noe de senere årene, men at den fortsatt er lav sammenliknet med den nasjonale lastebiltransporten. Om statistikkdekningen for turbiltransport sier rapporten at denne «er generelt svak» (Berglund et al. 2014:8).

Det er også uttrykt bekymring for at den økte internasjonaliseringen kan føre til mer useriøsitet i bransjene ved at virksomheter benytter det mulighetsrommet som økt tilgang på utenlandsk arbeidskraft gir, til å presse lønns- og arbeidsvilkårene. Arbeidskraftmobiliteten i kjølvannet av EU-utvidelsene har skapt utfordringer knyttet til lavtlønnskurransen og useriøsitet, også i Norge. Ulike studier har vist at selv om arbeidsinnvandrerne er velkomne og ettertraktede, er de også sårbare og blir ofte i mindre grad inkludert i det man kan kalle «det gode norske arbeidslivet» (Andersen et al. 2009; Friberg & Eldring 2011; Eldring & Friberg 2013). Disse funnene er i stor grad knyttet til bransjer som bygg og anlegg, renhold og uteliv. I forhold til disse bransjene er situasjonen i transportbransjen særegen: Mobilitet er et grunnleggende trekk ved bransjen, noe som gir egne utfordringer. En konsekvens er at tiltak som kanskje virker i andre bransjer, ikke vil ha samme effekt eller ikke kan benyttes innenfor transport, spesielt ikke innenfor de segmentene som er grensekryssende.

Problemstillinger og metodisk tilnærming

Denne studien er avgrenset til å se på utfordringer og problemstillinger *gods- og turbilbransjen* står overfor. Denne avgrensningen av transportbransjen er gjort på bakgrunn av det tidligere nevnte forprosjektet. Her var konklusjonen at det er disse to delene/segmentene av transportbransjen som i løpet av de siste 20 årene har opplevd særlige utfordringer knyttet til regelverksendringer og økt internasjonal konkurranse. Forprosjektet viste også at det var en gjennomgående bekymring både blant bransjeaktører og i foreliggende forskning og dokumentasjon for hvilke konsekvenser den økte internasjonale konkurransen har for sjåførenes lønns- og arbeidsvilkår (Bråten et al. 2013).

De sentrale spørsmålene i denne rapporten bygger på de utfordringer og kunnskaps-hull som ble identifisert i forprosjektet. Nærmere bestemt ser rapporten på følgende tre hovedspørsmål:

1. Hva karakteriserer gods- og turbilbransjen når det gjelder eierforhold, bransje- og selskapsstruktur?

2. Hva kjennetegner arbeidsforholdene innenfor gods og turbil? Det gjelder arbeidsforhold i bred forstand, både lønns- og ansettelsesvilkår og HMS-utfordringer hos norske og utenlandske sjåførere.
3. Hvilke tiltak ser aktører i bransjen og myndighetene at kan bidra til å fremme og styrke seriøse arbeidsforhold i bransjen?

Ulike metodiske tilnærminger

Vi har brukt ulike metodiske tilnærminger for å svare på spørsmålene, og både kvalitative og kvantitative metoder er benyttet. Sammenfattet har prosjektet bestått av følgende deler:

Strukturbeskrivelse av gods- og turbilbransjen. For å få en oversikt over strukturen i gods- og turbilnæringen og hva som har preget utviklingen de siste ti årene, har vi brukt Statistisk sentralbyrås strukturstatistikk. Vi har innhentet informasjon om i) antall foretak, bedriftsstørrelse, organisasjonsform, omsetning, nyetableringer og avganger blant virksomheter, ii) sysselsetting og kjennetegn ved de sysselsatte, herunder utdanningsnivå, ansiennitet, avtalt arbeidstid og turnover.

Kartlegging av utenlandske bilers aktiviteter. For å kartlegge omfanget av utenlandske lastebiler har vi samarbeidet med docent Henrik Sternberg (Lunds universitet) som har gjennomført en studie av utenlandske lastebilers aktiviteter som omfatter både Norge, Sverige og Danmark (Cabotagestudien). Gjennom en gratis nedlastingsbar innovativ app for smarttelefoner kunne frivillige brukere taste inn registreringsnummer på utenlandske lastebiler og sende observasjoner til Cabotagestudien.

Totalt var det 1213 norske brukere som benyttet appen og gjorde 28 984 observasjoner av utenlandske lastebiler i Norge i løpet av fem uker i oktober 2013. Til sammen ble det i Skandinavia gjort over 170 000 observasjoner. For å validere kvaliteten på dataene ble det gjort sammenlikninger mellom brukerrapporterte observasjoner og GPS-posisjoner fra frivillige transportforetaks datasystemer (Sternberg et al. 2014). Tre av tolv spurte foretak var villige til å dele data med *Cabotagestudien*, og et av disse transportforetakene, Andreassons Åkeri AB (<http://www.andreassonsakeri.se/>), hadde frekvente kjøringer mellom Sverige og Norge. I tillegg til den ovenfor nevnte datainnsamlingen gjorde forskerne en manuell kontroll av de 200 mest observerte bilene i Norge for å kartlegge hvilke foretak som befinner seg innenfor Norges grenser over lengre perioder.

Situasjonsbeskrivelse fra ansatte. Vi erfarte gjennom forprosjektet at gods og turbil er en krevende bransje å få tak i informanter i. Organiseringsgraden er lav, og de ansatte er ute

på oppdrag. Dette gjelder for norske sjåførere, men i enda større grad for utenlandske sjåførere. Vi har derfor brukt ulike tilnærminger for å få tak i informanter/respondenter. Vi har gjennomført strukturerte telefonintervjuer ved hjelp av Respons Analyse. Et utvalg ble trukket med utgangspunkt i NAVs arbeidsgiver- og arbeidstakerregister (Aa-registeret). Det ble sendt ut varslingsbrev, og informantene ble ringt opp med forespørsel om å delta i undersøkelsen. Totalt ble det gjennomført 500 telefonintervjuer, med henholdsvis 100 turbilsjåførere og 400 godssjåførere. Turbilsjåførene ble «kvotert inn» for å sikre at vi hadde nok informanter til å gjennomføre meningsfulle analyser. Sjåførere som er registrert i Aa-registeret, vil antakeligvis være arbeidstakere som har relativt stabile og ryddige arbeidsforhold.

Situasjonsbeskrivelse fra arbeidsgivere. For å få informasjon fra arbeidsgivere ble det som for arbeidstakere gjennomført strukturerte telefonintervjuer. Til sammen ble 300 arbeidsgivere intervjuet, 278 innenfor godstransport og 22 innenfor turbil. Utvalget til undersøkelsen ble hentet fra bedriftsdatabasen Bisweb, og det ble trukket blant bedrifter med mer enn tre ansatte på følgende NACE-koder: 49.392 Turbiltransport og 49.410 Godstransport på vei. Telefonintervjuene ble også her gjennomført av Respons Analyse. Sentrale temaer i intervjuene var ansettelsesforhold i virksomhetene, bruk av innleie, arbeidsbetingelser herunder lønns- og arbeidstidsordninger, hvilke HMS-ressurser som var å finne i virksomhetene, utvikling i bransjen over tid, erfaringer med seriøse og useriøse konkurrenter samt hva de ser som mulige tiltak for å bedre forholdene.

Rasteplassintervjuer blant ansatte i gods- og turbilbransjen. Vi har gjennomført intervjuer med turbilsjåførere på fergeleier og ved turistattraksjoner og med godssjåførere på rasteplasser. For å få innsikt i de utenlandske godssjåførenes arbeidsforhold, og muligens også en mindre organisert del av den norske langtransporten, ble det gjennomført en rasteplassundersøkelse. I løpet av ni dager i slutten av oktober oppsøkte fire intervjuere ulike rasteplasser i Akershus, både sør og nord for Oslo, der de gjennomførte i alt 90 intervjuer av vogntogsjåførere. Intervjuene foregikk ved at intervjupersonen svarte på nettbrett. Undersøkelsen fantes på ni ulike språk.

Data om turbilsjåførers arbeidsforhold ble samlet inn på Flåm, Gudvangen, Maihaugen i Lillehammer, Vigelandsparken og Vikingskipmuseet i Oslo i august/september 2014. Til sammen svarte elleve sjåførere, tre norske og åtte utenlandske.

Feltteknologi og arbeidsmiljø i gods- og turbiltransport. Datagrunnlaget er en kvalitativ studie av tekniske løsninger for fangst av opplysninger om sjåførere og deres arbeidsutførelse (feltteknologi, primært flåtestyring). Studien omfattet tretten godstransportbedrifter og fem rutebilbedrifter som også drev turbilvirksomhet (vanligvis skilt ut i egne datterselskaper). Alle godstransportbedriftene i studien hadde flere enn ti sjåførere

og var preget av relativt ordnede partsforhold. De fem rutebilbedriftene hadde langt flere ansatte (sjåførere) enn dette. Studien ble gjennomført i 2011–2013 av Senter for rettsinformatikk ved Universitetet i Oslo og Fafo. Den baserte seg på to typer datainnsamling. Den første besto av 37 dybdeintervjuer med ledere, tillitsvalgte og verneombud i de 18 bedriftene. Tematikken for dybdeintervjuene var hvilke former for feltteknologi som ble anvendt, begrunnelsene for innføring og bruk, hvordan prosessen med innføring hadde foregått, og hvilke utfordringer/arbeidsmiljøkonsekvenser som bruken av feltteknologi hadde ført med seg. Den andre typen datainnsamling var en gjennomgang av bedriftsinterne dokumenter knyttet til innføring og bruk av feltteknologi, spesielt flåtestyring. Den skriftlige dokumentasjonen omfattet lokale avtaler, protokoller, prosjektnotater, informasjonsskriv til de ansatte, rutiner for bruk av systemene og e-postkorrespondanse mellom tillitsvalgte og ledelsen.

Ulykker, risiko og sikkerhetskultur. Det ble gjennomført en egen rasteplassundersøkelse om sikkerhet (rasteplassundersøkelse mai 2014) i forbindelse med prosjektet Safe Foreign Transport (SAFT), som ledes av Tor-Olav Nævestad ved TØI. I undersøkelsen ble 73 sjåførere intervjuet om sikkerhetskultur og arbeidsrelaterte forhold med betydning for sikkerhet i godstransportbedrifter over en periode på 14 dager. Intervjuene ble gjennomført av student Gunhild Meyer Levlin i forbindelse med hennes bacheloroppgave. Spørreundersøkelsen var oversatt til polsk, litauisk og engelsk.

Situasjonsbeskrivelse og virkemidler/tiltak sett fra kontroll- og tilsynsmyndigheter. Vi har gjennomført en casestudie av hvordan aktuelle etater i Oslo/østlandsområdet samarbeidet, og hvilke erfaringer de har med dette. Vi har vært med på en observasjon av tilsynsmyndighetenes arbeid, intervjuet ulike tilsynsmyndigheter (to fra Arbeidstilsynet, én fra politiet, én fra Statens vegvesen, én fra Skatteetaten og én fra Tollvesenet) og informasjon gitt via korrespondanse på e-post og telefon. Observasjonen ble gjennomført fredag 27. juni 2014 og var en utekontroll på Jessheim trafikkstasjon. To forskere fra Transportøkonomisk institutt ble med inspektører fra Statens vegvesen og Arbeidstilsynet for å iakttå arbeidet til tilsynsmyndighetene, sjåførenes reaksjoner og svar samt kjøretøy. Før inspeksjonene og underveis mellom kontrollene stilte vi spørsmål til kontrollørene. Under tilsynene var vi stort sett passive observatører. Ved to tilfeller, hvor det opplevdes naturlig, stilte vi et par spørsmål til sjåførene i forlengelsen av inspeksjonen.

Oppsummering

Det redegjøres nærmere for metodebruk i de enkelte kapitlene. Gjennomgangen av metoder og data i dette kapitlet viser at vi har et omfattende og komplekst datamateriale. Totalt er det gjennomført 906 intervjuer, pluss at vi har deltatt i et tilsyn på vei. Samlet har de ulike kildene gitt oss data om ansettelsesforhold, lønn og

lønsforhold, arbeidstid og HMS-relaterte forhold. Utfordringer i bransjen, kjennskap til useriøsitet og forslag til mulige tiltak inngikk også i undersøkelsene (de ulike spørreskjemaene og intervjuguider ligger som vedlegg). Vi mener at vi gjennom dette materialet har fått et godt bilde av situasjonen i den mer organiserte delen av bransjen. Spørreundersøkelsene med arbeidsgivere og arbeidstakere innenfor gods og turbil har gitt god informasjon om norske transportører og sjåførere. En særlig utfordring i arbeidet har vært å få innsikt i de utenlandske sjåførenes arbeidssituasjon. Gjennom rasteplassintervjuene og delvis *Cabotagestudien* har vi imidlertid også nådd utenlandske sjåførere. Intervjuene er et inntak til å få mer kunnskap om hvilke land de utenlandske sjåførene kommer fra, og hva som kjennetegner arbeidsforholdene deres, herunder også lønn. Det vi ikke, eller i liten grad, har fanget inn med våre metoder, er den useriøse delen av bransjen. Kontroll- og tilsynsmyndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere peker på at det finnes aktører i bransjen som bryter lover og regler, og som skaper vanskelige konkurransevilkår for de seriøse virksomhetene. Å studere useriøsitet er imidlertid svært vanskelig. De som driver i grenseland eller som bryter lover og regler systematisk, ønsker ikke oppmerksomhet, de er heller ikke særlig interessert i å snakke med forskere, og det er vanskelig å få tak i relevant informasjon gjennom forskningsbaserte metoder. Dette gjelder ikke transportbransjen spesielt, men er erfaringer fra studier av andre bransjer som bygg og anlegg, renhold og uteliv (Trygstad et al. 2011; Alsos & Jensen 2013; Trygstad et al. 2014).

Tabell 1.1 Oversikt over datamaterialet

	Metode	Enhet	Antall
Strukturbeskrivelse	Offentlig statistikk, registerdata		Hele populasjonen
Cabotagestudien	Observasjon	Kjøretøy	28 984 observasjoner
Intervjuundersøkelse, arbeidsgivere, gods	Telefonintervju	Arbeidsgivere	278
Intervjuundersøkelse, arbeidsgivere, turbil	Telefonintervju	Arbeidsgivere	22
Intervjuer, speditører	Kvalitative intervjuer	Ledere	3
Intervjuundersøkelse, gods-sjåførere	Telefonintervju	Arbeidstakere	400
Intervjuundersøkelse, turbil-sjåførere	Telefonintervju	Arbeidstakere	100
Rasteplassundersøkelse, gods	Nettbretteundersøkelse	Godssjåførere	90
Rasteplassundersøkelse, turbil	Kvalitative intervjuer / nettbrettundersøkelse	Turbilsjåførere	11
Feltteknologiundersøkelsen	Dybdeintervju	Ledere, tillitsvalgte, verneombud	37
SAFT-undersøkelsen	Nettbrettundersøkelse	Godssjåførere	73
Tilsynsundersøkelsen	Kvalitative intervjuer og et tilsyn på vei	Arbeidstilsynet, Statens vegvesen, politi, skattemyndighetene, Tollvesenet	5

Rapportens oppbygning

Rapporten består av ti kapitler. I kapittel 2 ser vi på markedsutfordringer og på bransjen ut fra foreliggende statistikk. Vi ser på foretaksstruktur og sysselsatte og på lønnsutviklingen i bransjen. I kapittel 3 presenterer vi funn fra den norske delen av *Cabotagestudien*, gjennomført av den svenske forskeren Henrik Sternberg ved Lunds universitet. Kapittelet er skrevet på svensk. Kapittel 4 og 5 handler om forholdene i godsbransjen. Kapittel 4 ser på hvordan arbeidsgiverne opplever bransjen. Vi ser både på hva som karakteriserer virksomhetenes ansettelsesforhold, lønns- og arbeidsvilkår, og på hvordan de norske arbeidsgiverne vurderer situasjonen i bransjen. I kapittel 5 vender vi blikket mot arbeidstakerne, godssjåførene. Vi ser på ansettelsesforhold, lønns- og arbeidsvilkår, hvilke HMS-ressurser som er tilgjengelige. De utenlandske sjåførens lønns- og arbeidsforhold blir belyst gjennom en spørreundersøkelse foretatt på rasteplasser i området rundt Oslo. Kapittel 6 ser på forholdene innenfor turbil. Både arbeidsgivers og arbeidstakers opplevelser og vurderinger av bransjen blir behandlet i kapittelet. Vi ser på arbeidsforhold i bred forstand, blant annet ansettelsesforhold, arbeidstid, arbeidsplass, HMS-ressurser og trivsel i arbeidssituasjonen. I kapittel 7 beskriver Tommy Tranvik utfordringer knyttet til bruk av feltteknologi og arbeidsmiljø. Analysene er basert på tidligere forskning og nye data innhentet for denne studien. Vi vet at transportbransjen er en ulykkesutsatt bransje, og i kapittel 8 presenterer Tor-Olav Nævestad ved TØI tidligere forskning og nye analyser av data fra en sikkerhetsorientert rasteplassundersøkelse som ble gjennomført i mai 2014. I kapittel 9 ser vi på tilsynsmyndighetene som er ansvarlige for å føre kontroll med bransjen. Kapittelet gir en beskrivelse av de ulike tilsynsmyndighets ansvarsområde, hvordan de samarbeider, og funn fra deltakende observasjon fra et tilsyn på vei. I rapportens siste kapittel, kapittel 10, ser vi på hvilke tiltak ulike aktører i bransjen ser som mulige for å fremme seriøsitet og anstendige arbeidsforhold.

2 Markedsutfordringer og bransjene i tall

I dette kapittelet skisserer vi først et bilde av markedssituasjonen innenfor godstransport på vei og turbil anno 2014. Økt internasjonal konkurranse, kabotasjekjøring og konkurranse fra useriøse aktører er viktige stikkord for å beskrive utfordringer ved markedssituasjonen slik aktørene ser det. Deretter presenterer vi sentrale utviklingstrekk i bransjene basert på SSBs statistikk for norske virksomheter. Markedsbeskrivelsen og aktørenes oppfatninger om konkurransesituasjonen på norske veier gir en ramme for bransjebeskrivelsen hvor vi ser på utviklingen i antall foretak, sysselsetting, omsetning, turnover blant virksomheter samt på sjåførenes lønnsutvikling over tid.

Markedssituasjonen

En voksende og mer integrert verdensøkonomi er en sterk drivkraft for økt handel og dermed økt transport. Økonomisk vekst, økt handel og økt transport er utviklingstrekk som henger sammen. Det har også blitt lettere å dele opp produksjon av varer i ulike produksjonsprosesser, og utviklingen er at produksjonen av varer flyttes dit den kan utføres billigst. Økt grad av produktspesialisering og endring i produksjonsmønstre påvirker både transportomfang og transportmønstre. Det har også skjedd endringer hos transportørene og logistikkbedriftene. De største logistikkbedriftene opererer over hele verden. Parallelt har det skjedd en konsentrasjon av lager og distribusjonspunkter. Dette har skjedd både internasjonalt og nasjonalt. Innenfor EU har det vært en lang prosess der landene er blitt tettere økonomisk integrert. EU er Norges viktigste handelspartner, og Norge er del av EUs indre marked. For å få mindre tomkjøring og en mer effektiv transport er det på EU-nivå (EU-direktiv 1072/2009) tillatt å la (tilfeldig) innenriks godstransport utføres av utenlandske lastebiler etter at en internasjonal transport er avsluttet (såkalt kabotasje).

Etter EU-utvidelsen i 2004 har veksten i godstransport vært vesentlig høyere i de nye EU-landene enn i de øvrige. Lagerstrukturen har endret seg fra mange lagre til få sentrallagre med regionale satellitt-terminaler (Nasjonal Transportplan 2014–2023). Aktørene som dominerte innenlands godstransport for ti–tolv år siden, som Linjegods, Tollpost Globe, Nor-Cargo og DHL, har fått endret sin eiersammensetning. Tyske Deutsche Bahn eier i dag Linjegods, Tollpost Globe eies av den svenske posten, mens

Nor Cargo er en del av Bring som igjen eies av Posten Norge. DHL er kjøpt opp av tyske Deutsche Post. Dette viser hvordan de norske selskapene er en integrert del av det europeiske godsmarkedet og en varestrøm med noen store selskaper som sentrale aktører.

Disse utviklingstrekkene, liberalisering og deregulering knyttet til å gjøre Europa til et felles transportområde, har skapt utfordringer som blant annet har å gjøre med at sosiale forhold og lønns- og arbeidsvilkår varierer mellom de europeiske landene. For transportnæringen har den stadig større åpningen av det europeiske markedet vært en avgjørende faktor, ikke bare når det gjelder måten godstransportsektoren er organisert og strukturert på, men også for hvordan og til hvilke kostnader tjenestene tilbys. Forskjeller i velferdsnivå og forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår kan bidra til å utvikle praksiser som er uforenlige med et seriøst og anstendig arbeidsliv. Eksempler på slike praksiser er virksomheter som unndrar seg å betale skatt og moms, som unngår sikkerhetskrav, og hvor hensyn til arbeidsmiljø ignoreres.

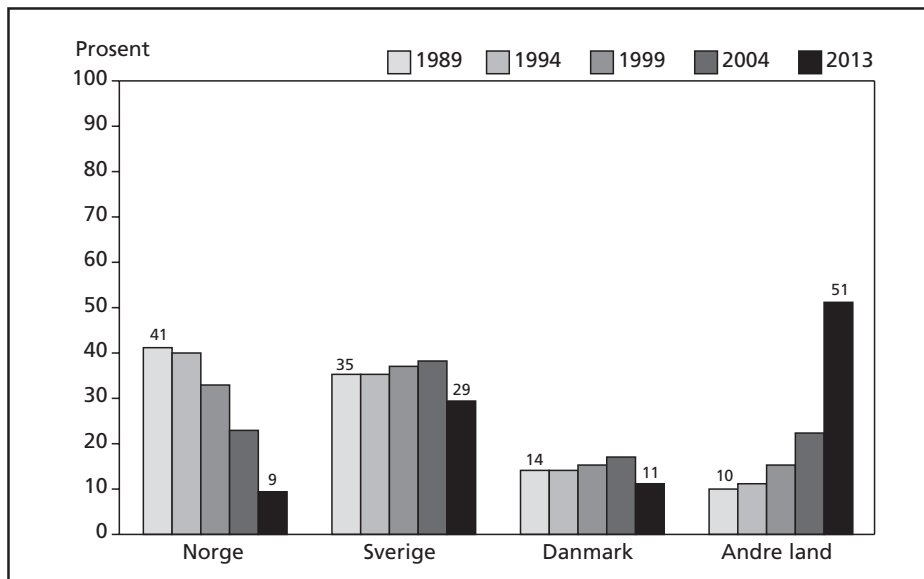
Da forprosjektet ble gjennomført sommeren 2013, var det blant annet på bakgrunn av bekymringsmeldinger fra sentrale aktører i transportbransjen om at arbeidsmiljø og arbeidsforhold er under press, særlig knyttet til økt utenlandsk konkurranse. Den økte internasjonale konkurransen har betydning ikke bare når det gjelder måten bransjen er organisert og strukturert på, men også for hvordan og til hvilke kostnader transporttjenester tilbys. Det er også i andre bransjestudier (renhold og uteliv) framhevet at den økte internasjonale konkurransen knyttet til EU-utvidelsen i 2004 har bidratt til et press på lønns- og arbeidsvilkår (Trygstad et al. 2011; Trygstad et al. 2014).

Kabotasje

Utviklingstrekkene med økt samhandel og internasjonalisering gjenspeiles i tall både fra Statistisk sentralbyrå (Berglund et al. 2014) og Rambøll (2013). Disse viser at det har vært en sterk økning i import med utenlandske lastebiler til Norge, samtidig som import med norske lastebiler har avtatt (se figur 2.1). Når den grensekryssende transporten med utenlandske selskaper inn til Norge øker, øker også grunnlaget for kabotasjekjøring.

Mange av bransjenes aktører trekker fram kabotasje som en stor utfordring. Det er imidlertid en viss uenighet om omfanget av kabotasje, både lovlig og ulovlig (Bråten et al. 2013). En forklaring på denne uenigheten er at det er vanskelig å finne god og pålitelig statistikk over dette. Statistisk sentralbyrå har sett på eksisterende og mulige datakilder når det gjelder kabotasje (Berglund et al. 2014). De viser til at den eneste offentlige statistikken som er tilgjengelig, er den som lages av Eurostat, og som er basert på lastebilundersøkelser i det enkelte medlemsland. Dette er også grunnlaget for Statistisk sentralbyrås publisering av tall for kabotasje i Norge og er ikke data som byrået

Figur 2.1 Svinesund. Godstransport etter registreringsland (1989, 1994, 1999, 2004, 2013). Prosent.



Kilde: Rambøll 2013

selv produserer. Det betyr også at kvaliteten på kabotasjetallene i stor grad vil være avhengig av kvaliteten på undersøkelsene som gjennomføres i de ulike land. Statistisk sentralbyrås statistikk viser at kabotasjetransporten i Norge i 2012 utgjorde 1,6 prosent av den nasjonale godstransporten i Norge, noe som tilsier at omfanget av slik transport er forholdsvis lite sammenliknet med nasjonal transport (Berglund et al. 2014).

For kabotasje innen turbil (persontransport) er regelverket mindre klart enn for transport av gods. Det er ingen begrensninger på antall turer eller ved at transporten skal skje innenfor noen spesifikk tidsperiode, men det er en avgrensning ved at den skal være midlertidig. Ifølge Statistisk sentralbyrå foreligger det per i dag ingen statistikk over norsk turbustrafikk, verken den som utføres av norske selskaper, eller kabotasje i Norge av utenlandske turbusselskaper (Berglund et al. 2014).

Blant aktørene i bransjene er det en utbredt oppfatning at kabotasje har et betydelig omfang og er et sterkt konkurranseelement. I spørreundersøkelsene som ble gjennomført blant arbeidsgivere og arbeidstakere innenfor godstransport og turbil, var det bred enighet om at kabotasjekjøring (både lovlig og ulovlig) er en konkurranseutfordring. Innenfor godstransport var 76 prosent blant arbeidsgiverne og 81 prosent blant sjåførene helt enige i påstanden om at kabotasjekjøring er en utfordring. Svarene innenfor turbil viser et liknende mønster: 17 av 22 arbeidsgivere¹ svarer at de er helt enige i påstanden om at kabotasjekjøring er en utfordring, mens andelen som svarer dette blant sjåførene, er 65 prosent.

¹ Spørreundersøkelsen har få arbeidsgivere innen turbil, og vi oppgir derfor absolutte tall for denne gruppen.

I intervjuer blant representanter for speditørselskapene ble det også tatt til orde for at kabotasje var en konkurransefaktor som gjorde seg stadig mer gjeldende. Det ble framholdt at nye utenlandske spedisjonsfirmaer etter hvert kjenner det norske markedet så godt at de har blitt i stand til å kombinere sin internasjonale transport med kabotasjeføring. Dette skjer blant annet ved at disse selskapene etablerer seg med egne norske virksomheter. På bakgrunn av dette ble det ytret et ønske om strengere regler mot kabotasje, ikke bare på grunn av egen konkurranse situasjon, men også for å ta vare på norske sjåførere og godsbileiere. I denne sammenhengen ble det også nevnt at økt internasjonal intermodal transport på bekostning av ren vegtransport vil kunne være med å ta bort noe av grunnlaget for en økning i kabotasjeføring, i og med at færre vogntog vil krysse landegrensen.

Konkurransesituasjonen og useriøse aktører

Forskjeller i velferdsnivå og forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår mellom de «gamle» og «nye» EU-landene blir framholdt som forhold som kan bidra til praksiser som er uforenlige med et seriøst og anstendig arbeidsliv. Eksempler på slike praksiser er virksomheter som unndrar seg å betale skatt og moms, som unngår sikkerhetskrav, og hvor arbeidsmiljøkrav ignoreres og sjåførere lønnes langt under norsk standard (Bråten et al. 2013; Jensen et al. 2014).

Det er ikke bare i Norge bekymringen for en helt fri konkurranse situasjon gjør seg gjeldende. I mai 2013 ble planene om å etablere et felles europeisk transportmarked fra 2015 utsatt. Europakommisjonen uttalte at de utsetter vedtaket om fri kabotasjeføring med henvisning til de store sosiale forskjellene mellom EUs medlemsland som øker sjansen for sosial dumping: «The current cabotage restrictions go against the spirit of a European Single Market which guarantees the rights of all citizens to work, travel and trade freely. Nonetheless they exist because of fears of possible abuse and lowering social standard» (pressemelding fra EUs talsperson for Transport, Helen Kearns).

I spørreundersøkelsene stilte vi arbeidsgivere i norske virksomheter innenfor både gods og turbil spørsmål om i hvilken grad de opplever at konkurranse situasjonen har endret seg for egen bedrift i løpet av de to til tre siste årene. Innenfor gods svarer 35 prosent at konkurransen har blitt betydelig hardere, 27 prosent at konkurransen er blitt noe hardere, 36 prosent at den er omtrent som før, mens det er 1 prosent som svarer at den blitt mindre, og 1 prosent som svarer «ikke sikker». Blant turbilselskapene svarer 15 av 22 arbeidsgivere at konkurransen har blitt betydelig eller noe hardere i løpet av de to til tre siste årene.

Vi ba også arbeidsgiverne om å ta stilling til påstanden om at useriøse selskaper som ikke følger lov- og avtaleverk, gjør konkurranse situasjonen vanskelig. Blant arbeids-

giverne innenfor godstransport er det 72 prosent som svarer at de er helt enige i dette, mens det er 13 prosent som er delvis enige. 7 prosent er verken enige eller uenige, og like mange, 7 prosent, er helt eller delvis uenige. Vi finner det samme blant turbilselskapene, 16 av 22 svarer at de er helt enige i påstanden om at useriøse selskaper gjør konkurransesituasjonen vanskelig.

Speditørene

Speditørene utgjør også en sentral aktør innenfor godssektoren. De har selv i liten grad egne sjåfører ansatt og egne transportmidler (Hovi et. al. 2014; Jensen et al. 2014). De kan beskrives som «godsets reisebyrå» og er viktige markedsaktører, til dels preget av store aktører. Dette gjør at de også spiller en sentral rolle for arbeidsforholdene i bransjen, selv om de altså har få direkte ansettelsesforhold med sjåfører.

Alnabruterminalen i Oslo er landets største og viktigste terminal for den internasjonale vare- og godsflyten. Her finner vi også de store speditørforetakene som DB Schenker, Kuehne + Nagel, Postnord Logistics, Cargonet og Bring Logistics lokalisert.

Samlet sett omsatte norske spedisjonsvirksomheter for i overkant av 27 milliarder kroner i 2012. De seks største aktørene i det norske markedet sto for 55 prosent av denne omsetningen (Jensen et al. 2014). En studie av logistikknæringen fra 2012 (Ulstein et al. 2012) viste at for logistikknæringens innenlandske marked er det lastebilen som er dominerende, og de konkluderer med at logistikknæringen sysselsetter en stor del av lastebilnæringen i Norge. Tall fra Logistikk- og Transportindustriens Landsforening (LTL) viser at deres medlemsbedrifter² kjøper transporttjenester av vegtransportbedrifter for 20 milliarder kroner årlig. Dette gir ifølge LTL sysselsetting til 9000 biler og sjåfører (<http://nholt.no/article.php?articleID=1054&categoryID=112>).

Vi har gjennomført intervjuer med tre større speditørselskaper. Felles for dem er at de i liten grad har egne ansatte sjåfører og biler. De tre vi intervjuet, peker på at de som store aktører i markedet er avhengige av å være seriøse, og at de har faste avtaler med transportfirmaer. I denne sammenheng ble det gitt uttrykk for at utviklingen går i retning av større enheter blant transportfirmaene. Mens det tidligere var vanligst å ha kontrakter med små og kanskje familiebaserte virksomheter, er dette nå langt sjeldnere. Særlig to mekanismer ligger bak en slik utvikling: For det første blir de helt små aktørene for svake i markedssituasjonen, og for det andre har rekrutteringen av nye lokale norske aktører nærmest stoppet opp. Det siste ble blant annet forklart med

² LTLs medlemsbedrifter betjener 64 prosent av markedet. Det fordeler seg i hovedsak på tolv større bedrifter: Schenker AS, Bring Cargo AS, TollPost Globe AS, Kuehne + Nagel AS, Bring Frigoscandia AS, DHL Express Norway AS, DSV Road AS, DHL Supply Chain Norway AS, Panalpina Grieg AS, DSV Air & Sea AS, Bring Warehousing AS, Ontime Logistics Norge AS.

kostnadene som er knyttet til det å skulle starte som sjåfør og lastebileier i dag. Når det gjelder bemanningssituasjonen, ble det også nevnt at man merker at lokalt forankrede virksomheter prioriterer bygg- og anleggsbransjen framfor godstransport: Når nye store bygg- og anleggsprosjekter, for eksempel veiutbygging, starter i et område, så «støvsuges nesten området for transportører. De foretrekker anleggsvirksomhet. Det betyr blant annet at de kan jobbe nærme hjemmet, og de betales bra».

Selv om sjåførene ikke er ansatt i spedisjonsfirmaene, kan tilknytningen omfatte mer enn et rent kjøreoppdrag, og enkelte framhevet at

«[v]i har faste sjåførere og faste avtaler. Selv om sjåføren ikke er fast ansatt hos oss, skal de profilere oss, kjører med vår logo og representerer oss».

De vi intervjuet, peker også på at de stiller krav til bilstandard, opptreden og materiell. De viser også til at transportfirma som har kontrakter med dem, ikke kan bryte lover og avtaler, og det at de oppfyller disse kravene, er en forutsetning. Transportfirmaene de benytter, skal også ha internkontroll i eget selskap og oppfylle krav og følge avtaler:

«Vi kontrollerer alle tillatelser og papirer som skatt og slikt.»

«Vi står også oppreist når Arbeidstilsynet kommer»

Som vist i forprosjektet (Bråten et al. 2013) kan kontrakts- og leverandørkjedene innenfor godssektoren være lange og uklare. Det ble også påpekt at det for transportørene vil variere om det lønner seg å organisere virksomheten slik at egne ansatte utfører transporttjenesten, eller slik at underleverandører leverer tjenestene. Når det gjelder kontrollansvar for andre deler av kontraktskjeden enn den de selv er direkte involvert i, er de lite interessert i dette. Dette ble formulert av en av dem vi intervjuet, på følgende måte:

«Jeg er positiv på at det finnes ansvar for at vi skal legge til rette for underleverandører slik at de kan kjøre lovlig og inntjeningsmessig riktig. Hvis vi får et ansvar utover det, om de for eksempel kjører dobbel skift eller har kjørt på en annen bil, så er valget veldig enkelt. Da kommer vi til å kutte ut alle underleverandørene med en gang og ta over den biten selv: For det er mer effektivt. Da kan vi like godt drifte det selv.»

Når det gjelder lønssystem, ble det fra enkelte aktører lagt vekt på at det måtte være en grunnlønn i bunn, men at de gjerne så at dette var kombinert med en forholdsvis stor andel provisjonslønn:

«Har de provisjonslønn, er det bra for oss, men det er òg bra for inntjeningen til underleverandøren. Vi garanterer noen faste beløp, men det skal være en ekstra motivasjon å levere mer.»

Selskapene gir også uttrykk for at de opplever at det er en økende konkurranse fra blant annet østeuropeiske land. De viser også til at de store lagrene i større grad ligger i Europa

og ikke i Norge, og at den internasjonale transporten i stor grad er tapt for norske biler og sjåførere som følge av kostnadsnivået i Norge sammenliknet med i utlandet.

Det de ser en utfordring i forhold til konkurranse og seriøsitet i markedet er i små i transportfirmaer, «en bil og en mann» som utelukkende konkurrerer på pris. Men de viser også til at de store transportkjøperne i liten grad benytter det de vurderer som useriøse transportfirma i markedet:

«Vi er ikke billige å bruke. De seriøse velger å bruke de seriøse (...) men vi leverer på kvalitet. Det er vi nødt til. Det må også våre underleverandører gjøre. Det er ikke sånn at det er rett ut, de skal ha en sjanse, men de er nødt til å levere.»

Kvalitet og punktlighet blir av disse aktørene sett på som et motstykke til useriøsitet, både når det gjelder for deres egen type virksomhet, og når det gjelder deres underleverandører.

En annen «buffer» mot useriøsitet og mot økende bruk av kabotasje nevnes også: å øke omfanget av intermodal transport, og da særlig for internasjonal transport:

«Hvis vi kunne få mer jernbane inn til Norge, for det eksisterer nesten ikke bra konkurransedyktig jernbaneinfrastruktur inn til Norge. Men hadde vi klart å få opp det, hadde vi klart å få avskåret en del av de utenlandske bilene før de kom til Norge, og dermed fått mindre konkurranse ut fra Oslo og til Møre og Nord-Norge, dit de vil for å hente fisk.»

Rönngren et al. (2008) har sett på det nordiske transportmarkedet, og de beskriver også situasjonen i markedet som best for dem som selger avanserte logistikkjenester til en industri eller et større foretak. De transportørene kan ta betalt for den tjenesten de tilbyr. Situasjonen er vanskeligere for dem som selger enkle tjenester, og det eneste de konkurrerer på, er pris. Rönngren et al. (2008) viser også til at arbeidsforholdene er relativt gode for dem som kjører for de store speditørene, men at presset er større på de mindre aktørene, for eksempel flyttefirmaer og budbilfirmaer. Innenfor disse segmentene dominerer unge uorganiserte sjåførere, ofte med det forfatteren karakteriserer som løse ansettelsesformer.

Bransjene i tall

For å gi et bilde av de sentrale utviklingstrekkene i bransjene beskriver vi godstransport på vei og turbil med utgangspunkt i offentlig statistikk. Dette vil også gi et bakteppe for drøftelsene av arbeidsmiljøutfordringer og arbeidsbetingelser i de neste kapitlene. Vi ser både på virksomhetene og arbeidstakerne i bransjen og beskriver situasjonen med utgangspunkt i statistikk for siste tilgjengelige år samt ser på utviklingen over tid.

Vi har her avgrenset sektorene etter næringskodene godstransport på vei (NACE 49.410) og turbil (NACE 49.392). Næringsklassifiseringen ble imidlertid lagt om i 2007, fra NACE SN 2002 til NACE SN 2007. I den forbindelse ble det gjort noen endringer i avgrensningen av næringene som kan ha betydning når vi ser på utviklingen over tid. Før omleggingen omfattet godstransport på vei (NACE 60.240) også flytte-transport, mens turbil var definert som landtransport med passasjerer ellers (60.230). 2008 er første året med statistikk basert på de nye næringskodene.

Vi starter med en presentasjon av bedrifts- og foretaksstrukturen, før vi ser nærmere på arbeidstakerne i bransjene.

Bedrifts- og foretaksstruktur

- Hvor mange virksomheter er det, hvor mange sysselsetter bransjen, og hva er omsetningen i bransjene godstransport på vei og turbil?
- Hvordan fordeler virksomhetene seg på små og store enheter og etter selskapsform?
- Hvor høy er utskiftingen av virksomheter? Hvor mange kommer til, og hvor mange forsvinner?
- Hvordan har bransjene utviklet seg over tid når det gjelder antall foretak, sysselsatte og omsetningstall?

For å kunne tegne bildet av bransjene i tall har vi basert oss på SSBs bedrifts- og foretaksstatistikk (BoF). Denne statistikken er bearbeidet, det vil si at tallene som publiseres, kun omfatter det som betraktes som aktive bedrifter og foretak. Fordi SSBs statistikker gjennomgår kvalitetssikring, og fordi data hentes fra ulike kilder, vil tall først foreligge noe i ettertid. Høsten 2014 finnes det i hovedsak tall for 2011 og i noen tilfeller for 2012/2013.

Gods på vei og turbil per 2011

Tallene i tabell 2.1 og 2.2 er basert på SSBs bedrifts- og foretaksstatistikk (BoF). BoF har tall for 2011 som siste tilgjengelige år over foretak og sysselsatte i disse etter størrelse og organisasjonsform. Statistikken omfatter foretak, det vil si selvstendige juridiske enheter. Tabell 2.1 viser situasjonen innen godstransport på vei (NACE 49.410) i 2011. Det totale antallet foretak er 9226, som til sammen sysselsatte 29 279 personer. Av de drøyt 9200 foretakene er det 14 prosent som ikke har noen sysselsatte, mens 49 prosent kun har én sysselsatt og 23 prosent har mellom to og fire sysselsatte. Dette betyr at hele 86 prosent av virksomhetene i godstransport på vei har mindre enn fem sysselsatte.

Tar vi utgangspunkt i de sysselsatte i godstransport på vei, ser vi at halvparten befinner seg i små virksomheter (under ti sysselsatte), mens de øvrige fordeler seg noen-

lunde likt på virksomheter med 10–19 sysselsatte (15 prosent), 20–49 sysselsatte (17 prosent) og virksomheter med 50 og flere sysselsatte (17 prosent). Hvis vi ser nærmere på gruppen med store virksomheter, ser vi at de aller største – de med 100 og flere sysselsatte – sysselsetter 9 prosent av arbeidstakerne i bransjen gods på vei.

Tabell 2.1 viser også hvordan virksomheter og sysselsatte fordeler seg etter foretakenes organisasjonsform. Kun 30 prosent av foretakene er aksjeselskaper (AS/ASA), men disse står for hele 70 prosent av sysselsettingen. Når vi ser på organisasjonsform blant virksomhetene som driver godstransport på vei, utgjør enkeltmannsforetak (ENK) den klart største andelen. Nærmere to tredjedeler av foretakene er enkeltmannsforetak, og disse sysselsetter én av fire arbeidstakere i bransjen. Norsk utenlandsk foretak (NUF) og foretak som er registrert som «andre», finnes også i bransjen. Men det er bare en liten andel av virksomhetene som har disse organisasjonsformene, og de spiller en liten rolle når det gjelder sysselsetting innenfor godstransport på vei.

Tabell 2.1 Foretak og sysselsatte innen godstransport på vei etter størrelse og organisasjonsform 2011. NACE 49.410.

	Foretak		Sysselsatte	
	Antall	Andel	Antall	Andel
I alt	9 226	100	29 279	100
Størrelse				
Uten sysselsatte	1 306	14	0	0
1 sysselsatt	4 521	49	4 521	15
2–4 sysselsatte	2 085	23	5 367	18
5–9 sysselsatte	763	8	4 967	17
10–9 sysselsatte	335	4	4 473	15
20–49 sysselsatte	164	2	4 892	17
50–99 sysselsatte	36	0	2 406	8
100 og flere	16	0	2 653	9
Organisasjonsform				
AS/ASA	2 783	30	20 548	70
ENK	5 934	64	7 717	26
NUF	232	3	290	1
Andre	277	3	724	2

Kilde: SSB Bedrifts- og foretaksstatistikk

Tabell 2.2 viser situasjonen innenfor turbil (NACE 49.392) i 2011. Tabellen inneholder de samme opplysningene som for godstransport på vei, men vi ser at turbilbransjen er vesentlig mindre både når det gjelder antall virksomheter og sysselsatte. I 2011 var i underkant av 500 foretak registrert som turbil med næringskode 49.392, med i underkant av 2000 sysselsatte totalt. Av de totalt 492 foretakene er det 18 prosent som ikke har noen sysselsatte, mens 29 prosent har én sysselsatt, og 34 prosent har mellom

to og fire sysselsatte. Dette innebærer at 81 prosent av virksomhetene innenfor turbil har mindre enn fem sysselsatte – tilsvarende situasjonen i godstransport på vei, som ble presentert i tabell 2.1.

Hvis vi også her tar utgangspunkt i de sysselsatte, ser vi at 43 prosent befinner seg i små virksomheter (1–9 sysselsatte), en litt større andel (46 prosent) befinner seg i mellomstore virksomheter (10–49 sysselsatte), og 11 prosent er i virksomheter med 50 og flere sysselsatte.

Videre viser tabell 2.2 hvordan virksomheter og sysselsatte fordeler seg etter foretakenes organisasjonsform. Andelen foretak som er organisert i aksjeselskap (AS/ASA), er 43 prosent, og en omtrent like stor andel (45 prosent) er organisert som enkeltmannsforetak (ENK). Når det gjelder sysselsetting og organisasjonsform, ser vi at 70 prosent av de sysselsatte jobber i aksjeselskap, og 24 prosent jobber i enkeltmannsforetak. Videre ser vi at NUF og «andre» er organisasjonsformer som finnes innenfor turbilbransjen også, men at disse utgjør en svært liten andel av foretakene og har liten betydning når det gjelder sysselsetting.

Tabell 2.2 Foretak og sysselsatte innen turbil etter størrelse og organisasjonsform 2011. NACE 49.392.

	Foretak		Sysselsatte	
	Antall	Andel	Antall	Andel
I alt	492	100	1 937	100
Størrelse				
Uten sysselsatte	91	18	0	0
1 sysselsatt	145	29	145	7
2-4 sysselsatte	169	34	422	23
5-9 sysselsatte	42	9	260	13
10-19 sysselsatte	22	4	277	14
20-49 sysselsatte	20	4	623	32
50 og flere	3	1	210	11
Organisasjonsform				
AS/ASA	210	43	1 347	70
ENK	222	45	465	24
NUF	17	3	18	1
Andre	43	9	107	6

Kilde: SSB Bedrifts- og foretaksstatistikk Bransjene over tid

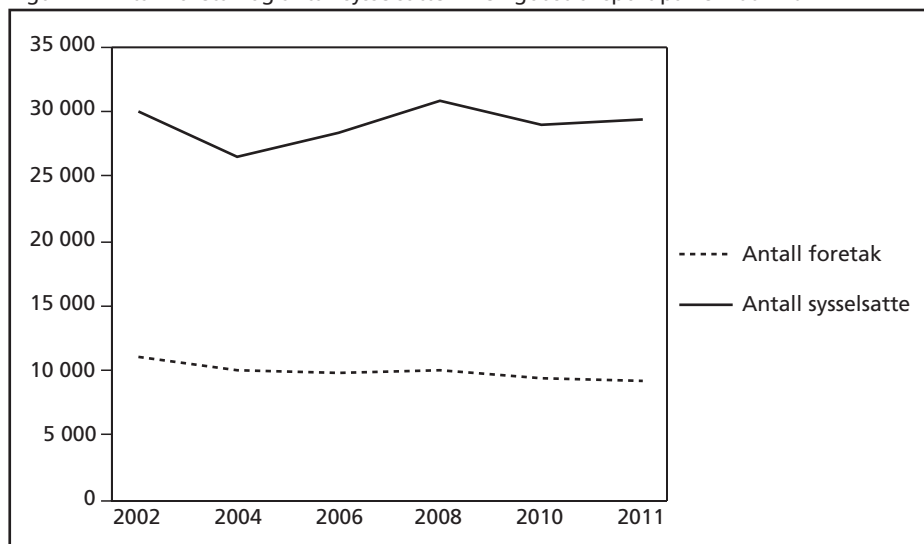
Det neste spørsmålet er hvordan bransjene har utviklet seg over tid. I figur 2.2 og 2.3 viser vi utviklingen i antall foretak og antall sysselsatte i perioden 2002–2011. Figurene viser utviklingen over en tiårs periode, og 2011 er det siste året vi har tall for fra bedrifts- og foretaksregisteret. På grunn av størrelsesforskjeller mellom bransjene har vi laget en figur for hver av bransjene – godstransport på vei og turbil. Som nevnt ble næringsklassifiseringen endret fra 2007, noe som innebærer at gods på vei også omfatter flyttrransport i årene før 2008. Flyttrransport er imidlertid en liten næring

og har begrenset betydning for totaltallene innenfor godstransport på vei. I 2011 var 121 bedrifter registrert med totalt 380 ansatte på NACE-kode 49.42 flyttetransport.³

Figur 2.2 viser utviklingen innen godstransport på vei. Hvis vi ser på utviklingen i antall foretak, ser vi at det har vært en jevn – og ikke veldig dramatisk – nedgang i antall foretak i løpet av perioden 2002–2011. Unntaket er fra 2006 til 2008, da det var en vekst i antallet foretak innen godstransport på vei. Denne oppgangen ble imidlertid snudd til nedgang igjen fra 2008. I likhet med de fleste bransjer i privat sektor ble godstransport på vei rammet av finanskrisa som slo inn i økonomien i 2008–2009, men fallet i antall foretak synes ikke å ha vært dramatisk.

Ser vi på utviklingen i sysselsettingen i denne perioden, finner vi at det var et betydelig fall på over 10 prosent i sysselsettingen fra 2002 til 2004. Fra 2004 stoppet fallet i sysselsettingen, og perioden 2004 til 2008 var preget av sterk vekst i sysselsettingen – samtidig som det altså var en nedgang i antall foretak. Dette tyder på at det fant sted en konsolidering i bransjen med færre, men større virksomheter. Sysselsettingstallene viser også negative effekter av finanskrisa 2008–2009. Fra 2008 til 2010 var det igjen et betydelig fall i sysselsettingen, men ikke like omfattende som fra 2002 til 2004. Fra 2010 til 2011 var det igjen en svak vekst i sysselsettingen innen godstransport på vei.

Figur 2.2 Antall foretak og antall sysselsatte innen godstransport på vei 2002-2011.



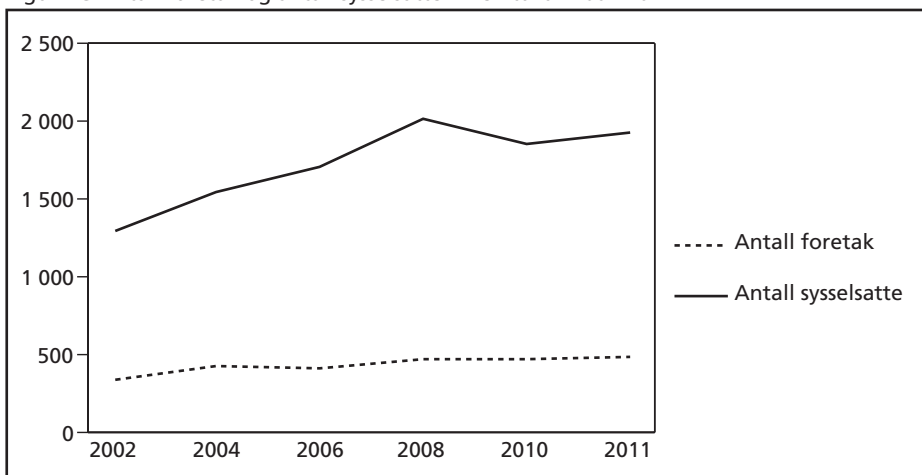
Kilde: SSB Bedrifts- og foretaksstatistikk

Figur 2.3 viser utviklingen innen turbilbransjen – statistikken er basert på foretak som er registrert på NACE-kode 49.392 som rene turbilselskap. I det norske markedet finnes det flere store selskaper som leverer lokale busstjenester og har egne turbilavdelinger (Jensen et al. 2014). Blant disse er det imidlertid bare de som har etablert turbilvirksom-

³ www.ssb.no Statistisk årbok 2013. Tabell 445

heten som egne juridiske enheter, som inngår i SSBs statistikk over turbilvirksomheter (NACE 49.392). Turbilbransjen er som nevnt liten sammenliknet med godstransport på vei, men her ser vi at det har vært en jevn økning i antall foretak i perioden 2002–2011 (med unntak av en liten nedgang fra 2004 til 2006). Sysselsettingsveksten var svært høy i denne bransjen isolert sett – med en vekst på godt og vel 50 prosent i årene 2002–2008. Innen turbil ser vi også et fall i sysselsettingen i 2008 – da finanskrisa slo inn i norsk økonomi. Fra 2010 til 2011 var det igjen en vekst i sysselsettingen, som i 2011 begynte å nærme seg samme nivå som toppen i 2008. Det kan imidlertid være vanskelig å gi noen god forklaring på utviklingen i turbilbransjen isolert sett. Turbilmarkedet er svært uoversiktlig, og det er i hovedsak tre typer operatører blant norske selskap. Den ene typen er store selskaper som leverer lokale busstjenester og har egne turbilavdelinger. For disse er turbil en del av omsetningen. Den andre typen er store turbilselskaper som H.M Kristiansens Automobilbyrå AS og Schaus. Den tredje typen er små turbilselskaper med én til to ansatte. Turbilvirksomhet er med andre ord i mange tilfeller tett knyttet til andre former for persontransport, som lokal kollektivtransport.

Figur 2.3 Antall foretak og antall sysselsatte innen turbil 2002-2011.

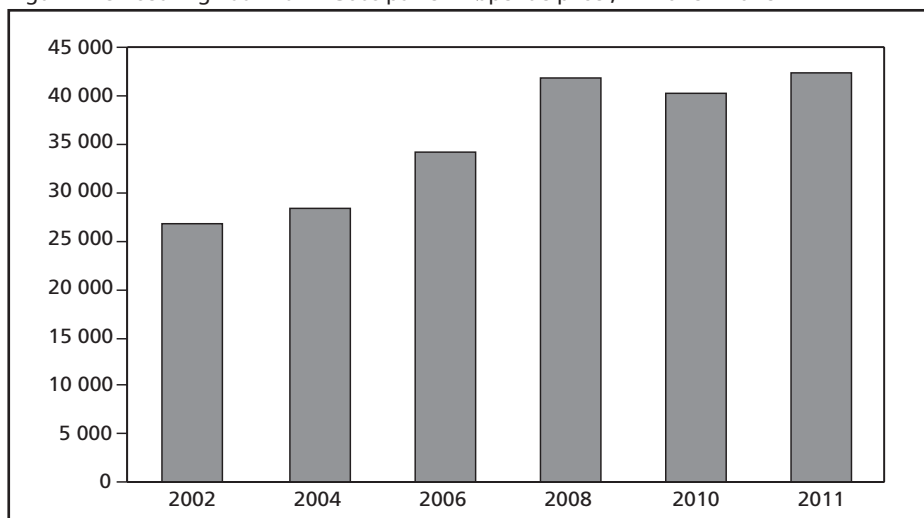


Kilde: SSB Bedrifts- og foretaksstatistikk

Figur 2.4 og 2.5 viser omsetningstallene for bransjene. Når det gjelder gods på vei, økte omsetningen med nærmere 60 prosent, fra drøye 26,5 milliarder i 2002 til nærmere 42 milliarder i 2008. Omsetningstallene viser også en nedgang fra 2008 til 2010, men i 2011 var omsetningen så vidt oversteget nivået i 2008, målt i løpende priser. Nyere tall fra SSB viser en fortsatt omsetningsvekst i godstransport på vei. Fra 3. kvartal 2013 til 3. kvartal 2014 var omsetningsveksten på 3,5 prosent.⁴

⁴ SSB Statistikkbanken, kildetabell 08541

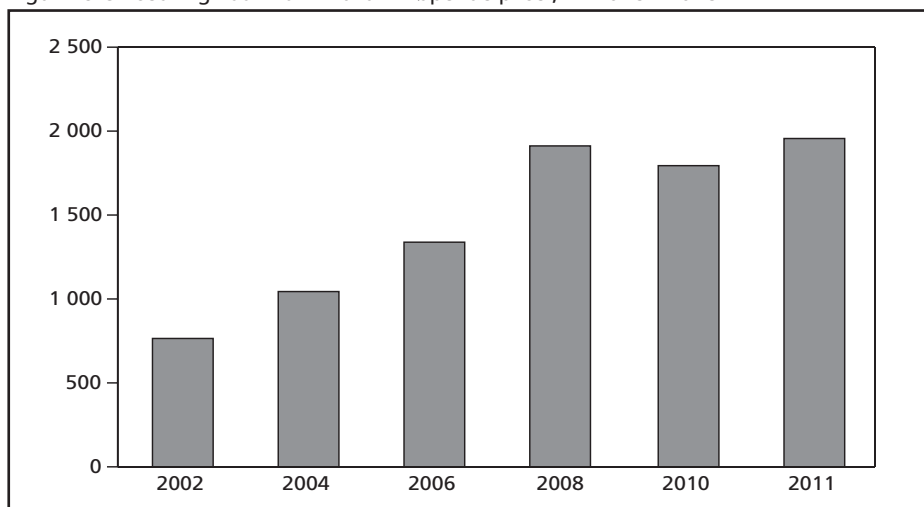
Figur 2.4 Omsetning 2002-2011. Gods på vei. I løpende priser, millioner kroner.



Kilde: SSB Bedrifts- og foretaksstatistikk

Figur 2.5 viser en betydelig omsetningsvekst innen turbil også i perioden 2002 til 2008. Omsetningen økte fra i underkant av 800 millioner i 2002 til nærmere 2 milliarder i 2008. Fra 2008 til 2010 var det en nedgang i omsetningen, mens tall for 2011 viser at omsetningen oversteg nivået i 2008 målt i løpende priser.

Figur 2.5 Omsetning 2002-2011. Turbil. I løpende priser, millioner kroner.



Kilde: SSB Bedrifts- og foretaksstatistikk

Nyetableringer, avganger og overlevelse

Nyetableringer

Å etablere seg i transportbransjen vil kreve en del investeringer – først og fremst i form av kjøretøy. De aller fleste som etablerer seg i en bransje, vil gjøre dette ut fra en idé om lønnsomhet. Antall nyetableringer kan derfor gi en viss indikasjon på hvilken optimisme som råder i bransjen. Når det gjelder nyetableringer, har SSB tall for 2013. I tabell 2.3 ser vi at det ble etablert 797 nye foretak innen gods på vei og 42 nye innen turbil i 2013. De aller fleste kom til som følge av nyetableringer, dette gjelder både innen godstransport på vei hvor 88 prosent var nyetableringer, og innen turbil hvor 83 prosent var nyetableringer. Sammenliknet med alle foretak som var registrert i 2011, utgjorde nyetableringene i 2013 9 prosent i gods på vei og 7 prosent i turbil. Tallene for nyetableringer i bransjene kan tolkes slik at det råder en ganske bra optimisme når det gjelder mulighetene for å drive virksomhet i bransjene. De fleste nyetableringene innen gods på vei var imidlertid enkeltmannsforetak uten ansatte. Innen turbil var organisasjonsformen for nyetablerte virksomheter mer likelig fordelt mellom aksjeselskap og enkeltmannsforetak – men uavhengig av organisasjonsform var de fleste registrert uten sysselsatte.

Tabell 2.3 Nye foretak 2013 gods på vei (NACE 49.41) og turbil (NACE 49.392).

	Gods på vei	Turbil
Nye foretak i alt	905	42
Nyetableringer	797	35
Overdragelser/eierskifte	108	7
Nyetableringer 2013 som andel av alle foretak per 2011		
Av alle foretak per 2011	9	7

Kilde: SSB Bedrifts- og foretaksstatistikk

Opphørte foretak

Det skjer imidlertid ikke bare nyetableringer i bransjene, vi har også sett på avgang av foretak. Tallene som viser opphørte foretak, er fra 2012 og er framstilt i tabell 2.4. Vi ser at det ble registrert totalt 1194 opphørte foretak, hvorav 1063 nedleggelse innen gods på vei. Innen turbil ble det totalt registrert 59 opphørte foretak, hvorav 52 var nedleggelse. Flertallet av foretakene som ble lagt ned innen både gods på vei og turbil, var enkeltmannsforetak uten sysselsatte. Sammenliknet med alle foretak som var registrert i 2011, utgjorde nedleggelse i 2012 12 prosent i gods på vei og 11 prosent i turbil.

Tabell 2.4 Opphørte foretak 2012 gods på vei (NACE 49.41) og turbil (NACE 49.392).

	Gods på vei	Turbil
Opphørte foretak totalt	1 194	59
Nedleggelse	1 063	52
Overdragelser/eierskifte	131	7
Nedleggelser 2012 som andel av alle foretak per 2011		
Av alle foretak per 2011	12	11

Kilde: SSB Bedrifts- og foretaksstatistikk

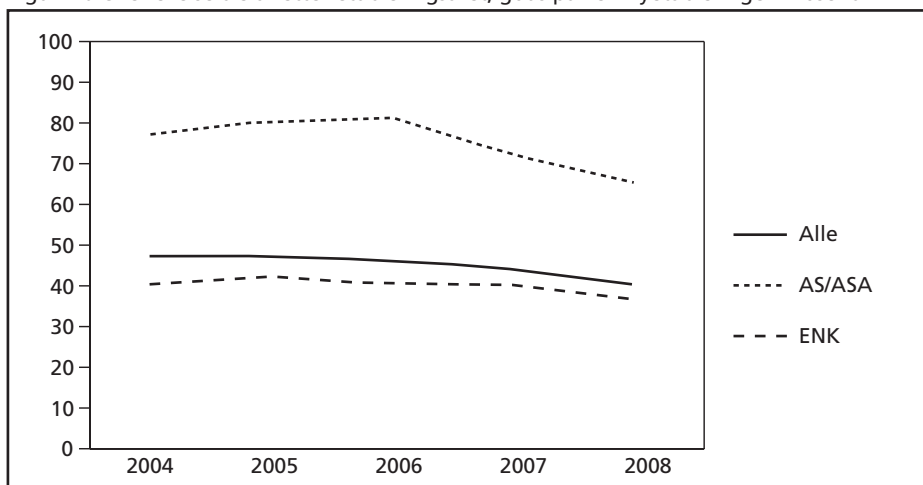
Hvis vi sammenholder andelen nyetableringer i tabell 2.3 med andel nedleggelser i tabell 2.4 som andel av alle foretak registrert i 2011, finner vi at avgangen av foretak var større enn tilveksten både innen godstransport på vei og innen turbil.

Overlevelse

I avsnittet over pekte vi på at tallene for nyetableringer kan leses som at det råder en viss optimisme når det gjelder mulighetene for å drive virksomhet i disse delene av transportbransjen. Men samtidig så vi at avgangen av foretak var prosentvis større enn tilveksten målt mot andelen selskaper i 2011, i begge bransjene. Det gir grunnlag for å se nærmere på overlevelsessannsynligheten blant virksomheter som etablerer seg i bransjene. SSB gir også tall for overlevelse, det vil si hvor stor andel av nye selskaper som overlever i ett år, to år og i opptil fem år. I figur 2.5 og 2.6 ser vi på andelen som har overlevd tre år etter etableringsåret. For gods på vei har vi også framstilt overlevelse etter tre år for ulike selskapsformer – aksjeselskap eller enkeltpersonforetak. Innenfor turbil er antallet enheter få, og det er lite hensiktsmessig å se på forskjeller mellom selskapsformene når det gjelder overlevelse etter tre år.

I figur 2.6 ser vi at av alle selskaper som ble etablert innen gods på vei i 2004, er det nærmere 50 prosent som fortsatt finnes tre år etter at de ble etablert. Andelen som overlever de tre første årene etter etableringsåret, ligger ganske jevnt på i underkant av 50 prosent for dem som ble etablert i 2004, 2005 og 2006. For selskaper som er etablert etter 2006, er det en lavere andel som overlever de tre første årene enn for dem som ble etablert før 2006. Figur 2.6 viser at selskaper som etableres som aksjeselskaper, har betydelig høyere sannsynlighet for å overleve de tre første årene enn det enkeltpersonforetak har. Samtidig ser vi at det har vært et betydelig større fall i andelen som overlever de tre første årene, blant aksjeselskapene etter 2006 om vi sammenlikner med enkeltpersonforetakene som ble etablert samme år.

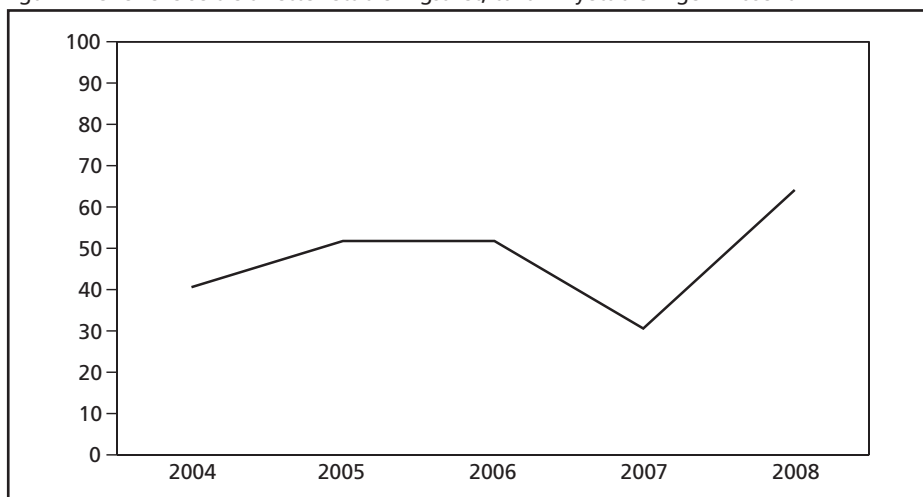
Figur 2.6 Overlevelse tre år etter etableringsåret, gods på vei. Nyetableringer. Prosent.



Kilde: SSB Bedrifts- og foretaksstatistikk, egne beregninger

Figur 2.7 viser overlevelse tre år etter etableringsåret for turbilvirksomheter. Figuren viser overlevelsessansynlighet for alle turbilvirksomheter, uavhengig av selskapsform. Vi ser en økning i andelen som overlevde de tre første årene, fra dem som ble etablert i 2004, til dem som ble etablert i 2005, på 11 prosent. Lavest sannsynlighet for å overleve tre år etter etableringsåret ser vi blant dem som ble etablert i 2007, altså rett før finanskrisa slo inn i norsk økonomi. Blant dem som ble etablert i 2008 – året da finanskrisa var et faktum – har imidlertid nærmere to av tre overlevd de tre første årene. Antallet

Figur 2.7 Overlevelse tre år etter etableringsåret, turbil. Nyetableringer. Prosent.



Kilde: SSB Bedrifts- og foretaksstatistikk, egne beregninger

virksomheter registrert som turbil, er imidlertid lite, men også i denne bransjen viser tallene at de som etableres som aksjeselskaper, har betydelig høyere sannsynlighet for å overleve de tre første årene enn det enkeltpersonforetak har (ikke vist i figur).

Sysselsatte

I dette avsnittet ser vi nærmere på hva statistikken kan fortelle oss om dem som jobber i bransjen. Vi konsentrerer oss her om godstransport på vei og utelater turbil på grunn av få sysselsatte registrert i denne bransjen i SSBs strukturstatistikk. SSB vekter tallene for de ulike næringene. For turbilbransjen innebærer dette at endringene blir store og usikkerheten for stor til at vi vil presentere egne tall for denne bransjen.

Tabell 2.5 viser ansatte i gods på vei fordelt etter yrke. Sjøførene utgjør godt og vel 70 prosent av alle ansatte innenfor godstransport på vei, og sjåførandelen har vært stabil i perioden 2008–2012. Som tidligere nevnt gikk sysselsettingen i bransjen noe ned etter finanskrisa i 2008, for deretter å gå noe opp igjen. Sysselsettingen i bransjen totalt sett var imidlertid noe lavere i 2012 enn i 2008. Dette samsvarer med sysselsettingsutviklingen i privat sektor for øvrig. Én av ti i bransjen er kvinner, og andelen som jobber deltid, varierer mellom 8 og 10 prosent i perioden 2008–2012 (tall ikke vist). Godstransport på vei er med andre ord i all hovedsak en bransje med menn som jobber heltid.

Tabell 2.5 Alle ansatte i gods på vei (NACE 49.410) - etter yrke. Vektete tall.

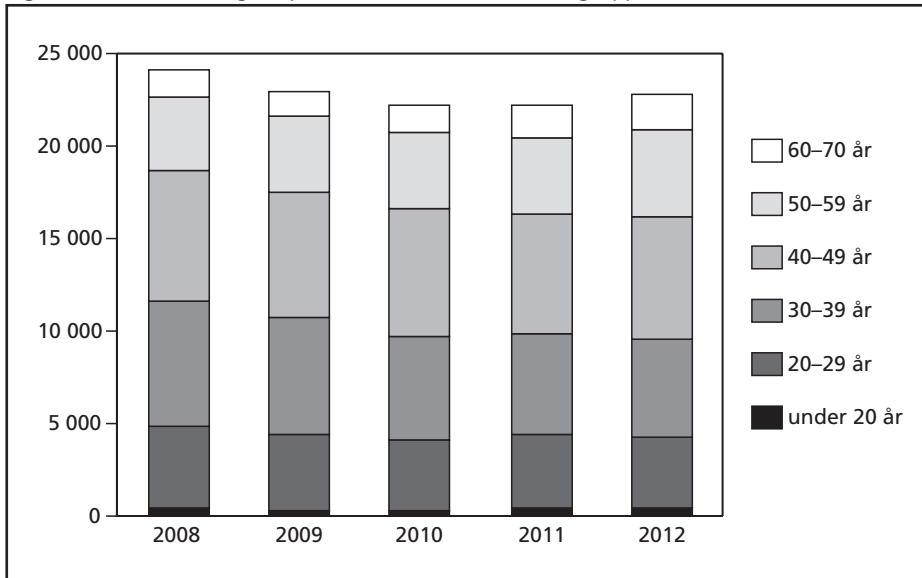
	2008	2009	2010	2011	2012
Leder/akademiske/høyskoleyrker	2 371	1 996	2 346	2 334	3 111
Kontoryrker	2 411	2 359	2 467	2 289	2 355
Sjåfører og transportarbeidere	17 105	17 365	16 159	16 422	16 336
Andre yrker	1 797	1 241	1 322	1 250	1 034
Samlet	23 684	22 961	22 294	22 295	22 836

Kilde: SSB strukturstatistikk

Figur 2.8 (neste side) viser alderssammensetningen blant alle ansatte i bransjen gods på vei. Vi ser at den prosentvise fordelingen mellom aldersgruppene også er ganske stabil i perioden 2008–2012, men samtidig skjer det en økning i andelen ansatte over 50 år når man ser utviklingen over tid. I 2008 var 22 prosent av alle ansatte i bransjen

50 år eller eldre, mens i 2012 var 30 prosent i denne alderskategorien. Andelen seniorer øker med andre ord i bransjen godstransport på vei.

Figur 2.8 Alle ansatte i gods på vei (NACE 49.410) – aldersgrupper.

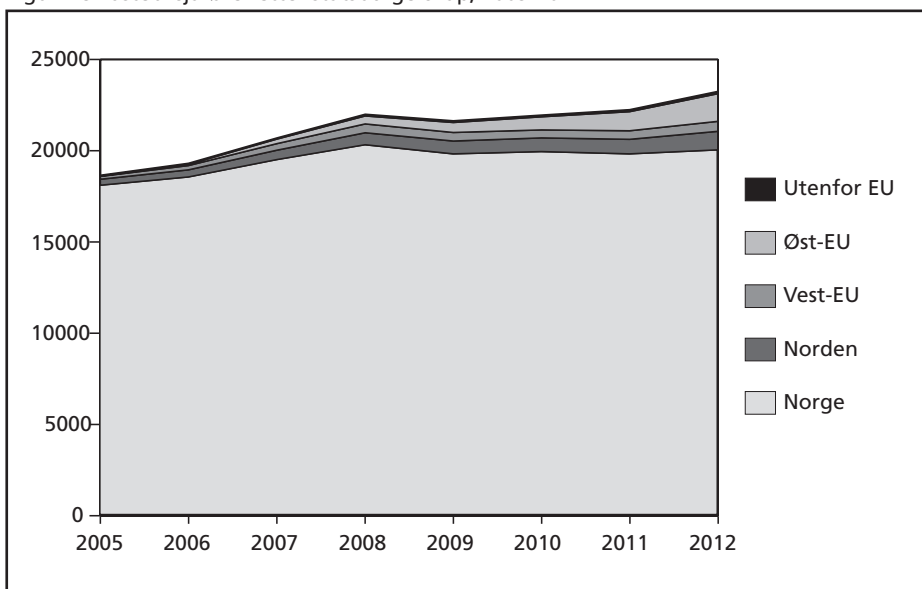


Kilde: SSB strukturstatistikk

Ansatte lastebilsjåførers nasjonalitet

I figur 2.9 ser vi på utviklingen i antall lastebilsjåfører etter sjåførenes statsborgerskap i perioden 2005 til 2012. Det framgår av figuren at det for perioden sett under ett har vært en økning i antall sjåfører, både norske og utenlandske. Utviklingen har imidlertid ikke vært lik for de to kategoriene: Etter en nedgang fra 2008 til 2009 har det bare vært en ubetydelig endring i antall norske sjåfører, mens antallet utenlandske sjåfører har en viss vekst. Denne utviklingen har ført til at andelen norske sjåfører har blitt redusert fra 97 prosent til 86 prosent i perioden sett under ett. Nesten hele økningen i andelen utenlandske sjåfører har vært blant østeuropeiske sjåfører: fra 0,3 prosent i 2005 til 6,5 prosent i 2012.

Figur 2.9 Lastebilsjåfører etter statsborgerskap, 2005-2012.



Figuren er basert på arbeidet knyttet til Fafos strategiske instituttprogram, kunnskapsutvikling om arbeidsinnvandring, med midler fra Arbeidsdepartementet.

Organisasjonsgrader og tariffavtaler

Stokke et al. (2013) viser at andelen organiserte innenfor transport i privat sektor var 51 prosent i 2012. Det er imidlertid store variasjoner i organisasjonsgraden mellom ulike grupper transportarbeidere. Organisasjonsgraden blant langdistansesjåfører er for eksempel svært lav, mens den blant bussjåfører sett under ett er svært høy. Blant langtransportsjåførene er bare mellom 10 og 20 prosent organisert (Rönngren et al. 2008). Gruppen er ifølge Askildsen (2011) vanskelig å organisere. Dette skyldes dels at mange er selvstendig næringsdrivende, og dels at mange små virksomheter drives av for eksempel sjåførenes slektninger, venner og bekjente. Dette gjør at det ikke utvikles partsforhold, som er vanlig i det organiserte arbeidslivet. Ikke bare størrelse, men også selskapsstruktur og eierform kan ha betydning for partsforhold. Trygstad og Vennesland (2012) har vist at internasjonale konsern utfordrer nasjonale medvirkningsordninger. Innenfor transportsektoren kan store logistikk-konsern med internasjonale nettverk gjøre det krevende for de ansattes representanter å få informasjon om og innflytelse over konsernets strategi og handlinger (Jensen et al. 2014; Dølvik & Løken 2003). Bergene og Underthun (2012) peker på hvordan oppsplitting av eierskap, anbudsutsetting og outsourcing innenfor transportbransjen utfordrer det tradisjonelle partssamarbeidet. De viser også til at økt bruk av arbeidsinnleie, midlertidige kontrakter og selvstendig

næringsdrivende utfordrer den norske arbeidslivsmodellen, som baserer seg på prinsippet om kollektive forhandlinger mellom partene i arbeidslivet.

Det finnes flere tariffavtaler i transportsektoren i Norge, og både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden finnes det flere organisasjoner med avtaler. Innen godstransport i privat sektor finnes det to arbeidsgiverorganisasjoner, Norges Lastebileier-Forbund og NHO Transport, begge har avtaler med LO / Norsk Transportarbeiderforbund og YS/Yrkestrafikkforbundet. Avtalene er i overveiende grad like. Partene har inngått bransjeavtaler både for transportselskaper i Norge og for bussbransjen, som også omfatter turbussjåfører. Tariffavtalenes lønnsbestemmelser varierer for ulike grupper transportarbeidere. Avtalene både for langtransportsjåfører og for turbilsjåfører har imidlertid bestemmelser om minstelønn. Det vil si at minstelønnsatsene fastsettes gjennom forhandlinger med partene sentralt, mens lønn utover dette fastsettes gjennom forhandlinger mellom partene lokalt i den enkelte virksomhet. I tillegg har arbeidsgiverforeningen Spekter avtaler med arbeidstakerorganisasjonene på godsområdet gjennom Nettlast og Bring og på buss gjennom Nettbuss.

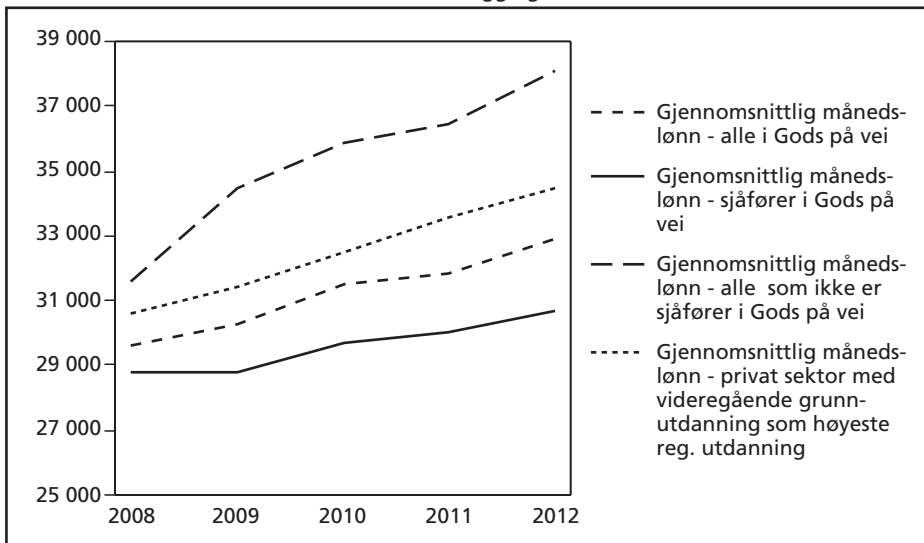
Nergaard og Stokke (2010) har beregnet at tariffavtaledekningen er forholdsvis høy innenfor privat transport, 64 prosent svarer at lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtaler. Dessuten er det ikke uvanlig at bedrifter som ikke selv har inngått tariffavtale, likevel følger enkelte av bestemmelsene i denne, særlig gjelder dette lønnsbestemmelsene. Selv om en stor del av arbeidstakerne ikke er dekket av tariffavtale, er det erfaringsmessig slik at tariffavtaler blir retningsgivende også for lønnsnivået i bedrifter uten tariffavtale (Stokke et al. 2013).

Lønnsutvikling

Ved hjelp av tall fra SSB strukturstatistikk har vi har sett nærmere på lønnsutviklingen for ulike yrkesgrupper innen godstransport på vei.

Figur 2.10 viser utvikling i gjennomsnittlig månedslønn inklusive faste tillegg og bonuser for ansatte i gods på vei samlet og for ulike yrkesgrupper. Vi har valgt å vise lønnsutviklingen for ansatte i privat sektor med videregående utdanning som høyeste registrerte utdanning som referansegruppe. Figuren viser at gjennomsnittlig månedslønn for alle i bransjen økte med 11,1 prosent fra 2008 til 2012. Lønnsøkningen i referansegruppen, som er ansatte i privat sektor med videregående grunnutdanning som høyeste registrerte utdanning, økte med 12,6 prosent i denne perioden. Sjåførene økte lønnen med 6,5 prosent fra 2008–2012, og de andre yrkene innenfor gods på vei økte med 20,4 prosent i samme periode. I forprosjektet (Bråten et al. 2013:14) ble det framholdt at flere av dem som ble intervjuet, ga uttrykk for bekymring over lønnsforholdene i de delene av bransjen som er mest utsatt for internasjonal konkurranse.

Figur 2.10 Månedslønn for ulike yrkesgrupper innen godstransport på vei (NACE 49.410). Heltidsansatte. Månedslønn inkludert faste tillegg og bonuser. Ikke vektet.



Kilde: SSB strukturstatistikk

Arbeidstilsynet var blant dem som la vekt på at enkelte deler av transportbransjen opplever et sterkt økende press som følge av økt internasjonal konkurranse og større krav fra oppdragsgiver om leveringstid og pris, noe som også legger press på norske sjåføres lønnsnivå. Tallene i figur 2.8 gir klare indikasjoner på at lønnsnivået blant sjåførene presses hardt både sammenliknet med utviklingen til andre yrkesgrupper i bransjen og sammenliknet med referansegruppen i øvrige deler av privat sektor. Figuren kan imidlertid ikke gi noen svar på hvilke mekanismer som bidrar til at sjåførene sakker akterutt lønnsmessig sammenliknet med øvrige yrkesgrupper i bransjen og sammenliknet med referansegruppen i privat sektor. Men økende internasjonal konkurranse og prispress i bransjen kan altså være en av forklaringene på at norske sjåførlønninger nå viser tydelige tegn på å sakke akterutt sammenliknet med andre yrkesgrupper i bransjen og sammenliknet med ansatte med utdanning på videregående skole nivå i øvrige deler av privat sektor. I de neste kapitlene er betydningen av økt internasjonal konkurranse for sjåførenes lønns- og arbeidsforhold et av forholdene vi ser nærmere på.

Oppsummering

I dette kapitlet har vi skissert utfordringer i markeds- og konkurransesituasjonen slik aktørene ser det. Med dette som bakteppe har vi tegnet et bilde av bransjene godstransport på vei og turbil basert på offentlig statistikk. Formålet er å vise sentrale

utviklingstrekk i bransjene samt gi et bakteppe for drøftelsene av arbeidsmiljøutfordringer og arbeidsbetingelser i de neste kapitlene. Hovedbildet er dette:

- I 2011 (som er siste tilgjengelige år) fantes det 9226 foretak innen godstransport på vei (NACE 49.410). Disse sysselsatte til sammen 29 279 personer.
- Bedrifter med færre enn ti ansatte sto for halvparten av sysselsettingen i bransjen.
- Kun 30 prosent av foretakene er aksjeselskaper (AS/ASA), men disse står for hele 70 prosent av sysselsettingen. Nærmere to tredjedeler av foretakene er enkeltmannsforetak (ENK), og disse sysselsetter én av fire arbeidstakere i godstransport på vei.
- Turbilbransjen er liten sammenliknet med godstransport på vei. I 2011 var i underkant av 500 foretak registrert som turbil (NACE 49.392), med i underkant av 2000 sysselsatte totalt.
- 43 prosent av de sysselsatte befant seg i små virksomheter (1–9 sysselsatte), og en litt større andel (46 prosent) befant seg i mellomstore virksomheter (10–49 sysselsatte).
- 43 prosent av foretakene er organisert i aksjeselskap (AS/ASA), og disse sysselsetter 70 prosent av arbeidstakerne. 45 prosent av foretakene er organisert som enkeltmannsforetak (ENK), og 24 prosent jobber i et enkeltmannsforetak.
- I perioden 2002 til 2011 har det vært en jevn – og ikke veldig dramatisk – nedgang i antall foretak innen godstransport på vei. Sysselsettingsutviklingen har vært preget av noe større variasjoner i den samme perioden.
- Innenfor turbil har det vært en jevn økning i antall foretak i perioden 2002–2011. Når det gjelder sysselsettingsutvikling, har det har vært en relativt stor økning innen turbil i perioden 2002–2011.
- Omsetningstall for bransjene i perioden 2002–2011 viser at det har vært en betydelig vekst i begge bransjene (målt i løpende priser), men at begge bransjene fikk en midlertidig nedgang i etterkant av finanskrisa i 2008–2009.
- Godstransport på vei er en bransje som i all hovedsak består av menn som jobber heltid, og andelen seniorer øker i bransjen. Det har også vært en økning i andelen østeuropeiske sjåførere ansatt i norske virksomheter, fra 0,3 prosent i 2005 til 6,5 prosent i 2012.
- Tall som viser utvikling i gjennomsnittlig månedslønn inklusive faste tillegg og bonuser for ansatte i gods på vei samlet og for ulike yrkesgrupper i perioden 2008–2012, gir klare indikasjoner på at lønnsnivået blant sjåførene presses hardt både sammenliknet med utviklingen til andre yrkesgrupper i bransjen og sammenliknet med referansegruppen som er ansatte med videregående grunnutdanning som høyeste registrerte utdanning i privat sektor for øvrig.

3 Norska Cabotagestudien

Kartläggning av utländska lastbilars aktiviteter. För å kartlegge omfanget av utländska lastbilar har vi samarbeidet med Docent Henrik Sternberg, (Lunds universitet) som har gjennomført en studie (med namnet Cabotagestudien) av utländska lastbilars aktiviteter som omfatter både Norge, Sverige og Danmark. Genom en gratis nedladdningsbar innovativ app for smartphones (se Figur 1), kunde frivilliga användare knappa in registreringsnummer på utländska lastbilar och skicka observationer till Cabotagestudien.⁵ Cabotagestudien använde huvudsakligen Facebook (www.facebook.com/cabotagestudien) som portal för att förmedla nyheter, motivera rapportörerna (användarna av apparna) och sprida vissa preliminära delresultat. Studien innebar mycket personlig kontakt med rapportörerna via sociala medier, mail och telefon. I mitten av datainsamlingen öppnades sidan www.cabotagestudien.com/sights, en sida som visualiserade de preliminära resultaten. Huvudsakligen rekryterades användare genom viral spridning av studien på sociala medier. Vissa av intresseorganisationerna, t.ex. NTF och NLF spred nyheter om appen via sina kommunikationskanaler.

Totalt använde 1213 Norska användare appen och gjorde 28 984 observationer av utländska lastbilar i Norge under 5 veckor i oktober 2013. Totalt gjordes i Skandinavien över 170 000 observationer. För att validera datakvalité gjordes jämförelser mellan användarrapporterade observationer och GPS-positioner ur frivilliga företags fordonsdatorer (Sternberg et al. 2014). Tre utav tolv tillfrågade företag accepterade att dela data med Cabotagestudien och ett av dessa företag, Andreassons Åkeri AB (<http://www.andreassonsakeri.se/>) hade frekventa körningar mellan Sverige och Norge. I tillägg till ovan nämnda datainsamling, gjorde forskarna en manuell kontroll av de 200 mest observerade bilarna i Norge, för att kartlägga vilka företag som befinner sig längre perioder inom landet. Forskarna gjorde även en fältstudie med husbil under två veckor i Skandinavien.

Hitintills finns resultat från Cabotagestudien publicerade för Sverige (publiceras 27:e november) och Danmark (Sternberg et al. 2014). Tidigare resultat i Sverige (Sternberg 2013) har visat att tusentals lastbilar aldrig eller mycket sällan lämnar Sverige. Systematiskt cabotage, d.v.s., utnyttjande av cabotagereglerne för att stationera lastbilar, tydliggjordes i den danska Cabotagestudien, som visade att ca 200 lastbilar kör systematiskt cabotage i Danmark. Den danska Cabotagestudien visade också

⁵ Norska Cabotagestudien fick ett finansiellt bidrag från följande aktörer i Norge (Norsk Transportarbeiderforbund (NTF), Yrkestrafikkforbundet (YTF), Norges Lastebileier-Forbund (NLF), Norges Bilbransjeforbund (NBF), Bilimportørens Landsforening, TS-Forum.

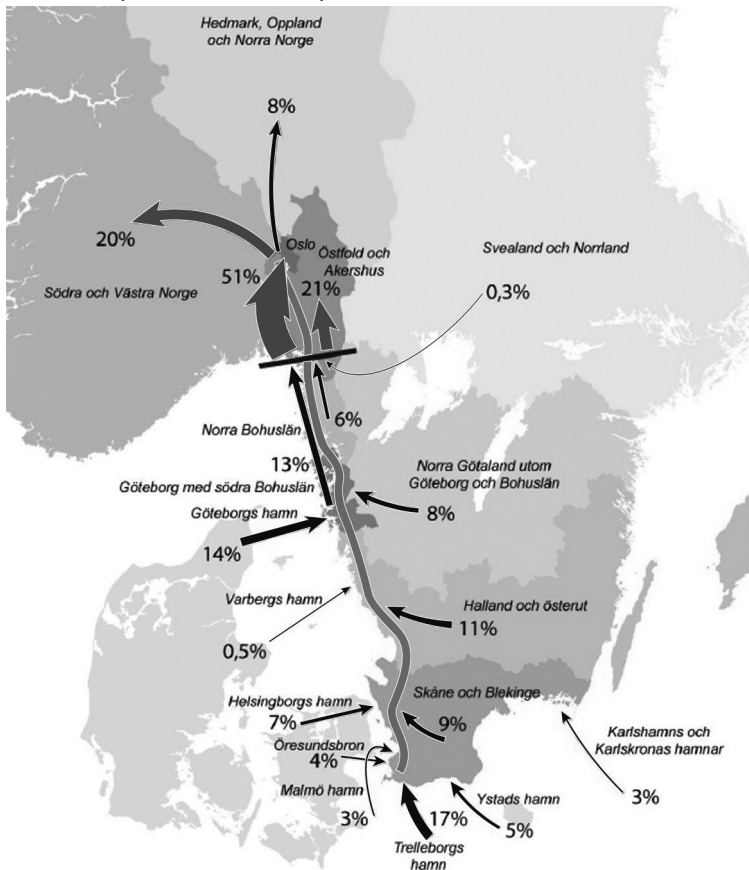
att siffrorna från Eurostat sannolikt underskattar cabotage i Danmark med minst 2,1 %-enhet.

Sett i Europa, verkar trenden vara tydlig. Utflaggningen av inhemska västeuropeiska lastbilar går snabbast i de länder som ligger närmaste de nya EU-medlemsstaterna. I t.ex. Österrike, visade Kummer, Dieplinger och Fürst (2014) att över en 10-årsperiod hade 50 % av de österrikiska lastbilarna för godstransporter flaggats ut.

Utländska lastbilar i Norge

Varje dag kör i genomsnitt ca 2400 lastbilar över gränsen mellan Sverige och Norge (Wall 2013). Som illustreras i bilden nedan, så är Södra Norge och Oslo mottagande för den största delen av importgodset (72%).

Figur 3.1 Flödesbild (kilde: Rambøll 2013)



Syftet med analysen av rörelsemönster (Cabotagestudien) är att ge indikationer på vilken typ av trafik som bedrivs. Som tidigare undersökningar visar, kommer en majoritet av bilarna aldrig längre än Oslo. Om vi specifikt tittar på de lastbilar som kör utanför områdena Oslo, Östfold och Akershus, identifierades 842 lastbilar. Utav dessa identifierades 346 lastbilar som körandes cabotage. Antalet lastbilar som körde i mönster liknande det som tillåts enligt kombidirektivet (Council directive (EC) 92/106/EEC) var mycket lågt. Om detta beror på att det faktiskt är väldigt ovanligt med storskalig kombitransport eller på brist på data, är på grund av för få observationer, inte möjligt att avgöra. Därför är siffrorna som anges inte heller statistiskt säkerställda. Jämfört med Sverige, noterades betydligt mindre aktivitet i Norska delen av Cabotagestudien.

Att skrolla igenom de mönster som visas på Cabotagestudiens lastbilar (<http://www.cabotagestudien.com/sv/rapporteringar/#/users/>), visar att bilar med ett mycket högt antal observationer är vanligast i Sverige och Danmark. Som betonats tidigare, så är antalet observationer lågt i Norge, men cabotage i Norge kan dock antas fortfarande ligga på en lägre nivå än i grannländerna. Vi har ännu inte hittat några förekomster av storskaligt cabotage (s.k. «Big cabotage») i Norge (Sternberg et al. 2014). Även om samtliga lastbilar (undantaget lastbilar registrerade i Sverige) som observerats frekvent i Norge även observerats i Sverige, ser vi mycket stora olikheter mellan de studerade länderna, Danmark, Sverige och Norge. Ytterligare en faktor är vädret. Danmark har mildare väder och konstant hög trafikmängd på samtliga huvudleder. I Sverige är trafiken fokuserad till E4/E6. I Norge däremot, skapar vädret en barriär som ställer högre krav på utrustning och utbildning hos de chaufförer som skall köra där. Detta är också ett av skälen till att svenska åkerier har stora marknadsandelar i Norge. Förutom vädret är ännu en faktor som skapar stora skillnader mellan länderna myndigheternas kontrollfrekvens, som skall belysas i nästa stycke.

Ulovlig/lovlig trafik i Skandinavien

Som historien i närtid om cabotage trafik av gods i Europa visar, representerar området en juridisk utmaning. För en fällande cabotagedom krävs bevis för att lastning och lossning har ägt rum, vilket innebär att ett rörelsemönster enbart kan ge indikationer på vilken typ av trafik som en lastbil bedriver – rörelsemönster representerar i ett normalfall inte tillräcklig bevisstyrka för att ensamt räcka för fallande dom gällande olaga cabotage, eller olaga yrkesmässig trafik som det egentligen är fråga om då ett utländskt företag bedriver inrikes åkeritrafik i ett annat land än det där företaget är stationerat utöver vad som medges i Europarådets förordning 1072/2009.

Som förklarats av Sternberg et al. (2014), finns det stora skillnader mellan de skandinaviska länderna. Danmark och Norge har frekventa kontroller och till synes tydligare befogenheter att, t.ex. stoppa en lastbil från vidare färd. I Norge förekommer ibland att gränsen mellan Sverige och Norge stängs för kontroller (t.ex.: <http://www.lastebil.no/Aktuelt/Nyhetsarkiv/2013/Vegvesenet-skremt-etter-storkontroll>), medan svenska kontroller är relativt sällsynta och i många fall drivs böter i Sverige inte in.

För att ge en korrekt bild av olovligt cabotage, är det viktigt att skilja på olika typer av brott relaterade till cabotage. Vanligtvis förknippas cabotagebrott med «4:e körningen», det vill säga, att lastbilen kör fler turer än vad som cabotageregleringen tillåter. Detta är dock ett väldigt ovanligt cabotagebrott i Norge och Danmark, där cabotageböter vanligtvis är förknippade med att dokument saknas, vilket visas av både nyhetssammanställningar av Transportmagasinet (se www.tungt.no) och den danska Cabotagestudien (Sternberg et al. 2014). Att utländska aktörer missar att bära med sig rätt frakthandlingar och får böter, är vanligtvis ett övergående fel – en av författarna har gjort besök hos storskaliga cabotageoperatörer och där utbildas både trafikledare och chaufförer att ständigt kontrollera och hjälpa varandra för att se till att all dokumentation finns tillgänglig. Givetvis förekommer även undantag, som t.ex. i fallet med den chaufför som blev tagen för att ha börjat en cabotagetur, innan den internationella turen var avslutad (<http://www.tungt.no/transportmagasinet/article913180.ece>).

Under Cabotagestudiens datainsamlingsperiod uppmuntrades volontärerna att samla in bilder som bevisade fusk med registreringsskyltar. Medan volontärer i Sverige dokumenterade ca 40 fall av skyltfusk, fick forskarna inte in några indikationer på skyltfusk i Norge.

Chaufförer som kör med F-Skatt

Många Svenska åkerier har trafik till, från och i Norge. Dessa åkerier kör vanligtvis med utländska chaufförer, vanligtvis från Östeuropa. Chaufförerna har enligt åkeriernas utsago F-skattsedel i sina respektive hemländer (som innebär registrerade som självständiga näringsidkare). Därefter hyrs chaufförerna (enmansföretagen) in av bemanningsföretag, som i sin tur hyr ut personalen till det Svenska åkeriet. Denna bemanningsmodell är dels mycket utbredd, men även mycket hårt kritiserad av många organisationer, bland andra Svenska Transportarbetarförbundet, som kontinuerligt driver rättsliga processer mot företag som Andreassons Åkeri, Tornado Transport och Mac & Hamzic, som alla har mycket körningar till Norge.

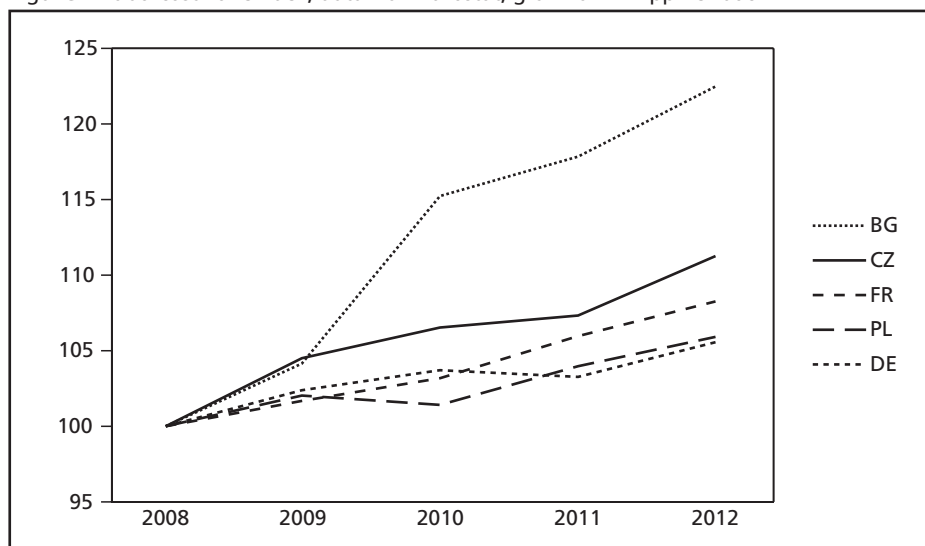
Vi vet i dagsläget mycket lite om vilka lönenivåer som gäller för dessa chaufförer. Enligt samtal med utländska chaufförer och TV-programmet Uppdrag granskning, fakturerar de utländska chaufförerna mellan 20 000 och 30 000SEK per månad.

I en intervju som en av författarna har gjort med VD:n för Andreassons Åkeri, berättar hon att det ständigt är en utmaning att balansera mellan att ta hand om de inhyrda chaufförerna och samtidigt inte överskrida gränserna för när en kontrakterad chaufför anses som anställd.

Anställda chaufförer

Lönerna för anställda chaufförer varierar dels mycket stort och är dels relativt svåra att få fram. Många företag är förtagna om vilka villkor de erbjuder sina anställda chaufförer. Chaufförerna själva gör vanligtvis inte skillnad på traktamente och lön (och vet ofta inte vad deras egentliga lön är), utan räknar «pengar i handen».

Figur 3.2 Laborcost Löneindex, data från Eurostat, grafik av Philipp Rehbock



Eftersom flera olika typer av modeller för bemanning används av svenska åkerier som har utländska chaufförer, finns det ingen tillförlitlig statistik på vilka länder chaufförerna kommer ifrån. I november-december 2012, räknades nationaliteter på lastbilar och chaufförer i Göteborgs hamn (ursprunget till en stor del av de trailers och containers som går till Norge). Totalt räknades 2329 lastbilar och chaufförer.

Tabell 3.1 Nationalitet på chaufförerna i 953 svenskregistrerade lastbilar (vidareutveckling från Sternberg (2013)).

Bulgarien	59
Danmark	1
England	4
Estland	6
Finland	1
Island	3
Kroatien	1
Lettland	63
Litauen	36
Makedonien	40
Polen	457
Rumänien	234
Slovakien	6
Slovenien	6
Tjeckien	9
Tyskland	15
Ukraina	1
Ungern	10
Vitryssland	1

Vägarnas nya legionärer

I takt med att polska och rumänska chaufförers löner stiger, ser sig åkerierna om efter kvalificerade chaufförer även utanför EU. Makedoniska chaufförer är vanliga i både svensk och bulgariskregistrerade lastbilar. I Lettland anlitar företaget Dinotrans chaufförer från Filipinerna. Efter ett antal år som anställda, kan chaufförerna få medborgarskap i Lettland och många chaufförer ser det som en möjlighet till att etablera sig i Europa. I flera länder som kännetecknas av en oreglerad arbetskraftsinvandring, t.ex. Kuwait och Abu Dhabi, finns redan ett mycket stort antal filipinska lastbilschaufförer. Enligt Staffan Resare, VD för Dinotrans, fungerar de filipinska chaufförerna mycket bra i Dinotrans verksamhet, bland annat eftersom de talar engelska mycket väl.

En av författarna har diskuterat filipinska chaufförer med flera VD:ar för flera åkerier. En skandinavisk chef för ett rumänskt åkeri, säger så här om att anställa filipinska chaufförer: «Vi kan tänka oss att vara nummer 3 [tredje företaget], men vi vill inte vara 2 i att anställa [filipinska chaufförer]» Andreassons åkeri säger: «Nej, vi kan inte tänka oss att hämta chaufförer så långt bort. Kan vi inte erbjuda chaufförerna att åka hem regelbundet och betala bra löner, lägger vi hellre ner.»

4 Godstransport – arbeidsforhold og arbeidsvilkår sett fra arbeidsgivernes side

Vi skrev innledningsvis at vi i denne studien legger hovedvekten på å kartlegge arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerhet i bransjen. Arbeidsgiverne har et hovedansvar for at virksomheten driftes på en lovlig og seriøs måte. Det er også arbeidsgivernes ansvar at reglene for et godt arbeidsmiljø og arbeidsmiljølovens krav etterleves.

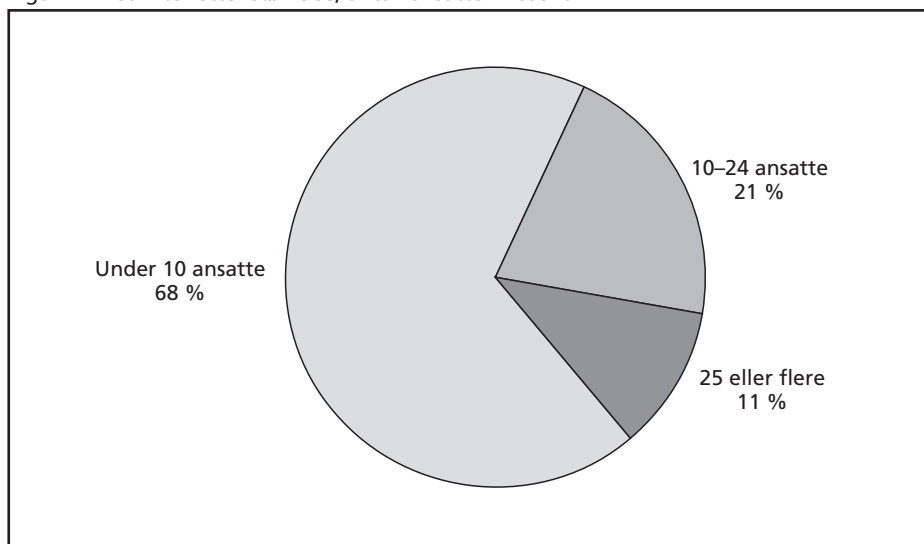
Sentrale temaer i kapittelet er hva som kjennetegner virksomheten når det gjelder ansettelsesforhold og rekruttering, de ansattes arbeidsbetingelser, herunder lønn og arbeidstidsordninger, hvilke HMS-ressurser som finnes i virksomhetene, og sikkerhet.

For å kartlegge situasjonen i bransjen sett fra arbeidsgiversiden har vi gjennomført strukturerte telefonintervjuer med totalt 278 arbeidsgivere/virksomheter. Utvalget til undersøkelsen er hentet fra bedriftsdatabasen Bisweb og er trukket blant bedrifter med tre eller flere ansatte. Dette betyr at vi også får med en stor andel av de helt små virksomhetene. De intervjuede har vært daglig leder eller personalansvarlig. For å oppnå et utvalg på 300 virksomheter (både gods og turbil) ble 783 virksomheter forsøkt rekruttert, av disse svarte 483 at de ikke ønsket eller hadde anledning til å delta. Det vil si at svarprosenten på undersøkelsen er på hele 48 prosent.

Kjennetegn ved bedriftene

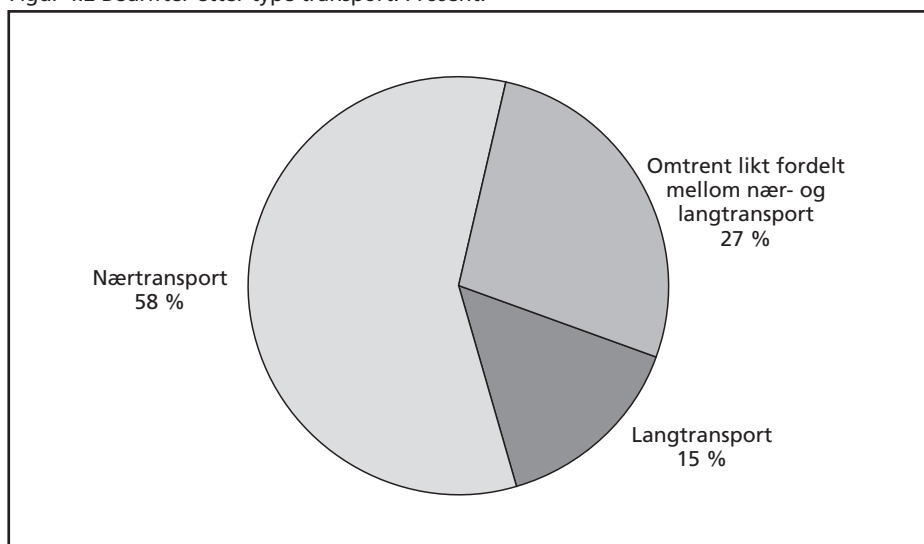
I undersøkelsen av arbeidsgivere begrenset vi utvalget til bedrifter med tre ansatte eller mer. På denne måten sikret vi å få med bedrifter med leder-og-ansatt-relasjoner. Dette betyr at de aller minste bedriftene, med eier og én til to ansatte og kanskje med de mest uformelle relasjonene mellom arbeidsgivere og ansatte sjåførere, ikke er med i vårt materiale. Selv om disse minste utgjør en del av virksomhetene innenfor bransjen, omfatter de relativt sett et lite antall ansatte. Til tross for at utvalget ble begrenset til bedrifter med tre eller flere ansatte, er de små virksomhetene dominerende i vårt materiale. Som vist i figur 4.1 utgjør bedrifter med færre enn ti ansatte to tredjedeler (68 prosent) av alle bedriftene, og bedrifter med mer enn 25 eller flere ansatte utgjør bare én av ti (11 prosent) bedrifter. Denne fordelingen passer også godt med strukturbeskrivelsen i kapittel 2 og det vi vet om bransjen fra tidligere studier (Askildsen 2011).

Figur 4.1 Bedrifter etter størrelse, antall ansatte. Prosent.



Når vi ser på hva slags type transport bedriftene i utvalget utfører, er det, slik det illustreres i figur 4.2, det som arbeidsgiverne definerer som nærtransport, som dominerer. 58 prosent kjører hovedsakelig slik transport, mens 15 prosent kjører langtransport. De resterende bedriftene (27 prosent) rapporterer å kjøre omtrent like mye av begge typer transport.

Figur 4.2 Bedrifter etter type transport. Prosent.

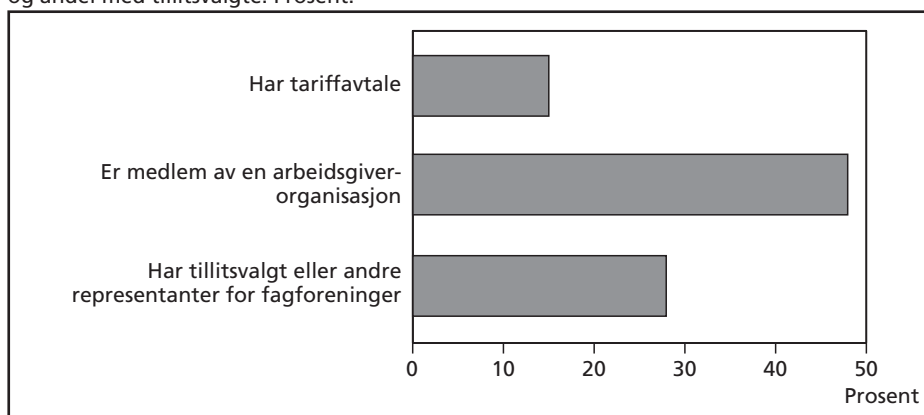


Organisasjonsgrad og tariffavtale

I en norsk og nordisk sammenheng har et velfungerende partssamarbeid gjerne vært en garanti for anstendige arbeidsvilkår. I store deler av det norske arbeidslivet er forholdet mellom partene preget av tillit og respekt for hverandres roller, det gjelder både på et overordnet samfunnsnivå og på virksomhetsnivå. I en rekke studier av ulike bransjer er det framhevet at kvaliteten på partsamarbeidet henger sammen både med bransjenes egenart og med organisasjonsgrad (Berge et al. 2013; Trygstad et al. 2011). Vi vet at organisasjonsgraden innenfor godstransport er lav. Det gjelder både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Askildsen (2011) peker på at sjåfører er vanskelige å organisere, delvis fordi mange er selvstendig næringsdrivende, og delvis fordi det er mange små virksomheter som drives av for eksempel familie og venner. Det gjør at det ikke utvikles partsforhold eller partsrelasjoner, som er vanlige i andre deler av arbeidslivet.

Av de 278 virksomhetene som er intervjuet i telefonundersøkelsen, er det 15 prosent som svarer at de har inngått tariffavtale med en eller flere fagforeninger. Litt under halvparten av de spurte, 48 prosent, oppgir at virksomheten er medlem i en arbeidsgiverorganisasjon. At en så høy andel oppgir å være medlem i en arbeidsgiverorganisasjon, mens bare 15 prosent har inngått tariffavtale, henger sammen med at Norges Lastebileier-Forbund (NLF) både er en næringspolitisk organisasjon og en arbeidsgiverorganisasjon. Et stort antall av deres medlemmer er ikke med i arbeidsgiversamarbeidet og er uten tariffavtale. Vi ser at 28 prosent av virksomhetene oppgir at enten de har tillitsvalgte eller andre representanter for en fagforening i virksomheten.

Figur 4.3 Andel bedrifter som er medlemmer i en arbeidsgiverorganisasjon, har tariffavtale, og andel med tillitsvalgte. Prosent.



Når vi tar hensyn til størrelse, det vil her si antall ansatte sjåfører, finner vi at organisasjonsgraden varierer. 39 prosent av arbeidsgivere med færre enn ti ansatte oppgir at bedriften

er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Blant de største bedriftene, det vil her si dem med flere enn 25 ansatte, er det 72 prosent som oppgir at bedriften er organisert.

Når det gjelder tariffavtale, er mønstret det samme: Blant de minste bedriftene er det 6 prosent som svarer at de har tariffavtale, mens denne andelen er på 59 prosent blant dem med mer enn 25 ansatte.

Ansettelsesforhold og rekruttering

I forprosjektet ble det pekt på at bruk av innleide sjåførere og/eller selvstendig næringsdrivende er et trekk ved bransjen (Bråten et al. 2013). I undersøkelsen har vi stilt spørsmål om ansettelsesforholdene i virksomhetene. Svarene viser at de fleste har fast ansatte sjåførere:

- 86 prosent av bedriftene oppgir at de *ikke* har midlertidig ansatte sjåførere.
- 3 prosent av bedriftene, åtte bedrifter, oppgir at de ikke har fast ansatte sjåførere i det hele tatt.

Omtrent halvparten av bedriftene, 46 prosent, svarer at de har leid inn sjåførere i løpet av siste år. Blant dem som har leid inn sjåførere, oppgir 76 prosent at de har leid inn selvstendig næringsdrivende eller enkeltpersonforetak. 30 prosent av dem som har leid inn, har leid inn fra andre virksomheter/bemanningselskap.

Fra deler av bransjen har det blitt hevdet at innleie av utenlandske sjåførere vokser i omfang (Bråten et al. 2013). Dette er delvis satt i sammenheng med rekrutteringsutfordringer i bransjen. Flere aktører på arbeidsgiversiden gir uttrykk for at det er en utfordring å rekruttere norske sjåførere. En av årsakene som blir pekt på, er de høye kostnadene det innebærer å etablere seg som sjåfør. I vår undersøkelse finner vi imidlertid at det er et lite antall bedrifter som leier inn eller rekrutterer utenlandske sjåførere:

- Av dem som leier inn sjåførere, svarer 91 prosent av virksomhetene at de i hovedsak leier sjåførere fra Norge, 5 prosent oppgir fra utlandet og 5 prosent at det er omtrent likt fordelt mellom Norge og utlandet.
- De som leier sjåførere fra utlandet, leier i hovedsak fra Øst-Europa og Norden.
- Et lite antall, tre virksomheter, oppgir at de rekrutterer sjåførere direkte fra utlandet. To av dem rekrutterer selv, mens én bedrift bruker agent eller bemanningselskap.

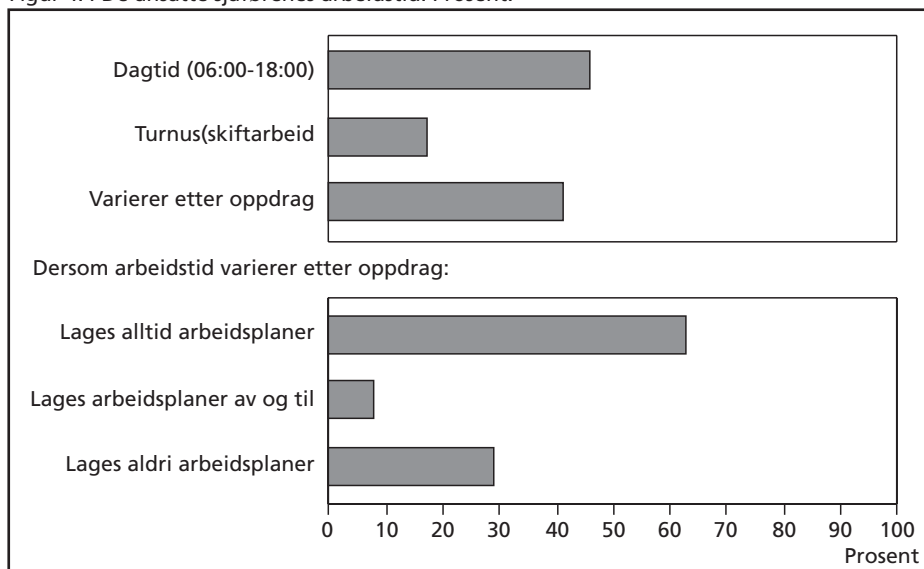
Selv om rekruttering fra utlandet ser ut til å være lite utbredt, er det mange (41 prosent) av bedriftene som sier seg helt enige i påstanden «det er vanskelig å rekruttere norske sjåfører».

Arbeidstid

Arbeidstid er et svært sentralt tema innen transportsektoren. Eksempler på arbeidstidsutfordringer i transportbransjen er blant annet lange arbeidsdager og arbeidsuker, varierende arbeidstid, skiftarbeid, kveldsarbeid, nattarbeid og helgearbeid. En rekke studier peker på negative sammenhenger mellom slike arbeidstidsordninger og ulike typer helseproblemer for arbeidstakerne. Både nasjonal og internasjonal forskning viser at yrkessjåfører oftere enn andre yrkesgrupper jobber skift, har lange arbeidsuker og nattarbeid (se Bråten et. al 2013)

I vår undersøkelse ble arbeidsgiverne spurt om hvilken arbeidstid de ansatte sjåførene har. Figur 4.4 viser at dagarbeid er mest utbredt: 46 prosent svarer at sjåførenes arbeidstid er dagarbeid mellom 06 og 18, mens 41 prosent svarer at sjåførenes arbeidstid er varierende avhengig av oppdraget. 17 prosent svarer at de ansatte har turnus eller skiftarbeid.

Figur 4.4 De ansatte sjåførenes arbeidstid. Prosent.



Figur 4.4 viser også at det blant dem som svarer at arbeidstiden varierer etter oppdraget, er 63 prosent som svarer at det alltid lages arbeidsplaner som gjør at sjåførene vet når de skal jobbe en tid i forveien, 8 prosent sier at dette gjøres noen ganger, mens 29 prosent svarer at det ikke lages slike planer.

Vi har også stilt spørsmål om hvorvidt arbeidsmengden varierer slik at virksomheten er avhengig av å bruke overtid. Over halvparten av virksomhetene, 52 prosent, oppgir at det er tilfellet. Dette kan tyde på at bransjen i stor grad er ordreavhengig og til en viss grad er styrt av oppdragsgiveres skiftende behov. Dette er forhold som påvirker sjåførenes arbeidstid.

Lønn

Det finnes flere tariffavtaler i transportsektoren, og både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden finnes det flere organisasjoner med avtaler. De største avtalene er inngått mellom NHO og Norges Lastebileier-Forbund på den ene siden og LO/NTEF, YS/YTF på den andre. Partene har inngått bransjeavtaler både for transportselskaper i Norge og for bussbransjen. Så langt er ingen av tariffavtalene for transportnæringen allmenngjort⁶. Lønnsnivået i tariffavtalene blir allikevel ofte retningsgivende også for lønnsnivået i bedrifter uten tariffavtale.

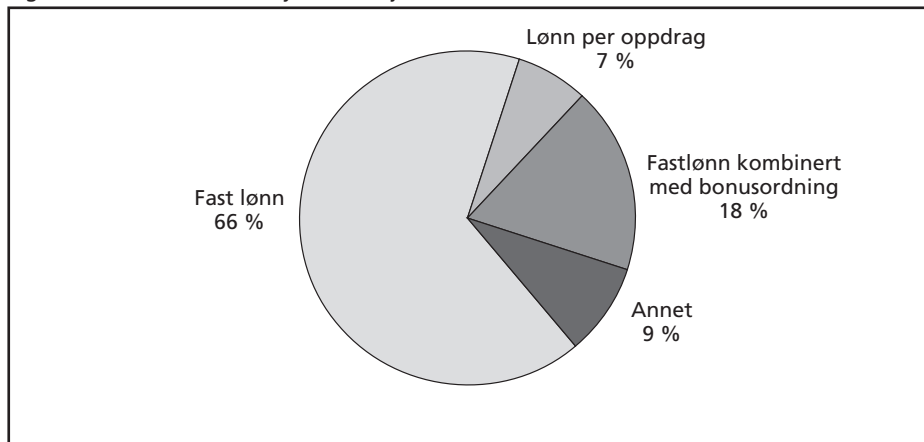
Flere av dem vi intervjuet i forprosjektet, ga uttrykk for bekymring for lønnsforholdene i de delene av transportbransjen som er mest utsatt for internasjonal konkurranse. Særlig var det knyttet bekymring til utviklingen innenfor langtransport og turbil. Arbeidstilsynet var blant dem vi intervjuet, som la vekt på at enkelte deler av transportbransjen opplever et sterkt økende press som følge av økt konkurranse og større press fra oppdragsgiver på leveringstid og pris, noe som også legger press på norske sjåførers lønnsnivå (Bråten et al. 2013). Det ble også nevnt at flere av de store aktørene innenfor godstransport hadde gått ned i pris for å vinne oppdrag. Vi har også tidligere (kapittel 2) vist at lønnsnivået til sjåførene har hatt en svakere vekst enn i transportbransjen for øvrig.

Gjennom tilsynsvirksomhet har Arbeidstilsynet sett at det finnes mange ulike måter å avlønne sjåførene på. Eksempelene som ble nevnt, var blant annet lønn per time, lønn per oppdrag samt lønn som en prosentandel av oppdragets verdi.

⁶ Loven om allmenngjøring av tariffavtaler gir anledning til å forskriftsfeste at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere (både norske og utenlandske) som utfører arbeid av den art avtalen omfatter. Allmenngjøring kan bare vedtas dersom utenlandske arbeidstakere har påviselig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere. Per august 2013 er det allmenngjorte tariffavtaler innenfor bygg, landbruk, verftsindustri og rengjøring. For mer om allmenngjøring, se: <http://www.fao.no/Oestforum/Kunnskapsbase/Temasider/allmenngi.htm>

I undersøkelsen har vi stilt spørsmål om lønn og hva slags lønnsystem sjåførene har. To tredjedeler (66 prosent) av arbeidsgiverne svarer at sjåførene har fast lønn. 7 prosent svarer at sjåførene har lønn per oppdrag. 18 prosent oppgir at de kombinerer fast lønn med bonusordning.

Figur 4.5 Bedriftenes lønnsystem for sjåfører. Prosent.



Helse, miljø og sikkerhet

Arbeidsgiver har ansvar for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte samt arbeide systematisk med helse, miljø- og sikkerhet (HMS) (aml. § 2-1). Arbeidstakerne er på sin side pliktige til å medvirke ved gjennomføring av de tiltakene arbeidsgiveren setter i verk, og å delta i det organiserte vernearbeidet (aml. § 2-3).

Sykefraværet innenfor transportbransjen har ligget på et høyt nivå over tid, sammenliknet med andre næringer (Bråten et al. 2013). I vår undersøkelse oppgir 11 prosent av virksomhetene at sykefravær har vært et problem i løpet av de siste tolv månedene.

Forprosjektet viste at Arbeidstilsynet ved tilsyn i transportbedrifter ofte erfarer store mangler ved det systematiske HMS-arbeidet (aml. § 3-1 og IK-forskriften Bråten et al. 2013). Som vi har påpekt, er transportbedriftene i mange tilfeller små bedrifter, og det er et stort innslag av enkeltpersonbedrifter, og systematisk HMS-arbeid blir ofte ikke prioritert. Ifølge Arbeidstilsynet mangler sjåførene som stoppes i tilsyn på vei, ofte kunnskap om bedriftenes HMS-arbeid, og ved nærmere tilsyn hos arbeidsgiver finner man ofte at det ikke er etablert et systematisk HMS-arbeid slik loven krever (Bråten et al. 2013). Arbeidstilsynets erfaringer når det gjelder mangelfullt HMS-arbeid i transportbedrifter, gjenfinnes også i en landsomfattende kartlegging av status i det systematiske HMS-arbeidet i norske virksomheter generelt (Andersen et al. 2009b).

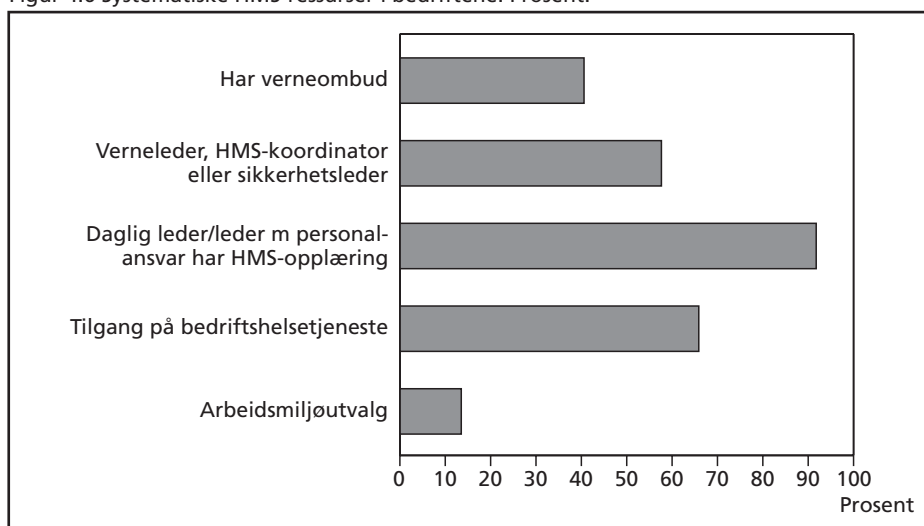
Andersen et al. (2009b) finner at virksomheter med 20 ansatte eller flere i større grad enn de med under 20 ansatte har formulert målsettinger, gjennomført kartlegginger og utarbeidet en handlingsplan slik loven krever.

I Levekårsundersøkelsen 2009 er det ansatte som svarer på spørsmål om hvorvidt bedriften har ulike HMS-ressurser. NOAs analyser viser at 70 prosent av sjåførene som ble spurt, svarer at bedriften har både verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU), mens cirka 25 prosent svarer at de bare har verneombud.

Enehaug & Gamperiene (2010) har sett nærmere på hvordan verneombudsordningen fungerer i bedrifter som driver nærtransport. De konkluderer med at både HMS-opplæringen blant sjåførene og verneombudsordningen i mange tilfeller er mangelfull i forhold til lovkravene. En av årsakene til at verneombudsordningen ikke fungerer selv om det er valgt verneombud og formelle ordninger er på plass, er måten transportyrket utøves på. Sjåførene jobber utenfor bedriftens lokaler, og det blir ofte få treffpunkter og lite kontakt mellom den enkelte sjåfør og verneombudet.

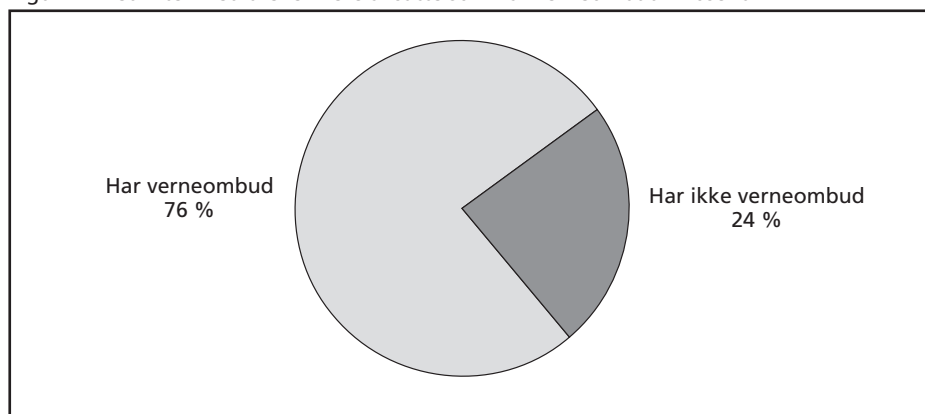
Vi har i vår undersøkelse spurt arbeidsgiverne om flere sider ved HMS-arbeidet. Som figur 4.6 viser, er det 41 prosent som oppgir at de har verneombud, 58 prosent oppgir at de har verneleder, HMS-koordinator eller sikkerhetsleder, 92 prosent svarer at daglig leder eller andre ledere med personalansvar har gjennomgått opplæring i HMS. 66 prosent av virksomhetene oppgir at de har tilgang til bedriftshelsetjeneste. Dette er omtrent på samme nivå eller litt høyere enn det sjåførene oppgir i Levekårsundersøkelsen. Her svarer i underkant av 60 prosent av sjåførene at bedriften de jobber i, er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste, selv om dette er lovpålagt (NOA 2011). 14 prosent svarer at de har arbeidsmiljøutvalg.

Figur 4.6 Systematiske HMS-ressurser i bedriftene. Prosent.



Når det gjelder verneombud, er det et krav at alle bedrifter med ti eller flere ansatte ifølge arbeidsmiljøloven skal ha et verneombud valgt av de ansatte. I figur 4.7 ser vi på bedrifter med ti eller flere ansatte.

Figur 4.7 Bedrifter med ti eller flere ansatte som har verneombud. Prosent.



Av figur 4.7 går det fram at andelen som har verneombud, slik loven krever, er på 76 prosent. Dette er på nivå med det som tidligere er funnet i privat tjenesteyting generelt (Trygstad et al. 2011).

Den lave andelen bedrifter som oppgir at de har arbeidsmiljøutvalg, må sees i sammenheng med størrelsen på bedriftene innen denne bransjen. Det er ikke før bedriften har mer enn 50 ansatte, at loven stiller krav til at det opprettes et AMU. Er det mellom 20 og 50 ansatte, kan de ansatte kreve at det opprettes et slikt utvalg. Blant bedriftene i vårt utvalg er det som vi har sett, en stor overvekt av små bedrifter, og bare én av ti bedrifter oppgir å ha mer enn 25 ansatte sjåførere.

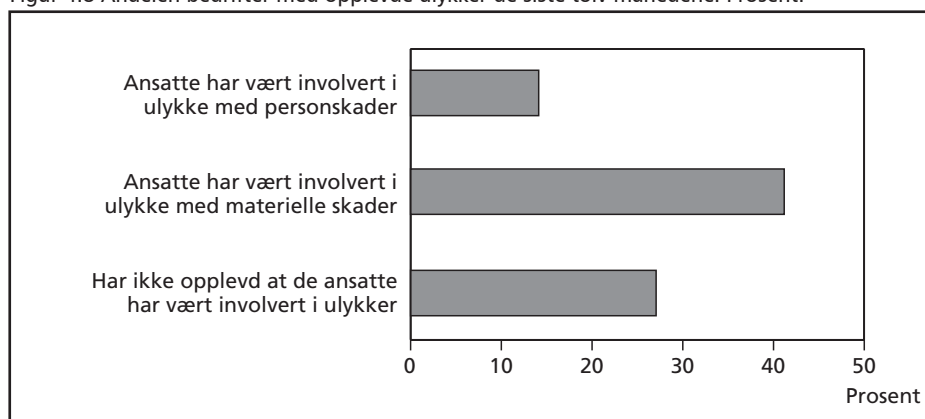
Ulykker og sikkerhet

Det er få bransjer der risikoen for ulykker er så stor som for yrkessjåførere. Av alle dødsulykker på norske veier er folk som kjører i yrkessammenheng, involvert i bortimot fire av ti (Nævestad & Phillips 2013). Trafikkulykker er et svært alvorlig arbeidshelseproblem, og trafikkulykker er nå den viktigste årsaken til arbeidsrelaterede skader og dødsfall i mange europeiske land (Strahan et al. 2008).

Sikkerhetsaspektet utgjør også en viktig del av HMS-arbeidet i transportsektoren. Bedre trafikkikkerhet og færre trafikkulykker hvor yrkessjåførere er involvert, er en viktig målsetting i HMS-arbeidet.

I undersøkelsen har vi spurt arbeidsgiverne om noen av de ansatte har vært involvert i ulykker med personskade i løpet av de siste tolv månedene.

Figur 4.8 Andelen bedrifter med opplevde ulykker de siste tolv månedene. Prosent.



Figur 4.8 viser at andelen som rapporterer å ha opplevd at ansatte har vært i ulykker med personskade, er 14 prosent, mens det er 41 prosent som oppgir å ha opplevd ulykker med materielle skader de siste tolv månedene. 27 prosent har ikke opplevd noen av delene.

I undersøkelsen ble det også stilt spørsmål om rapporteringsrutiner for sikkerhetsmessige mangler eller avvik. Om dette svarer det store flertallet av bedriftene, 87 prosent, at de har slike rutiner.

Oppsummering

Denne gjennomgangen av arbeidsforholdene i godsbransjen bygger på arbeidsgivernes syn og vurderinger av forhold i egen bedrift. Undersøkelsen omfatter bedrifter med tre eller flere ansatte. Vi har derfor i mindre grad fått med oss den delen av bransjen som har blitt beskrevet som dominert av uformelle ansettelsesforhold og nære familie- og vennskapsforhold (jf. Askildsen 2011). Hovedinntrykket fra undersøkelsen er da også at dette er en ganske godt organisert bransje:

- Over en tredjedel har tillitsvalgte / andre representanter for en fagforening i bedriften.

- Vi finner at dette henger sammen med størrelse: Jo flere ansatte sjåfører bedriften har, jo større er sjansen for at bedriften er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, har tariffavtale og representanter for en fagforening.
- Faste ansettelser dominerer: 86 prosent oppgir at de ikke har midlertidig ansatte sjåfører.
- Litt under halvparten av bedriftene leier inn sjåfører, men i liten grad sjåfører fra utlandet.
- Bransjen har varierende arbeidstidsordninger der over 40 prosent av virksomhetene tilpasser arbeidstiden etter oppdragene.
- Utbredt bruk av overtid forsterker inntrykket av en bransje styrt av eksterne aktører/oppdragsgivere.
- Fast lønn er det dominerende lønnssystemet.
- Når det gjelder HMS-arbeidet, er det generelt forholdsvis lave andeler av bedriftene som oppgir å ha AMU og verneombud. Disse andelene må imidlertid sees i sammenheng med størrelsesstruktur i bransjene. Når bedriftene har så mange ansatte at de lovpålagte kravene gjør seg gjeldende, er andelene på linje med privat tjenesteyting generelt.
- Bransjen er preget av høy ulykkesrisiko.

5 Godstransport – arbeidsforhold og arbeidsvilkår sett fra arbeidstakernes side

I dette kapittelet ser vi nærmere på sjåførene innenfor godstransport. Selv om temaene i stor grad er de samme som i foregående kapittel, er det nå den enkelte arbeidstakers beskrivelse og vurdering av egen arbeidssituasjon som er utgangspunktet. Vi er opptatt av arbeidsforhold i bred forstand, både ansettelsesforhold, lønnsvilkår, arbeidstid og arbeidsmiljø.

Vi ser på ulike grupper av godssjåfører, de som kjører mest langtransport, de som kjører mest nærtransport, og utenlandske sjåfører som kjører i Norge. Vi har tidligere skrevet at det til dels er krevende å få tak i respondenter. Sjåførene er ofte ute på oppdrag og kan derfor være vanskelige å nå. For de norske sjåførene baserer vi oss på en spørreundersøkelse gjort med utgangspunkt i Aa-registeret. Med bakgrunn fra dette registeret er det gjennomført 400 telefonintervjuer med godssjåfører. Vi mener at dette gir oss et forholdsvis godt bilde av arbeidssituasjonen blant de norske sjåførene, men med forbehold om at vi neppe har fått tak i den dårligst organiserte delen av bransjen.

For å få tak i de utenlandske sjåførene har vi gjennomført intervjuer på rasteplasser, både nord og sør for Oslo, som er den sentrale destinasjonen for langtransport fra utlandet. Undersøkelsen foregikk i perioden fra 20. til 29. november. I løpet av denne perioden gjennomførte to lag med til sammen fire intervjuere 90 rasteplassintervjuer. Intervjuene ble gjennomført om ettermiddagene og kveldene. Blant de intervjuede er det også en betydelig andel norske sjåfører. Siden disse er rekruttert uavhengig av om de er i et registrert arbeidsforhold, kan disse intervjuene supplere bildet fra undersøkelsen basert på Aa-registeret. Selv om rasteplassintervjuene er avhengige av samtykke fra den enkelte sjåfør, har vi ikke opplevd vesentlig grad av avvising, også sjåfører som har vært klart kritiske til sine arbeidsforhold, har besvart undersøkelsen. De vanligste grunnene til at sjåfører på rasteplassene ikke besvarte skjemaet, var at de enten var i ferd med å starte opp for å kjøre, eller at gardinene var trukket for. I ett tilfelle var det såpass tidlig på kvelden at intervjuerne banket på hytta. En ikke helt fornøyd nyoppvekket sjåfør kom ut. Etter beklagelse fra våre intervjuere svarte han på undersøkelsen, men intervjuerne lærte seg å la biler med «stengte» hytter stå i fred. Det må vises varsomhet med å tolke undersøkelsesresultatene som et representativt bilde av arbeidsforholdene. Metoden har likevel vist seg å være anvendbar, og undersøkelsen gir etter vår mening

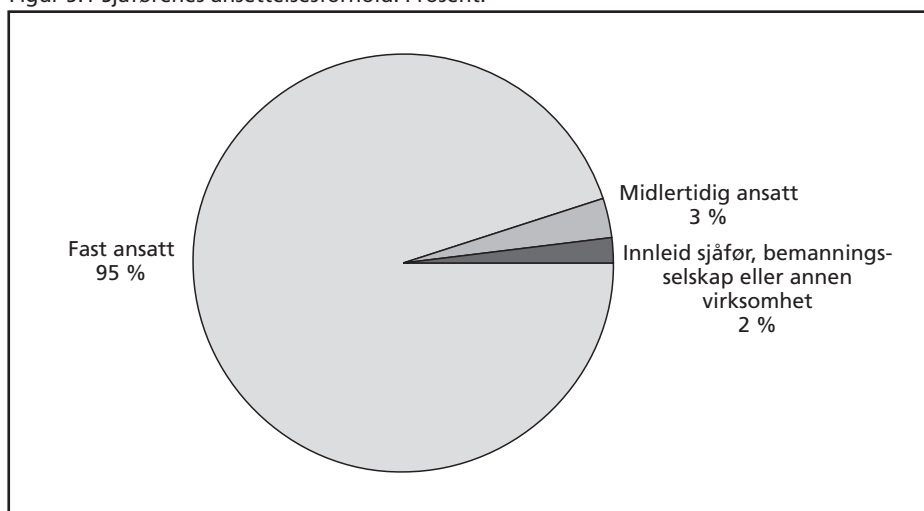
et i ganske godt innblikk i denne delen av næringen. Selv om vår undersøkelse gir et forholdsvis godt bilde av en del hovedtrekk, vil en større anlagt undersøkelse flere steder i landet kunne gi et mer representativt materiale for landet som helhet og også kunne fange opp flere dimensjoner.

I kapitlet presenterer vi først funn basert på telefonintervjuene, deretter presenterer vi funnene fra rasteplassundersøkelsen.

Sjåførens ansettelsesforhold og bakgrunn

Av de 400 sjåførene som er intervjuet, svarer 379, det vil si 95 prosent, at de er fast ansatt, 3 prosent at de er midlertidig ansatt, og 2 prosent at de er leid inn fra bemannings-selskap eller annen virksomhet.

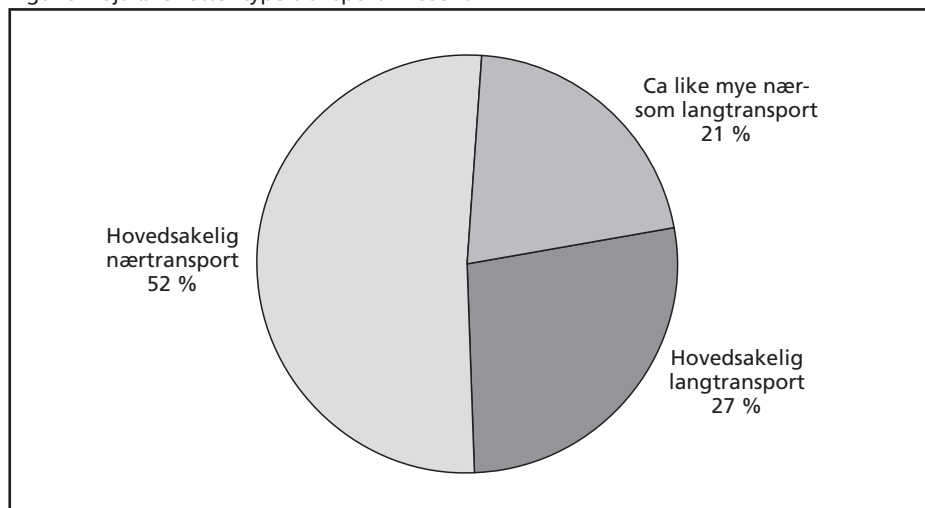
Figur 5.1 Sjåførenes ansettelsesforhold. Prosent.



Alle arbeidstakerforhold skal være registrert i Aa-registeret. Den høye andelen fast ansatte i vår undersøkelse kan indikere at midlertidig ansatte / vikarer / innleide blir registrert i noe mindre grad enn fast ansatte. Inntrykket av at det er en organisert del av bransjen vi har nådd, forsterkes når vi ser på andelen som oppgir at de er medlemmer av en fagforening: 35 prosent av sjåførene i vår undersøkelse oppgir å være organisert. Generelt opererer man med en organisasjonsgrad på mellom 10 og 20 prosent blant godstransportsjåførere (Rönngren er al. 2008; Askildsen 2011).

Som vist i figur 5.2 svarer halvparten, 51 prosent, at de vanligvis kjører nærtransport, 27 prosent svarer vanligvis langtransport, mens 21 prosent kjører omtrent like mye nærtransport og langtransport.

Figur 5.2 Sjåførere etter type transport. Prosent.



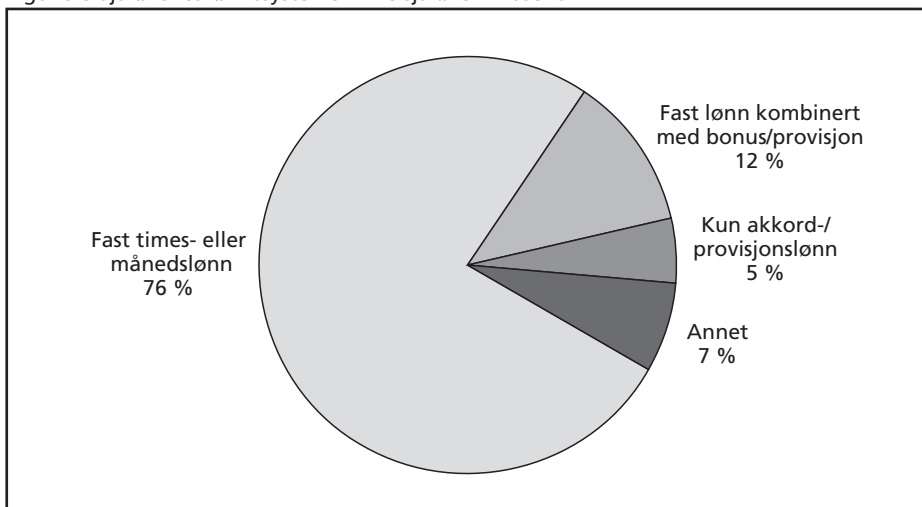
Vi vet at transportbransjen er en svært mannsdominert bransje, særlig innenfor gods-transport. I vår undersøkelse er da også 98 prosent av respondentene menn. Når det gjelder sjåførene, er det i overkant av to tredjedeler, 69 prosent, av dem som har svart på undersøkelsen, som er 45 år eller eldre. Det dreier seg altså om en godt voksen arbeidsstyrke.

Som vist flere ganger består godstransportbransjen av mange små aktører. Dette preger også sjåførene i vårt utvalg. Nesten halvparten av sjåførene, 47 prosent, jobber i bedrifter med ti eller færre ansatte. Av disse jobber over halvparten i bedrifter med mellom én og tre ansatte. Bare 15 prosent av sjåførene jobber i bedrifter som har mer enn 50 ansatte.

Lønssystemer

Som vi så i forrige kapittel, var fast lønn det dominerende lønssystemet blant bedriftene. Det samme bildet finner vi blant sjåførene i vårt utvalg.

Figur 5.3 Sjøførenes lønssystemer. Alle sjåførere. Prosent.



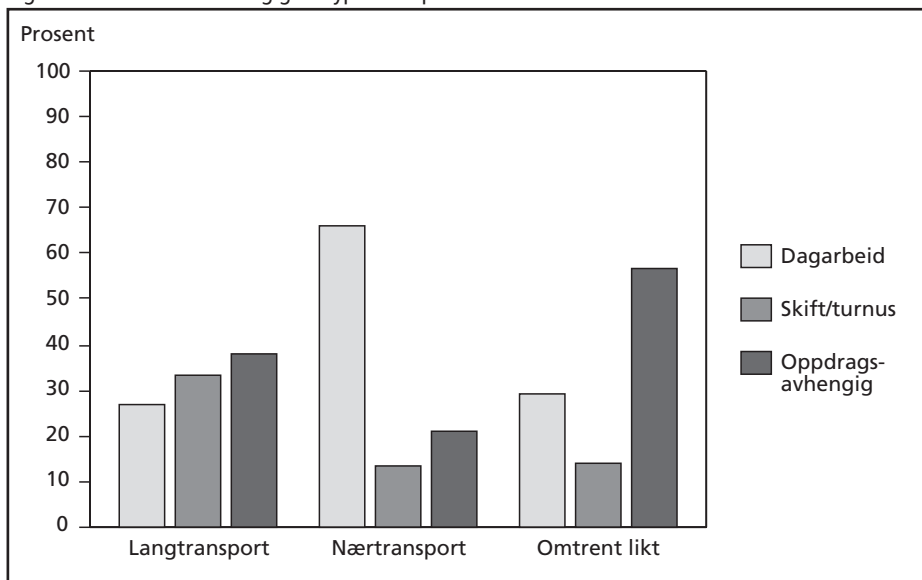
Figur 5.3 viser at fast times- eller månedslønn er det dominerende lønssystemet for sjåførene i undersøkelsen. 76 prosent oppgir å ha dette, mens det er 12 prosent som svarer at de har fast lønn i kombinasjon med bonus, provisjon eller akkordtillegg. Ren akkordlønn er det bare 5 prosent som oppgir. Vi finner en forskjell i hvilket lønssystem sjåførene har, avhengig av type transport de kjører. I langtransport er fast lønn kombinert med bonus, provisjon eller akkordtillegg utbredt. 21 prosent av langtransportssjåførene oppgir at de har et slikt lønssystem, mens det bare er 8 prosent av nærtransportssjåførene som oppgir det samme.

Arbeidstid

Arbeidstid for sjåførene er regulert gjennom arbeidsmiljøloven og tariffavtaler, og de omfattes av internasjonale regler for kjøre- og hviletid. Vi antar likevel at hvordan arbeidstiden er organisert, avhenger av hvorvidt de kjører langtransport eller nærtransport.

Som det framgår av figur 5.4 (neste side), er det i overkant av en fjerdedel av langtransportssjåførene som oppgir å ha dagarbeid (mellom kl. 06.00 og 18.00). Blant nærtransportssjåførene er det derimot to tredjedeler som oppgir å ha denne arbeidstiden. Dessuten viser figuren at langtransportssjåførenes arbeidstid i større grad er avhengig av oppdragene enn arbeidstiden til nærtransportssjåførene. Vi ser også at de sjåførere som oppgir å kjøre omtrent like mye lang- som nærtransport, har sitt eget arbeidstidsmønster. Mens de har omtrent like stor andel dagarbeid som langtransportssjåførene (29 prosent), likner de på nærtransportssjåførene når det gjelder andelen med skift- og

Figur 5.4 Arbeidstid avhengig av type transport. Prosent.



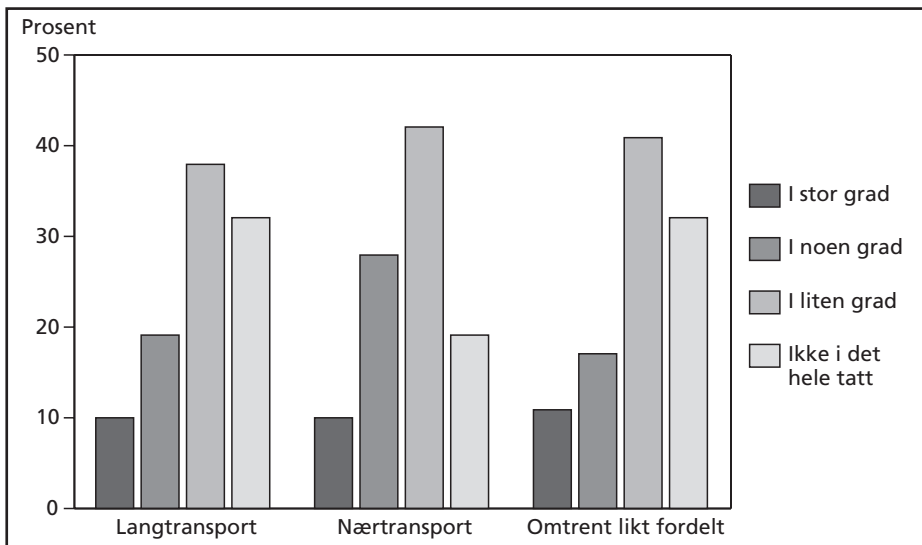
turnusarbeid (14 prosent). De skiller seg fra begge de andre gruppene ved at godt over halvparten av dem (57 prosent) oppgir å ha varierende arbeidstid avhengig av oppdrag. Det kan altså se ut som om vi her har en kategori sjåførere som kan karakteriseres ved å være fleksible både når det gjelder arbeidstid og type transport.

Tidspress og stress i arbeidssituasjonen

I undersøkelsen har vi stilt flere spørsmål om hvorvidt sjåførene opplever tidspress og stress i arbeidssituasjonen. I tillegg til at dette påvirker den enkeltes hverdag og helse, er det, blant annet i Nasjonal transportplan 2010–2019, pekt på at sammenhengen mellom dårlig tid / stress, arbeidstidsordninger/trøtthet og kjøreatferd hos yrkessjåførere bør sees nærmere på. I spørreundersøkelsen har vi spurt sjåførene om de blir stresset på grunn av arbeidssituasjonen: 33 prosent svarer at de i stor eller noen grad blir det, mens 40 prosent svarer i liten grad, og 26 prosent ikke i det hele tatt.

Når vi differensierer mellom de ulike typene transport, som i avsnittet om arbeidstid, finner vi noen forskjeller, særlig mellom nærtransport og de to andre kategoriene. Som det framgår av figur 5.5, rapporterer nærtransportsjåførene å bli stresset av arbeidssituasjonen i betydelig større grad enn både langtransportsjåførene og de som kjører omtrent like mye lang- og nærtransport.

Figur 5.5 Sjåførenes opplevelse av stress på grunn av arbeidssituasjon, etter transporttype. Prosent.



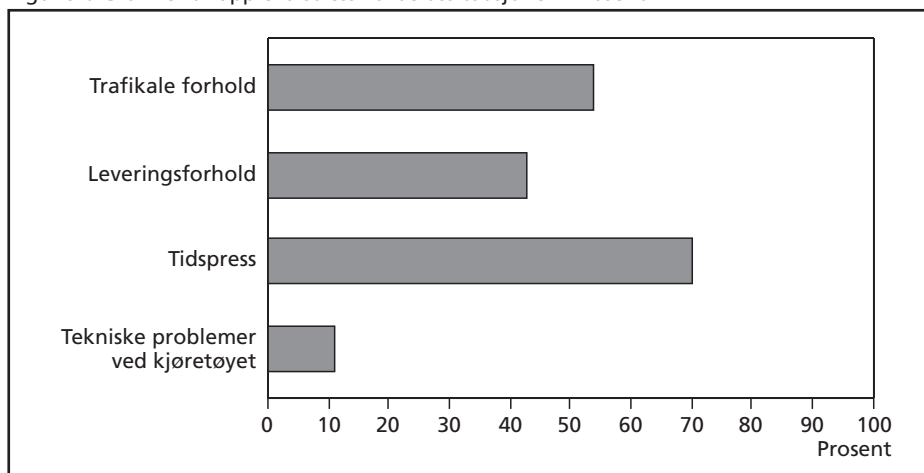
Andelene som oppgir å bli stresset «i stor grad», er imidlertid like store (10 prosent) blant sjåførere i alle de tre transporttypene. Det er den moderate svarkategoriene «i noen grad» og andelene som svarer «ikke i det hele tatt», som skiller kategoriene. Mens det blant dem som hovedsakelig kjører nærtransport, er 28 prosent som oppgir at de i noen grad opplever stress på grunn av arbeidssituasjonen, er den tilsvarende andelen for de to andre transporttypene under 20 prosent. Et høyere stressnivå blant nærtransportersjåførene viser seg også ved at det bare er én av fem som oppgir å ikke oppleve jobbrelatert stress «i det hele tatt». Tilsvarende tall for sjåførere som hovedsakelig kjører langtransport eller omtrent like mye lang- og nærtransport, er én av tre.

Det er også blant nærtransportersjåførene vi finner høyest andel som rapporterer at de har hatt sykefravær som de mener helt eller delvis skyldes forhold ved jobben. 16 prosent av nærtransportørene rapporterer dette, mens andelen blant langtransportersjåførene er 12 prosent.

Grunner til stress

Blant dem som oppgir at de i stor eller noen grad blir stresset av arbeidssituasjonen, har vi spurt om hva som stresser dem, om det er tidspress, leveringsforhold, trafikale forhold eller annet.

Figur 5.6 Grunner til opplevd stress i arbeidssituasjonen. Prosent.



Som det går fram av figur 5.6, peker de fleste, 70 prosent, på tidspress som en årsak. Noe over halvparten, 54 prosent, svarer trafikale forhold, og 42 prosent peker på leveringsforhold som en stressfaktor. Dette er i tråd med funnene i studien av nærtransportsjåførene gjennomført i 2010 (Enerhaug & Gamperine 2010). Her ble det pekt på at trafikale utfordringer som kø, manglende parkeringsmuligheter og generelt vanskelige leveringsforhold i byene var grunner til nærtransportsjåførenes opplevelse av å ha en stressende hverdag. I vårt materiale er det ingen vesentlige forskjeller mellom langtransport- og nærtransportsjåførene når det gjelder hvordan de vurderer de oppgitte stressfaktorene.

Kjøre- og hviletid

Innenfor transportnæringene er behovet for tilstrekkelig hvile et sentralt tema og regulert gjennom hvile- og kjøretidsbestemmelsene. Disse setter klare begrensninger på sjåførenes arbeids- og kjøremønster. Empiriske studier viser da også at disse reglene strukturerer sjåførenes arbeidsdag (Enerhaug & Gamperine 2010; Askildsen 2011). Kort gjengitt begrenser regelverket den lovlige kjøringen til fire og en halv time før en hvileperiode på minimum 45 minutter. Det er også lovpålagt med en døgnhvile på elleve timers sammenhengende arbeidsfri og en ukehvil på minimum 45 timer etter seks døgns kjøring. Enkelte tilpasninger er mulig, men samlet kjøretid i løpet av to uker kan ikke overstige 90 timer (<http://www.vegvesen.no/Kjoretøy/Yrkestransport/Kjore+og+hviletid>).

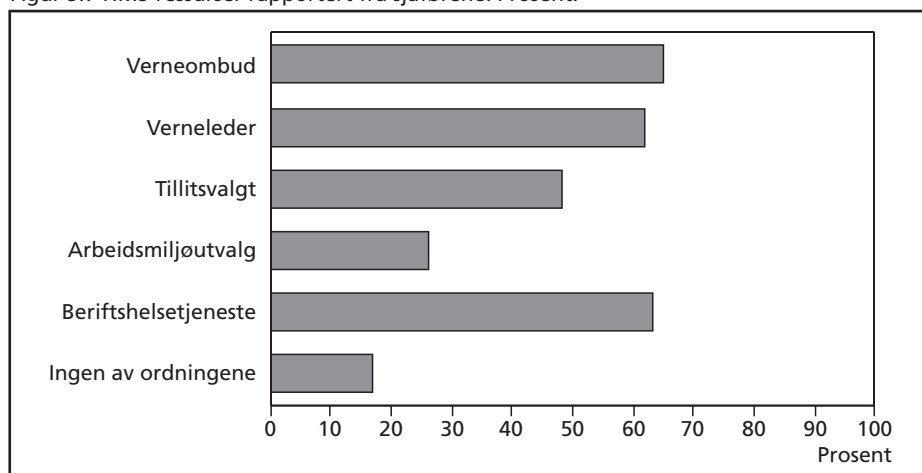
Deler av regelverket kan imidlertid være vanskelige å overholde og også vanskelige å kontrollere, for eksempel hva som faktisk skjer når bilen står i ro for lasting og lossing. I vår undersøkelse ble sjåførene spurt om de har hatt forkortet lovpålagt ukehvil på grunn av arbeidssituasjonen, og om det hender at de må utføre arbeidsoppgaver i løpet av hviletiden. Generelt svarer i overkant av to av tre (69 prosent) at de aldri må utføre slike oppgaver i hviletiden, mens én av ti oppgir at det hender ofte. De samme andelene finner vi når det gjelder å ha hatt forkortet ukehvil på grunn av arbeidssituasjonen: 66 prosent svarer at de i løpet av det siste året aldri har hatt forkortet ukehvil, mens 10 prosent svarer at de har hatt dette flere ganger. Det er blant langtransportsjåførene det er vanligst med forkortet ukehvil og å utføre arbeidsoppgaver i hviletiden. Her oppgir 16 prosent at de har hatt forkortet ukehvil, og 15 prosent oppgir at de ofte utfører arbeidsoppgaver i løpet av hviletiden.

Organisatoriske arbeidsforhold: helse, miljø og sikkerhet

Systematisk HMS-arbeid

Paragraf 3 i arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten. Som vi skrev i kapittelet om arbeidsgiverne, erfarer Arbeidstilsynet imidlertid at det er mangler ved HMS-arbeidet i transportbedrifter, og at man ved tilsyn hos arbeidsgiver ofte finner at det ikke er etablert et systematisk HMS-arbeid slik arbeidsmiljøloven krever (Bråten et al. 2013). Det gjelder både tilgang på bedriftshelsetjeneste og verneombudsordningen. I spørreundersøkelsen har vi spurt sjåførene om bedriften de jobber i, har ulike HMS-ressurser.

Figur 5.7 HMS-ressurser rapportert fra sjåførene. Prosent.



Figur 5.7 viser at 65 prosent oppgir at bedriften har verneombud, 62 prosent av sjåførene jobber i virksomheter som har verneleder, HMS-koordinator eller sikkerhetsleder. Det er færre som arbeider i en bedrift med tillitsvalgte eller andre representanter for fagforeninger. Omtrent halvparten av sjåførene (48 prosent) oppgir at de gjør det. Arbeidsmiljøutvalg (AMU) er den HMS-ressursen som er minst utbredt blant sjåførene: Én av fire (26 prosent) oppgir at virksomheten de jobber i, har dette. Når det gjelder bedriftshelsetjeneste, er det 63 prosent som svarer at bedriften har det, enten felles, innleid eller egen. 17 prosent av sjåførene svarer at bedriften de arbeider i, ikke har noen av disse HMS-ordningene.

Den lave andelen sjåfører som oppgir at virksomheten har arbeidsmiljøutvalg, må sees i sammenheng med størrelsen på bedriftene innen denne bransjen. Det er ikke før bedriften har mer enn 50 ansatte at loven stiller krav til at det opprettes et AMU. Er det mellom 20 og 50 ansatte, kan de ansatte kreve at det opprettes et slikt utvalg. Ser vi på sjåfører som jobber i bedrifter med mellom 20 og 50 ansatte, der de ansatte kan kreve et slikt utvalg, er det 24 prosent som rapporterer at bedriften har AMU. For bedrifter med mellom 50 og 99 ansatte er andelen den samme. Av sjåfører ansatt i de største foretakene, definert som 100 ansatte sjåfører eller mer, er det imidlertid 57 prosent som oppgir at de vet at bedriften har AMU.

Når det gjelder verneombudsordningen, så vi at det blant alle sjåfører er 65 prosent som oppgir at de jobber i bedrifter som har verneombud. Hvis vi ser på andelen som jobber i bedrifter med ti eller flere ansatte, og som i henhold til arbeidsmiljøloven er pålagt å ha ordningen, er andelen 80 prosent.

For transportbransjen gjelder et generelt krav om å være tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste. Som vi så i figur 5.7, oppga nesten to av tre at de jobber i en bedrift tilknyttet en slik ordning.

Selv om et hovedinntrykk fra intervjuene våre er en bransje hvor de formelle ordningene i vesentlig grad er på plass, er det knyttet noen bransjespesifikke problemer til dem. Sjåførenes arbeidssituasjon er karakterisert ved at de er «på veien» og sjelden er samlokalisert. Dette kan gi avstand til de mer formelle og organisatoriske arbeidsmiljøordningene. Undersøkelsen avdekker bare kjennskap til ordningene, ikke sjåførenes vurdering av nytten ved dem.

Oppsummering

- Faste ansettelser dominerer i vårt materiale. 95 prosent av sjåførene oppgir å ha dette.
- Nærtransport er mest utbredt blant sjåførene. Over halvparten kjører hovedsakelig nærtransport.

- Fast lønn er det dominerende lønssystemet: Tre av fire oppgir å ha dette. Ulike former for fastlønn kombinert med tillegg er mer utbredt blant langtransport-sjåførene enn blant dem som kjører nærtransport.
- Arbeidstidsordninger varierer etter type transport. Dagarbeid er vanligst blant nærtransport-sjåførene, mens skift- og oppdragsavhengig arbeidstid er mer vanlig blant dem som kjører langtransport. Det ble funnet en mellomkategori preget av stor grad av oppdragsavhengig arbeidstid og fleksibilitet når det gjelder type transport.
- Én av tre oppgir at de i stor eller noen grad blir stresset av arbeidssituasjonen. Stress er klart mer utbredt blant dem som kjører nærtransport, enn blant dem som kjører langtransport. Tidspress blir oftest oppgitt som årsak til jobberelatert stress, fulgt av trafikale forhold.
- To av tre sjåfører oppgir at bedriften de jobber i, har verneombud, og nesten like mange oppgir å ha verneleder og at bedriften har en bedriftshelsetjeneste. At én av fire oppgir at bedriften har arbeidsmiljøutvalg, må sees i sammenheng med størrelse på bedriften. Blant bedrifter som er pålagt å ha arbeidsmiljøutvalg (50 eller flere ansatte), oppgir fire av fem at dette finnes på arbeidsplassen.

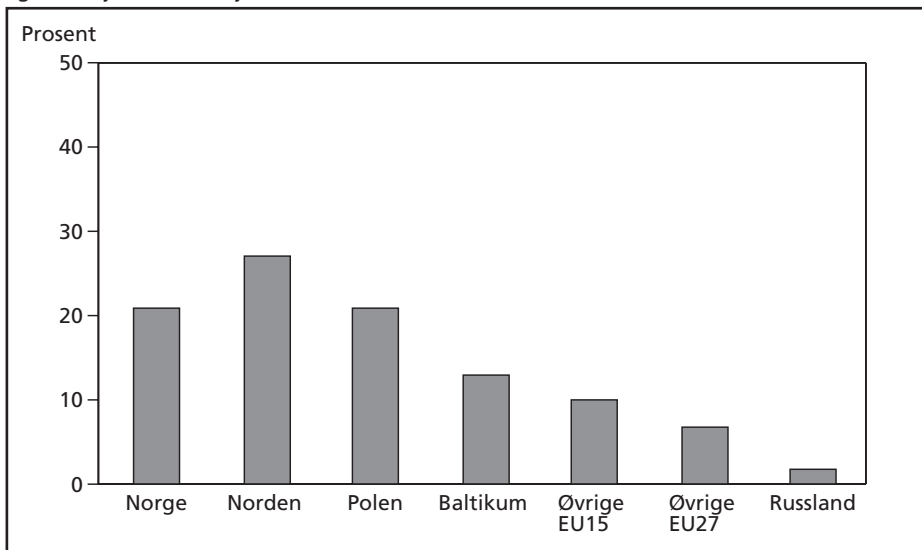
Rasteplassintervjuer – godssjåfører

For å få innsikt i de utenlandske sjåførenes arbeidsforhold og samtidig også muligens en mindre organisert del av den norske langtransporten ble det gjennomført en rasteplassundersøkelse (se også 1.2 om metode). I løpet av ni dager i slutten av oktober oppsøkte fire intervjuere ulike rasteplasser i Akershus, både sør og nord for Oslo, der de gjennomførte i alt 90 intervjuer av vogntogsjåfører. Intervjupersonene svarte på undersøkelsen ved hjelp av nettbrett. Undersøkelsen fantes på ni ulike språk.⁷ Sjåfører fra i alt 16 nasjoner ble intervjuet. Som det framgår av figur 5.8 utgjør norske og polske sjåfører de største nasjonale gruppene og utgjør hver sin femtedel (21 prosent).

Sjåfører fra resten av Norden utgjør over en fjerdedel (27 prosent) av alle sjåfører i undersøkelsen. Blant disse dominerer svensker og dansker, som utgjør henholdsvis 14 og 11 prosent av de intervjuede sjåførene. Av figur 5.8 ser vi også at 10 prosent av sjåførene kommer fra EU15-landene, og her er Tyskland den dominerende nasjonen. Tallene gir imidlertid ikke uttrykk for de ulike nasjonalitetenes reelle andeler av transportene: Noen nasjonaliteter lot til å være noe mer avvisende til å bli intervjuet enn andre, og to intervjuer med bulgarske sjåfører gikk vi glipp av på grunn av at spørreskjemaet ikke var oversatt til noe aktuelt språk.

⁷ Undersøkelsen fantes på bulgarsk, engelsk, estisk, fransk, latvisk, litauisk, norsk, polsk, rumensk, russisk, spansk og tysk.

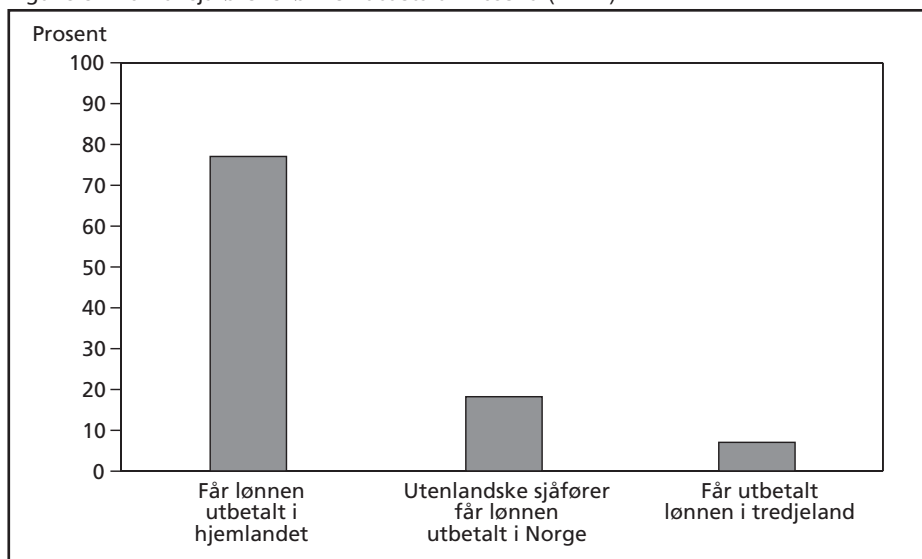
Figur 5.8 Sjøførenes nasjonalitet. Prosent. (n=90)



Hvor blir sjåførenes lønn utbetalt?

I undersøkelsen ble sjåførene spurt om hvilket land de fikk utbetalt lønnen i. Som det går fram av figur 5.9, var det nesten fire av fem (77 prosent) som fikk den utbetalt i det landet de hadde oppgitt som sin nasjonalitet, og nesten én av fem utenlandske sjåførere (18 prosent) fikk lønnen utbetalt i Norge.

Figur 5.9 Hvor får sjåførene lønnen utbetalt? Prosent. (n=87)



Bare 1 av 20 sjåførar (5 prosent) fikk utbetalt lønn i et tredjeland, det vil si verken i Norge eller i eget heimland. Konkret dreide det seg stor sett om sjåførar frå EU15 som fikk lønnen utbetalt i et annett EU15-land. Av dem som fikk lønnen utbetalt i Norge, dominerte de polske sjåførene, men også svenske sjåførar utgjorde en betydelig andel. Når 25 prosent av de polske sjåførene oppgir å få utbetalt lønnen sin i Norge, kan det være en indikasjon på at norske transportørar benytter polske sjåførar, men på dette nivået er imidlertid tallene så små at de må tolkes med stor forsiktighet. Av sjåførene får over 92 prosent lønnen sin utbetalt i heimlandet. Dette er et signifikant funn.

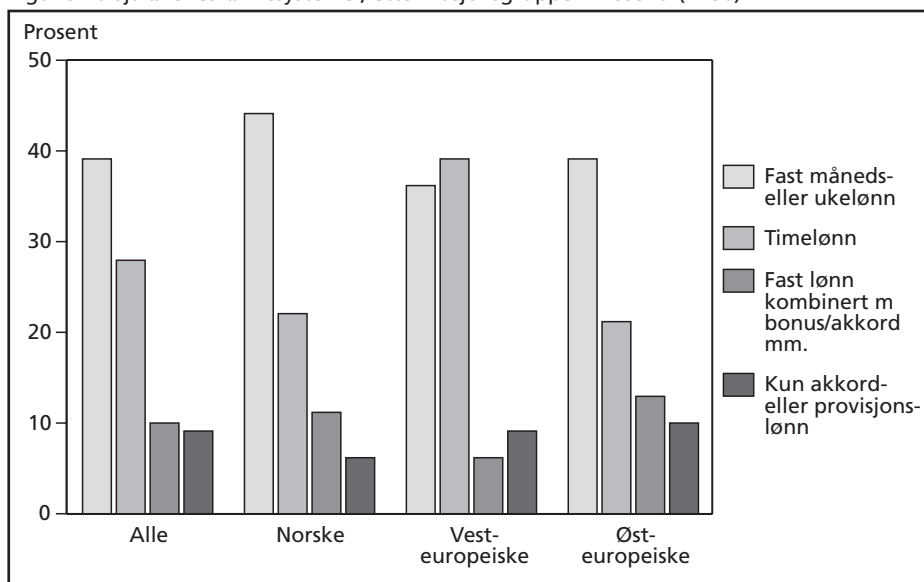
Ansettelsesforhold

Blant de intervjuede sjåførene er de aller fleste, 91 prosent, ansatt, mens 9 prosent oppgir å være selvstendig næringsdrivende. Når det gjelder hvorvidt sjåførene som oppgir å være ansatt er fast ansatt, i et midlertidig ansettelsesforhold eller være innleid arbeidskraft, er det 90 prosent som sier de er fast ansatt. Alle de norske sjåførene oppgir å være fast ansatte, mens tilsvarende andel blant de andre nordiske sjåførene er 95 prosent. Blant de øvrige vesteuropeiske sjåførene finner vi også bare fast ansatte. Blant sjåførar frå landene utenfor EU15, det vil si Polen, de baltiske landene, Bulgaria, Romania og Russland, oppgir 80 prosent å være fast ansatt. Det er en signifikant lavere andel enn blant de vest-europeiske sjåførene. I gruppen utenlandske sjåførar som får utbetalt lønn i Norge, er andelen med fast ansettelse på 94 prosent og på samme nivå som blant de nordiske sjåførene generelt. Når vi bare ser på østeuropeiske sjåførar ansatt i Norge, er andelen med fast ansettelse på 90 prosent, mens den for dem som får lønnen utbetalt i heimlandet, er på 71 prosent. Men her er antallet respondenter såpass lite at det til tross for en betydelig observert forskjell i prosentpoeng, ikke foreligger noen statistisk signifikant forskjell, og tallet må tolkes som en indikasjon på en mulig forskjell.

Lønn

Når det gjelder ansettelsesforhold, er bildet som kom fram gjennom undersøkelsen, forholdsvis ryddig, med en stor grad av faste ansettelser. Vi har også spurt om hva slags lønssystem sjåførene har. Hvilke lønssystemer som benyttes, kan også sees som et uttrykk for grad av forutsigbarhet og ryddige ansettelsesforhold.

Figur 5.10 Sjåførenes lønssystemer, etter nasjonsgrupper. Prosent. (n=90)

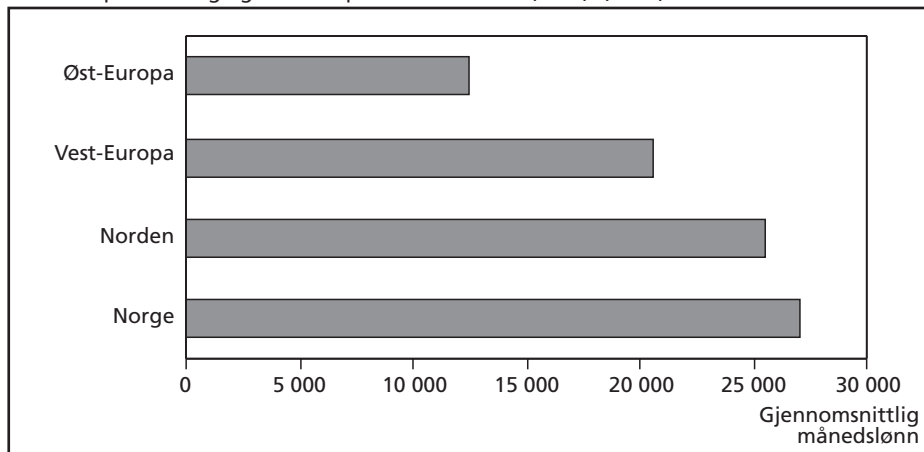


Av figur 5.10 framgår det at fast måneds- eller ukelønn er det klart mest utbredte lønns-systemet for alle sjåførene generelt, og at i underkant av én av ti sjåfører (9 prosent) har et lønnsystem som kun er basert på akkord- eller provisjonslønn. Vi ser også at det er markante forskjeller mellom de ulike gruppene av land. For det første ser vi at de norske sjåførene har den absolutt høyeste andelen med fast måneds- eller ukelønn (44 prosent). Et annet iøynefallende trekk er den høye andelen vesteuropeiske sjåfører som har lønn i form av timelønn. Vi ser også at det er noe mer bruk av akkord- eller provisjonslønn, også i kombinasjon med fast lønn, blant de østeuropeiske sjåførene enn det er blant de øvrige. Forskjellene er imidlertid små, så bortsett fra en høy bruk av timelønn blant vesteuropeiske sjåfører er hovedbildet at fast lønn er det dominerende lønnsystemet.

Store lønnsforskjeller

Når vi ser på sjåførenes lønn i sammenheng med hvilket land de er ansatt i (operasjonalisert som i hvilket land de får utbetalt lønn i), ser vi av figur 5.11 at det er store lønnsforskjeller avhengig av ansettelsessted. I undersøkelsen spurte vi om nettolønn. Dette gjorde vi for det første fordi vi antok at det var enkelt for sjåførene å ha oversikt over hvor mye de faktisk har fått utbetalt, for det annet fordi vi vurderte det som mer interessant å vite hva sjåførene sitter igjen med, enn hva deres inntekt er før skatt og avgifter.

Figur 5.11 Gjennomsnitt av sjåførers oppgitte månedslønn etter skatt i Norge, Norden for øvrig, Vest-Europa for øvrig og Øst-Europa. Norske kroner (NOK). (n=86)



Mens gjennomsnittslønnen blant sjåførene som får utbetalt lønnen i Norge, er på 27 000 kroner etter skatt, er den på 25 500 kroner for dem som får lønnen utbetalt i andre nordiske land, i all hovedsak i Sverige og Danmark. For de øvrige sjåførene med lønn i vesteuropeiske land er gjennomsnittslønnen 20 600 kroner. Denne lønnen faller betydelig når man ser på sjåførene som er lønnet i de østeuropeiske landene. I gjennomsnitt tjener disse ikke mer enn 12 500 kroner, altså godt under halyparten av den gjennomsnittlige nettolønnen til en sjåfør ansatt i Norge.

Hvis vi bruker nordmenn og polakker som en illustrasjon på lønnsforskjellene, ser vi av tabell 5.1 at mens norske sjåførere med lønn utbetalt i Norge har en gjennomsnittslønn på cirka 30 400 kroner, er den tilsvarende gjennomsnittslønnen for polske sjåførere på cirka 23 300 kroner.

Tabell 5.1 Lønn avhengig av utbetalingsland og nasjonalitet. Norske kroner.

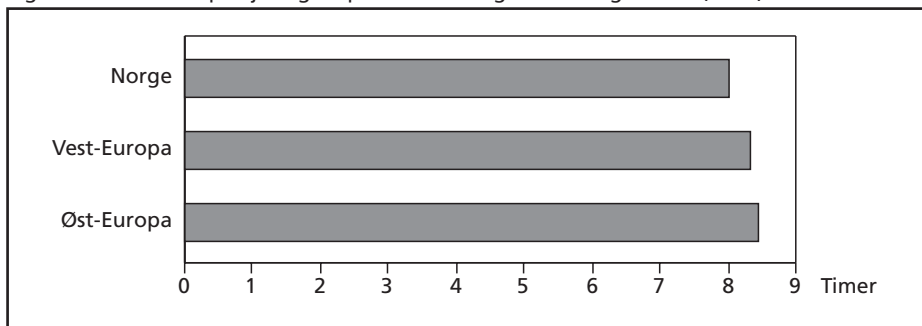
	Sjåførere med lønn utbetalt i Norge		Sjåførere med lønn utbetalt i Polen
Nasjonalitet	Norske sjåførere	Polske sjåførere	Polske sjåførere
Lønn (NOK)	30 400	23 300	10 300

Når vi ser på gjennomsnittslønnen for de polske sjåførene med lønn utbetalt i Polen, er deres gjennomsnittslønn på bare rundt 10 300 kroner. Polakker er den eneste ikke-nordiske nasjonen der vi har så mange respondenter at andelene kan brukes for å gi et inntrykk av lønnsforskjellene. Det er likevel for få personer til at gjennomsnittslønnene er representative.

Arbeidstid

Når vi spør sjåførene om hvor mye av dagen de vanligvis bruker til kjøring, ser vi av den gjennomsnittlige kjøretiden, gjengitt i figur 5.12, at den er kortest for de sjåførene som får lønn utbetalt i Norge.

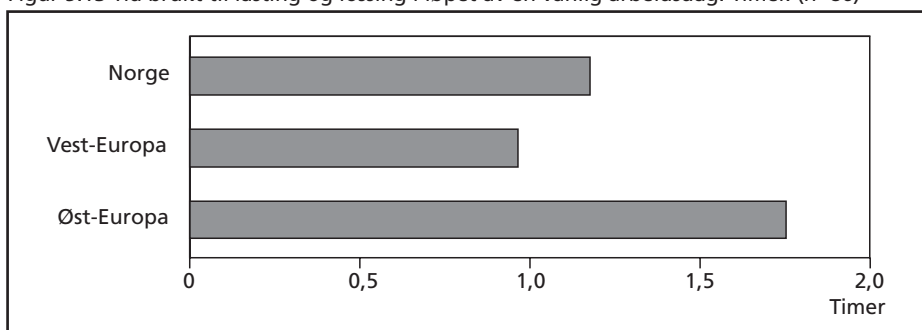
Figur 5.12 Tid brukt på kjøring i løpet av en vanlig arbeidsdag. Timer. (n=86)



I gjennomsnitt oppgir sjåførene å kjøre åtte timer på en vanlig arbeidsdag. Sjåførene fra Vest-Europa ligger på cirka 8 timer og 20 minutter, mens sjåfører lønnet i Øst-Europa oppgir å kjøre 8 timer og 25 minutter på en typisk dag.

Å laste av og på bilen er også en tidkrevende aktivitet. I figur 5.13 ser vi hvor lang tid sjåførene oppgir at de bruker på dette på en vanlig arbeidsdag.

Figur 5.13 Tid brukt til lasting og lossing i løpet av en vanlig arbeidsdag. Timer. (n=86)



Vi ser at sjåførene fra Vest-Europa er de som bruker minst tid, rett i underkant av en time, på lasting og lossing, mens sjåfører fra Øst-Europa bruker klart lengst tid, det vil si cirka 1 time og 45 minutter på denne aktiviteten. En bakgrunn for dette er at disse sjåførene i langt større grad enn de norske og vesteuropeiske oppgir å bruke tid på å få bilen lastet og losset, mens de øvrige sjåførene i større grad bruker tid på å laste og losse selv, men da på betydelig kortere tid enn de østeuropeiske. Når vi ser på tid brukt på å

laste og losse sammen med tid brukt til kjøring, blir også arbeidsdagen ganske lang. For de norske sjåførene, som har kortest arbeidsdag, er den i gjennomsnitt på i overkant av ni timer (utregnet til 9 timer og 10 minutter), mens den for de østeuropeiske sjåførene er på nesten ti timer (utregnet til 9 timer og 50 minutter). Det virker som om dette er en arbeidstid som vanligvis lar seg kombinere med kjøre- og hviletidsbestemmelsene. I alle fall oppgir over 90 prosent av sjåførene, uavhengig av hvilken del av Europa de kommer fra, at de alltid eller i stor grad klarer å følge kjøre- og hviletidsbestemmelsene. Intervjuernes inntrykk er at dette er noe sjåførene er påpasselige med å få fram, selv om de innrømmer at det av og til kan være problemer knyttet til å overholde bestemmelsen, for eksempel med å finne ledig parkering på en rasteplass.

Utenom de aktivitetene vi har beskrevet her, kan det å vente på oppdrag defineres som en del av arbeidstiden. Også på dette området er det forskjeller sjåførene imellom avhengig av hvor i Europa de kommer fra. Sjåførene med lønn utbetalt i Norge oppgir at de på en vanlig arbeidsdag venter cirka 20 minutter på å få et nytt oppdrag, mens sjåfører fra de øvrige vesteuropeiske landene oppgir å vente i cirka en halv time. Sjåførene fra Øst-Europa oppgir på sin side at de venter i rundt 50 minutter, eller to og en halv gang så lenge som sine norske kollegaer, på å få oppdrag.

Nå må man selvfølgelig være forsiktig med å oppfatte den summerte arbeidstiden som en korrekt gjengivelse av den faktiske arbeidstiden. Arbeidstiden vi har benyttet her, er summen av anslått tid på flere ulike aktiviteter på en «vanlig dag». Likevel gir den anslåtte tidsbruken en god innsikt i forskjeller i tidsbruk mellom de ulike sjåførgruppene vi har sett på. Når det blir oppgitt at det jobbes mellom én og to timer overtid hver dag, er det verdt å merke seg at ni av ti sier at de enten får betalt for overtid, eller at den kompenseres med avspasering. Tilsynelatende er det også ryddige forhold når det gjelder ferier: I alle fall sier mer enn ni av ti av sjåførene som blir lønnet i Norge, at de får feriepenger, for sjåfører som mottar lønn i Øst-Europa, er det to av tre som sier det samme.

Psykososialt arbeidsmiljø

Lange dager med stadig skiftende trafikkforhold og usikre parkeringsforhold i kombinasjon med tidsplaner for henting og/eller levering av gods kan lett bli oppfattet som mulige stressfaktorer for sjåførene.

Tabell 5.2 Opplevd grad av stress på grunn av arbeidssituasjonen. Prosent. (n=89)

Grad av opplevd stress	Sjåfører lønnet i Norge	Sjåfører lønnet i Vest- Europa for øvrig	Sjåfører lønnet i Øst-Europa
I stor grad	10	7	0
I noen grad	20	10	21
I liten grad / ikke i det hele tatt	70	83	79

Som vist i tabell 5.2 oppfatter hver tiende sjåfør lønnet i Norge at de i stor grad blir stresset på grunn av arbeidssituasjonen. Ingen østeuropeiske sjåfører oppgir å oppleve dette.

Av de mulige årsakene til stress sjåførene ble presentert for,⁸ var det flest sjåfører som nevnte tidspress og trafikale forhold. Over 40 prosent nevnte disse faktorene, mens tekniske problemer på kjøretøyene ble nevnt av 13 prosent av sjåførene. Den lave andelen som blir stresset av tekniske feil på kjøretøyet, kan være en indikator på at kjøretøyene i stor grad er moderne, en antagelse som blir styrket ved at over fire av fem kjøretøy (81 prosent) har Euro-klasse 5 eller 6, det vil si de høyeste miljø- og kvalitetsklassene for kjøretøyene. Euro-klassene kan også tolkes som et uttrykk for kjøretøyenes alder, der klasse 5 og 6 er de nyeste kjøretøyene. Materialet antyder at kjøretøyene fra Øst-Europa er av en noe dårligere kvalitet, men også her har to av tre kjøretøy Euro-klasse 5 eller 6. De fleste av de øvrige er av klasse 4. Antall observasjoner er imidlertid så lite at det ikke kan settes fram noen generell påstand om eldre kjøretøy blant sjåførene som er lønnet i østeuropeiske land.

Oppsummering

Ved å gjennomføre rasteplassintervjuer hadde vi muligheten til å fange opp både utenlandske sjåfører og en mer uorganisert del av de norske sjåførene. Begge deler er segmenter vi tenkte kunne ha betydelig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn den mer organiserte delen av bransjen vi fikk tak i gjennom telefonundersøkelsene. Bildet vi sitter igjen med, er sammensatt. Når det gjelder lønnsforhold, er mønstret entydig, utenlandske sjåfører tjener mindre enn de norske sjåførene. Dette gjelder selv om de får lønnen utbetalt i Norge. Minst tjener sjåfører fra de østeuropeiske landene, og lønnsforskjellene er betydelige. En sjåfør fra Øst-Europa oppgir å ha en lønn som i gjennomsnitt er halvparten av nettolønnen til sjåfører med lønn utbetalt i Norge. Selv om dette lønnsnivået er på linje med lønnsnivået i hjemlandet, begrenser det sjåførenes

⁸ De stressfaktorene de ble bedt om å vurdere som mulig årsak til opplevd stress, var tekniske problemer ved kjøretøyet, tidspress, trafikale forhold og leveringsforhold.

handlefrihet i Norge sterkt. Og et inntrykk fra rasteplassintervjuene er at sjåførene tilbringer så godt som all tid i eller ved kjøretøyet.

Lønnsforskjellene har selvfølgelig også stor betydning for konkurranseforholdet mellom norske og utenlandske sjåfører i internasjonal transport. Men det kan også virke som om tilgangen på utenlandske sjåfører presser lønninger i innenlandstransport, slik det kom fram i kapittel 2.

Når det gjelder arbeidstid, er forskjellene mellom utenlandske og norske sjåfører små. De norske sjåførene oppgir at de kjører åtte timer i løpet av en dag, mens de østeuropeiske sjåførene oppgir å kjøre 25 minutter lenger. Selv om det er stort press på bransjen når det gjelder tid og framføring av last, virker kjøre- og hviletidsbestemmelsene begrensende for sjåførens arbeidsdag. Bestemmelsene virker regulerende både på utenlandske og norske sjåfører og vil i den grad de overholdes, begrense muligheten for lange arbeidsdager.

Når det gjelder ansettelsesforhold, oppgir alle de norske sjåførene å være fast ansatt, men også blant dem som har den laveste andelen fast ansatte, de østeuropeiske sjåførene, er andelen så høy som 80 prosent.

6 Turbil

I dette kapitlet ser vi nærmere på turbilbransjen. Sentrale spørsmål er hvordan virksomheter/arbeidsgivere vurderer arbeidsforholdene og situasjonen i bransjen og hvordan turbilsjåførene vurderer egen arbeidssituasjon. Når det gjelder turbilbransjen, finnes det i dag tilnærmet ingen offisiell statistikk om turbilmarkedet, det gjelder både for transportytelser norske turbiler utfører i Norge, og transportytelser utenlandske turbiler utfører av turer til, fra og i Norge. Statistisk sentralbyrå konkluderer med at det er et klart behov for å utvikle statistikk for turbuss (Berglund et al. 2014). Vi har samlet inn egne data og har gjennomført telefonintervjuer med 22 virksomheter/arbeidsgivere og 100 turbilsjåførere. Vi har også intervjuet elleve turbilsjåførere ved ulike turistdestinasjoner.

Turbilmarkedet er et uoversiktlig marked med ulike typer operatører: Helt grovt kan vi dele turbilmarkedet i tre: For det første har vi et markedssegment for en forholdsvis godt etablert internasjonal bussturisme. Dette markedssegmentet domineres av noen store utenlandske selskaper. I tilknytning til internasjonal turisme finnes det også et annet segment. Det er turister som kommer til landet med andre transportmidler, først og fremst cruisereisende, som benytter buss for organisert sightseeing. Dette segmentet organiseres hovedsakelig av turoperatører med cruise som spesialområde (såkalte ex-shore agenter) (Dybedal et al., under publisering). Det siste segmentet består av busselskaper som selv arrangerer kortere turer og utflukter, samt bestillingsturer for foreninger, klubber og liknende. Omfanget av og selskapenes tilgang til de ulike markedene finnes det lite kunnskap om.

De store norske busselskapene leverer lokale busstjenester og har ofte egne turbilavdelinger. For disse er turbil bare en mindre del av omsetningen. I intervjuer og avisoppslag nevnes det at slike norske selskaper reduserer antallet biler⁹. Ved cruiseskip-havnen i Flåm observerte vi flere slike busser, men størstedelen synes å være fra selskaper som også driver ordinær kollektivtransport. En annen type selskaper er store og seriøse turbilselskaper. Eksempler på slike norske selskaper er H.M. Kristiansens Automobilbyrå AS og Schaus (disponerer 30 turbiler¹⁰). I tillegg til turist- og opplevelsesreiser

⁹ Fra 2003 til 2010 reduserte Nettbuss antall turbusser fra 250 til 100. I 2013 disponerer Nettbuss 80 turbusser, mens selskapet har vokst på det lokale kollektivtransportmarkedet ([http://e24.no/jobb/nettbuss-utenlandskonkurransen-knekker-turbussbransjen/21098014](http://e24.no/jobb/nettbuss-utenlandskonkurransen- knekker-turbussbransjen/21098014)).

¹⁰ <http://schaus.no/schaus-buss>

leverer disse tjenester som blant annet bedriftskjøring og skolekjøring («hvite busser», leirskole), og de sikrer «plassgaranti» på ekspressbussruter.

Arbeidsgivere

I spørreundersøkelsen er det gjennomført telefonintervjuer med 22 turbussvirksomheter. Det lave antallet virksomheter er et resultat av at denne bransjen er betydelig mindre enn godsbransjen, slik det også kommer tydelig fram i kapittel 2. Dette er et for lite antall til at vi kan generalisere funnene, og vi presenterer dem i absolutte tall, ikke andeler. Intervjuene representerer likevel såpass mange selskaper at de gir et bilde av situasjonen. 13 av dem som har svart, representerer små selskaper med mellom én og ti ansatte, mens det er åtte selskaper som oppgir å ha 20 eller flere ansatte. De fleste selskapene har i hovedsak fast ansatte sjåfører, 14 av 22 oppgir at de *bare* har fast ansatte sjåfører. Ti av selskapene svarer at de har leid inn sjåfører i løpet av det siste året, ni av disse har leid inn norske sjåfører, mens ett selskap oppgir å ha leid inn sjåfører fra utlandet. Samtidig svarer 14 av virksomhetene at de er helt eller delvis enige i at det er vanskelig å rekruttere norske sjåfører.

Arbeidstid, arbeidsplaner og lønn

Når det gjelder sjåførens arbeidstid, er det i stor grad oppdragene som bestemmer denne. Dette er som forventet, og 13 av virksomhetene svarer at arbeidstiden er varierende avhengig av oppdraget, mens bare tre svarer at arbeidstiden er organisert som dagarbeid. Av de 13 virksomhetene som svarer at arbeidstiden er oppdragsavhengig, er det ni som oppgir at de alltid eller noen ganger lager arbeidsplaner slik at sjåførene vet når de skal jobbe, en viss tid i forveien. Det er også litt over halvparten av virksomhetene, 12 av 22, som svarer at arbeidsmengden varierer slik at de er avhengige av å bruke overtid. Dette henger sannsynligvis nært sammen med at arbeidstiden er svært oppdragsstyrt, og at det kan være vanskelig å ha full kontroll med oppdragenes varighet.

Når det gjelder hvilket lønssystem man har, ser det ikke ut til at det at arbeidstiden er oppdragsstyrt, har noen særlig betydning, 17 av de 22 virksomhetene svarer at sjåførene har fast lønn, mens bare tre oppgir lønn per oppdrag, og to oppgir «annet». En av dem som oppgir «annet», skriver at det bare er han som kjører, og at han «tar ut lønn når det er mulighet for det».

HMS-ressurser

Det er et grunnleggende prinsipp i norsk arbeidsliv at arbeidsgiver har hovedansvaret for at arbeidsmiljølovens krav følges. Vi har spurt virksomhetene om tilstedeværelse

av blant annet verneombud, arbeidsmiljøutvalg og tilgang på bedriftshelsetjeneste. Svarene viser at flertallet har disse ordningene på plass. Det er bare fire som oppgir å ha arbeidsmiljøutvalg, men dette er ikke et krav før man har over 50 ansatte, og som vi har sett, er de fleste av de 22 selskapene som har svart, små med få ansatte. Det er syv virksomheter som oppgir at de har tillitsvalgte i virksomheten, og seks som svarer at de har inngått tariffavtale. Men med så få respondenter som 22 er det imidlertid vanskelig å si noe om hvor representativt dette er for turbilbransjen.

Arbeidsforhold og arbeidsvilkår sett fra norske turbilsjåførers side

Her ser vi nærmere på turbilsjåførene og hvordan de opplever og vurderer arbeidssituasjonen sin. Dette dreier seg om arbeidsforhold i bred forstand og sjåførenes tilbakemeldinger på ansettelsesforhold, lønnsvilkår, arbeidstid og arbeidsmiljø.

Turbilkjøring er en mindre omfattende del av landtransport, og som ellers innen landtransport er det en utfordring å få tak i respondenter. De befinner seg som oftest ute på veiene, bak rattet og er slik sett vanskelig tilgjengelige i arbeidstiden. Derfor ble det gjennomført en spørreundersøkelse gjort med utgangspunkt i tilfeldig trekking fra Aa-registeret. Etter trekk i registeret ble det så gjennomført 100 telefonintervjuer blant sjåfører innen turbil.

Ansettelsesforhold og bakgrunn

Av de 100 sjåførene som er intervjuet, svarte 88 at de var fast ansatte, syv oppga midlertidig stilling, mens to var leid inn fra bemanningsselskap. De tre siste var usikre. Med et så høyt innslag av faste ansettelser er det grunn til å tro at det er den mest organiserte delen av bransjen vi har kommet i kontakt med gjennom telefonundersøkelsen. Inntrykket forsterkes ved at halvparten av dem som svarte, oppga at de var fagorganisert. Andelen er dog lavere enn innenfor buss generelt, hvor organisasjonsgraden ligger mellom 80 og 90 prosent (Jensen et al. 2014). Sammenlikner man utvalget med privat sektor, er organisasjonsgraden høy innenfor turbil.

Turbil er som transport ellers – mannsdominert. Kun én av ti sjåfører var kvinne. Aldersmessig fordeler sjåførene i utvalget seg annerledes enn innenfor buss. Hele seks av ti oppga at de var eldre enn 55 år, og gjennomsnittsalderen i utvalget lå på 54 år. I utvalget var kun 14 prosent under 45 år. På spørsmålet om de trives i jobben, svarte syv av ti at de gjør det svært godt, mens én av fire trives godt. Kun én av tyve sjåfører uttrykte at de ikke trives noe særlig i jobben.

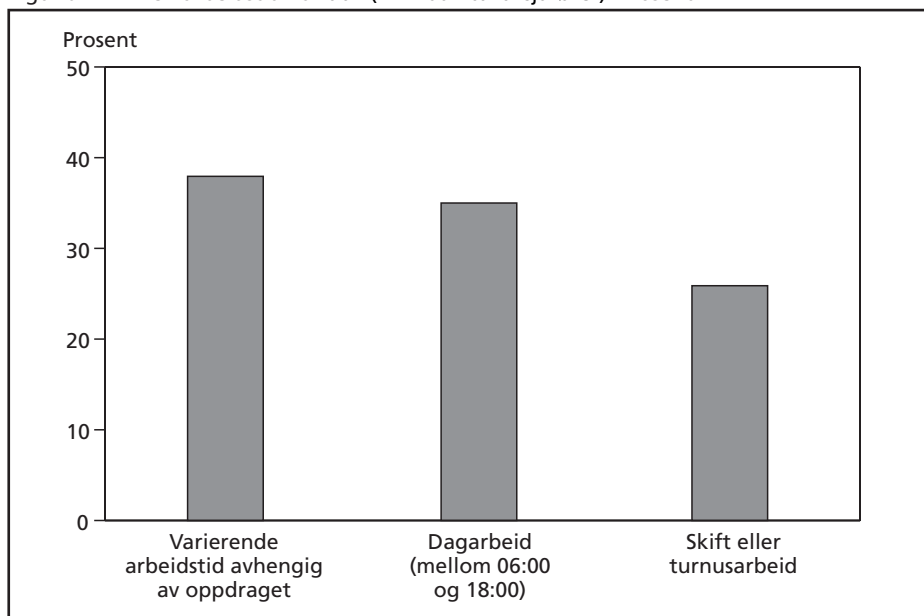
Oppsummert er det godt voksne menn som kjører innenfor denne delen av transportnæringen. Geografisk er drøyt halvparten av turbilsjåførene i utvalget fra Østlandet, en tredjedel fra Vestlandet, mens én av ti er fra Trøndelag eller nordover. På spørsmål om hvor mange sjåfører det var i bedriften, varierte dette fra én ansatt til 3000 ansatte. Fordelt etter størrelse oppga 28 prosent av sjåførene at det var én til ni sjåfører i deres virksomhet, 37 prosent oppga at det var 10–49 sjåfører, mens resten oppga at det var over 50 sjåfører ansatt i virksomheten.

Lønssystemer og arbeidstid

På spørsmålet om lønssystemer oppga 81 av de 100 at de hadde fast times- eller månedslønn, ni av sjåførene oppga fast lønn kombinert med bonus eller provisjon, mens syv oppga akkord- eller provisjonslønn.

I utvalget varierte arbeidstiden fra 4 timers til 55 timers uke. Én av tre arbeidstakere i utvalget oppga at de arbeidet under 30 timer i uka, gjennomsnittlig arbeidstid var på 30 timer – mens mediantiden lå på 37,5 timer. På spørsmål om arbeidstidens plassering fordelte utvalget seg som vist i figur 6.1.

Figur 6.1 Hvilken arbeidstid har du? (n = 100 - turbilsjåfører). Prosent.



Hyppigst nevnt er at arbeidstiden avhenger av oppdraget, mens en nesten like stor andel oppgir normalarbeidsdag (06.00–18.00). Det er forskjeller mellom den tredjedelen som arbeider under 30 timer i uka, og resten som arbeider fulltid. I den sistnevnte gruppen

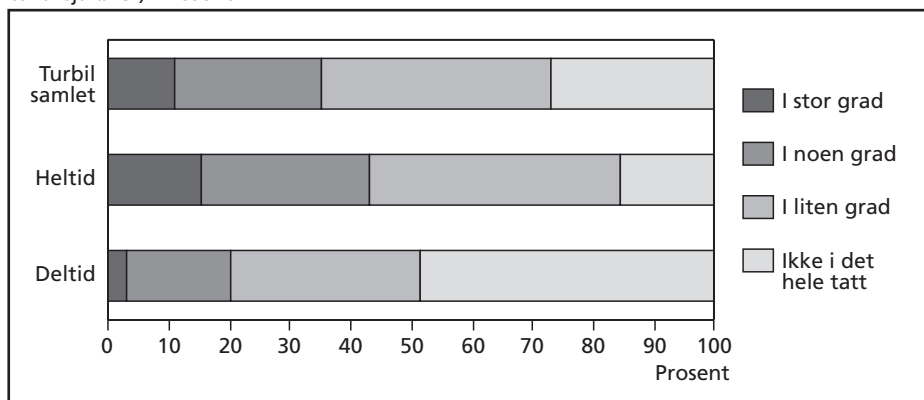
er det man finner innslag av skift/turnus. De som arbeider under 30 timer, gjør dette enten som dagarbeid eller styrt etter oppdragets varighet (ikke vist).

Turbilsjåfører som oppga at de hadde varierende arbeidstid – fikk oppfølgings-spørsmål relatert til om det ble laget arbeidsplaner for om de skulle arbeide, en viss tid i forveien. Kun hver fjerde av sjåførene med varierende arbeidstid svarte at de fikk det. Majoriteten med varierende arbeidstid hadde slik sett ikke en planleggingshorisont på arbeidstidens varighet.

Tidspress og stress

På spørsmål om de blir stresset på grunn av arbeidssituasjonen, oppga om lag hver tredje sjåfør at de i stor eller i noen grad ble det. Fire av ti oppga i noen grad, mens resten ikke ble det i det hele tatt.

Figur 6.2 I hvilken grad vil du si at du blir stresset på grunn av arbeidssituasjonen? (n = 100 turbilsjåfører). Prosent.



Som figur 6.2 viser, så er det forskjell i svarprofil mellom dem som jobber fulltid, og dem som ikke gjør det. Nesten halvparten av dem som arbeidet under 30 timer i uka, oppga «ikke i det hele tatt», mot hver syvende som arbeidet heltid. Derimot er innslaget, 7 prosent, av dem som sier at de i løpet av de siste tolv månedene har hatt sykefravær som skyldes forhold ved jobben, likt fordelt mellom heltids- og deltidsansatte. Det skal her sies at antall intervjuer er lavt, og tallene derfor er svært usikre.

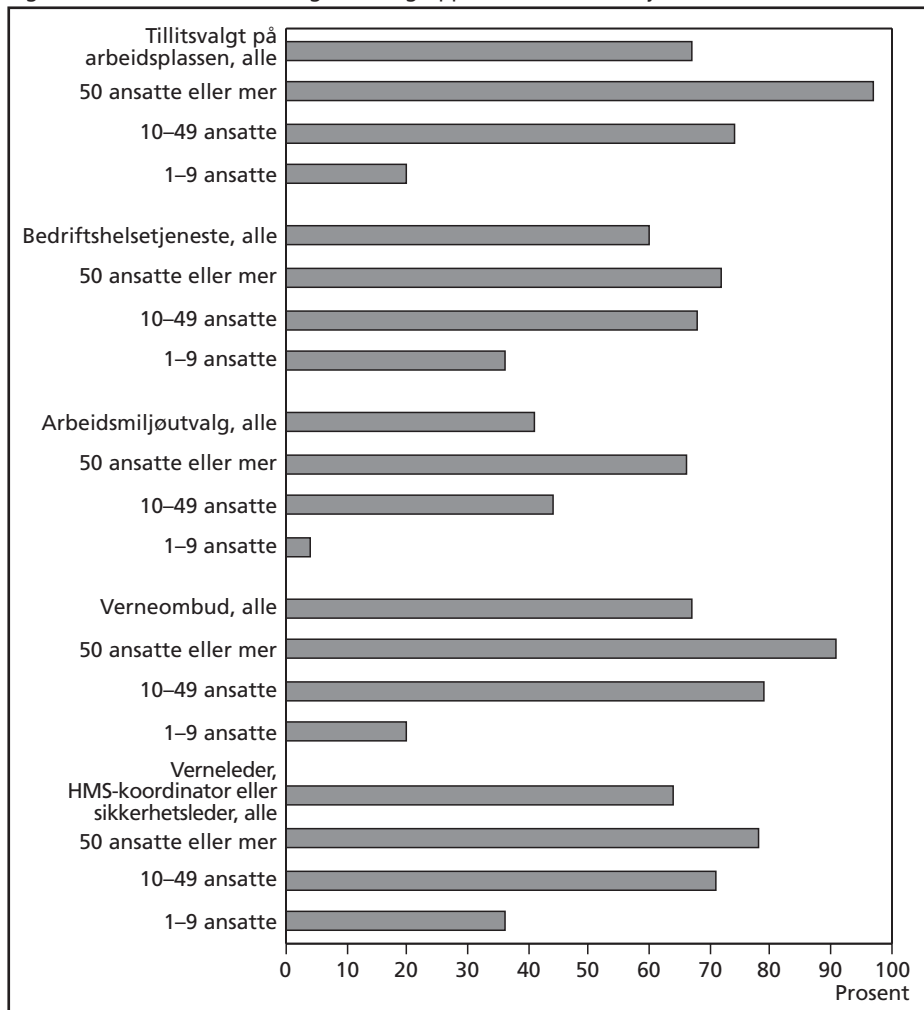
Sjåførene skulle også ta stilling til følgende påstand: «Jeg må ofte jobbe i et høyt tempo.» Her deler de seg mer eller mindre i to – halvparten sier seg helt eller delvis enige i det – mens fire av ti sier seg helt eller delvis uenige. Det er her ikke store forskjeller mellom de deltidsansatte og heltidsansatte i svarprofil. På påstanden «Jeg har ofte for mye å gjøre» varierer det derimot, åtte av ti deltidsansatte er uenige i påstanden – mens fire av ti heltidsansatte er uenige. Sjåførene som hadde svart at de

i stor eller noen grad var stresset av arbeidssituasjonen, skulle også ta stilling til noen ulike stressfaktorer og vurdere disse. Hyppigst nevnt årsak var tidspress (74 prosent) og trafikale forhold (60 prosent). Tekniske problemer med kjøretøy og leveringsforhold skåret derimot betydelig lavere.

Organisatoriske arbeidsforhold: helse, miljø og sikkerhet

Turbilsjåførene skulle også ta stilling til en rekke HMS-forhold, blant annet om de hadde verneombud, arbeidsmiljøutvalg, tilgang på bedriftshelsetjeneste, og om de hadde lokalt tillitsvalgt på sin arbeidsplass. Sjøførenes svar er vist i figur 6.3.

Figur 6.3 Utbredelse av HMS og tillitsvalgtapparat (n = 91 turbilsjåfører). Prosent.



Det er klare størrelsesmessige forskjeller på tilgangen til HMS-ressurser og lokalt tillitsvalgt. Mens «alle» som kjørte for store bedrifter, oppga at de hadde lokalt tillitsvalgt og verneombud, var det kun hver femte i de minste virksomhetene som oppga dette. Derimot er innslaget av bedriftshelsetjeneste høyere i de minste virksomhetene, men bare om lag hver tredje sjåfør i de minste virksomhetene oppga at de hadde tilgang på det. Andelene som oppgir at de har verneombud eller verneleder, HMS-koordinator eller sikkerhetsleder, ligger omtrent likt det vi fant for godskjøring (se kapittel 6).

Én av fire sjåfører oppgir at de har arbeidsmiljøutvalg. Dette henger naturlig nok sammen med lovmessig hjemmel av dette. Blant dem som etter loven har krav på det, det vil si bedrifter med 50 ansatte eller mer, svarer to av tre at de faktisk har det. Dette er den samme andelen som innenfor godstransport. For dem som etter loven kan ha det, det vil si der det er 20 ansatte eller mer, ligger andelen lavere. Svarene bygger på sjåførenes kjennskap til HMS-ordninger, og virksomhetene kan derfor ha disse uten at sjåførene kjenner til dem. Undersøkelsen sier heller ikke noe om bruk av HMS-ressursene eller hvor godt sjåførene synes de fungerer.

Oppsummering

- Faste ansettelser dominerer i utvalget. 88 prosent av sjåførene oppgir å ha det.
- Turbil domineres av godt voksne menn. I utvalget er det kun 14 prosent som er 45 år eller yngre.
- Fast lønn er det dominerende lønssystemet: Åtte av ti oppgir å ha dette.
- Kun hver fjerde sjåfør med varierende arbeidstid oppgir at det er arbeidsplaner med 16 dagers varighet.
- Én av tre oppgir at de i stor eller noen grad blir stresset av arbeidssituasjonen. Stress oppgis oftere blant heltidsansatte enn blant dem som arbeider under 30 timer i uka. Tidspress og trafikale forhold blir trukket fram som stressfaktorer.
- Tilgang på HMS-apparat og tillitsvalgte varierer etter bedriftsstørrelse. To av tre oppgir at de har verneombud, og seks av ti oppgir at de har bedriftshelsetjeneste.
- Kabotasje, lovlig og ulovlig, oppfattes som en utfordring blant turbilsjåførene – og de ønsker et bredt spekter av kontroll- og opplæringstiltak.

Rasteplassintervjuer – turbilsjåførere

Rasteplassintervjuene ble gjennomført i Flåm, Gudvangen, Maihaugen i Lillehammer, Vigelandsparken og Vikingskipmuseet i Oslo i august/september 2014. Til sammen svarte elleve sjåførere. Det viste seg å være forholdsvis utfordrende å få intervjuet sjåførere, og det gjaldt særlig de østeuropeiske. Av de elleve sjåførene vi fikk intervjuet var det fire sjåførere med bopel i Norge og syv utenlandske. Av disse var to fra Estland og én fra henholdsvis Litauen, Nederland, Spania, Sverige og Tyskland. Foruten en av sjåførene fra Litauen kjørte alle sjåførene busser som var registrert i deres eget hjemland, og to av sjåførene eide bussen selv. De var, sammen med en norsk sjåfør som oppga å være midlertidig ansatt, de eneste som ikke var fast ansatte.

Bortsett fra for de norske sjåførene hadde alle de øvrige startet turene sine i utlandet, de fortalte at dette var vanlig for dem. Noen sa det også hendte at turer startet i Norge, men uten at det betyr at det er norske turister de tar med seg. En av de utenlandske bussjåførene hadde norske passasjerer med seg på intervjuetidspunktet. Alle vi intervjuet, skulle videre ut av landet med de passasjerene de kjørte nå, og to av sjåførene hadde nye oppdrag tilbake til Norge etter denne turen.

Arbeidsforhold

Vanlig kjøretid for sjåførene varierte fra dag til dag, men lå stort sett på mellom fem og ni timer. Inkludert venting på turiststeder var en vanlig arbeidsdag på mellom seks og tolv timer. Tre sjåførere, en norsk, en svensk og en nederlandsk, fortalte at de fikk betalt for kjøring om natten, mens resten av sjåførene ikke kjørte på denne tiden av døgnet. Sjåførene ga uttrykk for at de opplever lite stress i jobben, og ingen mente at de har hatt helseplager det siste året på grunn av arbeidssituasjonen. Sjåførene fortalte at de kunne være borte fra hjemmet opptil 30 dager i sammenheng. De norske sjåførene var hjemmefra i kortere perioder sammenliknet med de utenlandske, det vanligste for disse var turer som varte fra ti til fjorten dager.

De fleste sjåførene forteller at de sover på hoteller sammen med gjestene. To oppgir at de sover på enklere overnattingssteder, og en sier at han sover i bussen. Med noen unntak spiser de også på spisesteder sammen med passasjerene. En svensk sjåfør nøyde seg stort sett med matpakke i bussen. En nederlandsk sjåfør mente at prisene var høye, og at han ville få dekket lunsj for ti euro per dag. Dette holdt på noen spisesteder, men kosten ble enkel.

Lønn

Alle sjåførene fikk utbetalt lønnen i eget hjemland. Lønnen varierer betydelig, en månedslønn kunne være alt fra cirka 12 000 til 45 000 kroner. Det ble i utgangspunktet

spurt om nettolønn uten tillegg. De oppgitte lønnsnivåene gir imidlertid grunn til usikkerhet om hva de har inkludert i de oppgitte beløpene. Sjøfødrene fra Litauen og Estland hadde de laveste lønnene, mens de norske sjøfødrene var blant de best betalte. Den spanske sjøføderen hadde en lønn nesten på nivå med de norske sjøfødrene. Alle oppgir at de får feriepenger.

De sjøfødrene vi intervjuet, ga et generelt inntrykk av ordnede forhold når det gjelder ansettelse og lønn.

Utfordringer sett fra norske aktørers side

I Flåm uttrykte en av de norske sjøfødrene: «På en dårlig dag vil du ikke finne mange norske.» Intervju med en eier av et lokalt busselskap uttrykte det samme. Dette stemmer også overens med informasjon fra enkelte av de utenlandske sjøfødrene. Den nederlandske sjøføderen spurte: «Hvorfor er det så få norske busser etter veiene? Jeg har kjørt her i flere år, men har aldri sett så få norske busser før.»

En eier av et busselskap på Vestlandet viste til at de er heldige ved at noen norske reiseselskaper konsekvent benytter norske turbilselskaper. Dette i tillegg til turene inn til Bergen sentrum med cruiseskippassasjerer mente han at var grunnen til at selskapet hans og andre turbilselskaper kunne overleve i konkurranse med utenlandske selskaper. En annen norsk sjøfører påpekte imidlertid at dette kun gjelder segmenter av cruiseskip-grupper. Grupper fra asiatiske land som Sør-Korea og Kina eller russiske grupper velger i stor grad baltiske turbilselskaper, som tilbyr langt billigere transport enn de norske. Resepsjonen ved diverse populære museer og turistinformasjoner som Vikingeskipmuseet i Oslo, Borgund stavkirke og visitBergen bekrefter at det er mange utenlandske bussjøførere som kommer i sommerhalvåret.

Også kjøring til og fra flyplassene er utsatt for konkurranse fra utenlandske operatører. I utgangspunktet skal busskontoret ha beskjed om slike turer 24 timer før ankomst. I praksis skjer imidlertid dette sjelden.

Oppsummering

Norsk turbilbransje opplever et konkurransepress fra utenlandske operatører. Det er først og fremst de store forskjellene i lønnsutgifter som skaper en konkurranseulempe for norske selskaper. Andre arbeidsforhold er i stor grad ordnede også for de utenlandske sjøfødrene som vi kom i kontakt med. De vi intervjuet, konkurrerte imidlertid ikke i det norske markedet, men kjørte turister fra utlandet.

Sesongen for utenlandske turbiler i Norge er konsentrert til perioden fra mai til og med september, noe som gjør det lett å oppnå en høy omsetning på kort tid. Utsagn

både fra norske og utenlandske sjåfører stemmer overens med oppfatningen i bransjen om at det er færre norske turbiler på veiene nå. Det høye prisnivået i Norge, spesielt lønnskostnadene, gir stort inntektpotensial for aktører med lave kostnader.

7 Feltteknologi og arbeidsmiljø

I dette kapittelet ser vi på innføring av ny teknologi for å effektivisere arbeidet innenfor transportsektoren. Teknologi vil kunne virke inn på sjåførenes arbeidsmiljø både gjennom intensivering og økt kontroll. Tidligere studier av vegsektoren indikerer at denne formen for kontroll er økende, det vil si at de ansatte (sjåførene) blir gjenstand for flere og flere kontrolltiltak som registrerer stadig mer detaljerte opplysninger om atferd og arbeidsutførelse (Bråten & Tranvik 2012; Tranvik 2013).

Denne utviklingen henger sammen med virksomhetenes anvendelse av avansert IT-teknisk utstyr og elektroniske systemer som (1) registrerer opplysninger om ansatte når de er utenfor arbeidsgivernes fysiske kontrollsfære, og (2) overfører opplysningene til datasystemer som er tilgjengelige for arbeidsgiverne. Slikt utstyr og slike systemer omtales vanligvis som feltteknologi, og den sentrale egenskapen til feltteknologien er at tradisjonelle kontrollbarrierer – geografisk avstand og mobilitet – ikke i samme grad som tidligere beskytter arbeidstakerne mot innsyn og kontroll fra arbeidsgivernes side: De ansatte plottes inn på dataskjermer, og aktiviteter som tidligere var helt eller delvis usynlige, blir synliggjort.

Et vanlig eksempel på feltteknologi er flåtestyringssystemer. Flåtestyring gjør det mulig for kjøresentralen i transportvirksomheter å ha oversikt over hvor de ansatte til enhver tid befinner seg, når de ankom til stedet, og hvor lenge de har oppholdt seg på ulike lokasjoner, hvilke kjøreruter som er valgt, hvor fort sjåførene kjører, og sjåførenes punktlighet eller responstid. Andre typiske eksempler er digitale fartsskrivere som kan gi fortløpende informasjon om statusen på kjøre- og hviletiden til hver enkelt sjåfør, og håndholdte strekkodeskannere som kan gi informasjon om varer inn/ut av biler, status på fyllingsgraden i ulike biler og effektiviteten til hver enkelt sjåfør (for eksempel antallet kolli levert i løpet av en gitt tidsperiode). Feltteknologi gir derfor arbeidsgiverne nye muligheter for kontroll med hvordan hver enkelt arbeidstaker utfører sitt arbeid, uavhengig av hvor han befinner seg eller er på vei.

Kontrollen skjer vanligvis (men ikke alltid) fra en sentral lokasjon (kjørekontoret eller kjøresentralen) og kan enten foregå i sanntid (mens arbeidet fortsatt pågår) eller i ettertid (etter at arbeidet er avsluttet). Feltteknologi brukes følgelig ikke bare til etterfølgende kontroll av arbeidsutførelsen, men også til styring med og kontroll av arbeidet i løpet av arbeidsdagen (i sanntid), for eksempel ved å gi nye kjøreoppdrag til nærmeste sjåfør eller til den sjåføren som har mest kjøretid igjen til neste lovpålagte hvileperiode.

Innføring av ulike former for feltteknologi reiser spørsmål om hvordan det økte kontrolltrykket som dette innebærer, påvirker arbeidsmiljøet i vegsektoren. I dette kapittelet drøftes derfor to problemstillinger:

- Hva slags feltteknologi ble anvendt i 18 utvalgte godstransport- og turbilbedrifter, og hva ble feltteknologien brukt til (formål)?
- Hvordan ble arbeidsmiljøet til sjåførene i disse bedriftene påvirket av innføring og bruk av feltteknologi?

Kapittelet baserer seg på flere datakilder. For det første går vi gjennom en kvalitativ studie av feltteknologi i 18 virksomheter i vegsektoren gjennomført i perioden 2011–2013. Her deltok 13 godstransportører og fem rutebilselskaper som også drev turbilvirksomhet. For det andre ble det utført telefonintervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere i gods- og turbiltransport. Metode og datagrunnlag er gjort nærmere rede for i innledningskapittelet (avsnitt 1.2).

Utbredelsen

Tidligere studier av feltteknologi – spesielt flåtestyring – indikerer at utbredelsen er raskt voksende. I en spørreundersøkelse gjennomført av Fafo i 2010 svarte 7 prosent av arbeidstakerne at flåtestyring ble brukt på deres arbeidsplass (Bråten 2010). I en panelundersøkelse gjennomført av Fafo i 2012, hvor 3500 tillitsvalgte fra ulike LO-forbund deltok, svarte 21 prosent at ulike typer feltteknologi (ikke bare flåtestyring) fantes på deres arbeidsplass. Knappt et år senere hadde andelen tillitsvalgte i panelet som svarte at slik teknologi var innført på deres arbeidsplass, økt til 30 prosent (Bråten 2013).

I intervjuundersøkelsene av arbeidstakere og arbeidsgivere i gods- og turbiltransport som ble gjennomført i forbindelse med dette prosjektet (se avsnitt 1.2), ble det spurt om flåtestyring ble anvendt. Resultatene fra arbeidstakerundersøkelsen viser at 54 prosent av respondentene (sjåførere) svarte at flåtestyring ble benyttet i deres bedrifter (på alle eller noen kjøretøyer). I arbeidsgiverundersøkelsen var andelen som svarte det samme, noe lavere: 39 prosent. Selv om det ikke ble spurt om bruken av andre typer feltteknologi, bekrefter tallene likevel tendensene fra tidligere studier, det vil si at feltteknologi generelt og flåtestyring spesielt er i ferd med å bli en vanlig del av arbeidshverdagen i mange bedrifter, både i og utenfor vegsektoren.

I arbeidstakerundersøkelsen ble det også spurt om opplysninger registrert i flåtestyringssystemene ble brukt til kontroll av sjåførere. 24 prosent av respondentene (sjåførene) svarte at dette enten skjedde ofte eller noen ganger, mens 26 prosent var usikre på om opplysningene ble brukt på denne måten. Disse tallene harmonerer relativt godt

med bildet av vegsektoren, primært godstransport, som tegnes i drøftelsene nedenfor: Flåtestyring spesielt og feltteknologi generelt stiller partene på bedriftsnivå overfor nye utfordringer med hensyn til hvordan økt kontrolltrykk påvirker arbeidsmiljøet til sjåførene.

Feltteknologien

I de 18 gods- og turbilselskapene som deltok i den kvalitative studien nevnt ovenfor (se også avsnitt 1.2), var mange ulike typer feltteknologi i bruk. Mangfoldet av feltteknologi var likevel klart størst i de 13 godstransportbedriftene, mens turbildelen i de fem rutebilselskapene var preget av langt mindre innovasjon på dette området. Innenfor turbiltransport ble det derfor rapportert om at én eller to typer feltteknologi ble anvendt: digitale fartsskrivere og (i noen tilfeller) alkolås. Nedenfor skal vi se at denne skjevheten i bruken av feltteknologi – mangfold innenfor godstransport og begrenset anvendelse innenfor turbiltransport – hadde konsekvenser for sjåførenes opplevelse av hvordan feltteknologi påvirket arbeidsmiljøet.

Den mest utbredte og avanserte feltteknologien som ble anvendt i godstransport, var flåtestyring. Flåtestyring ble anvendt (eller var i ferd med å bli innført) i ti av godstransportbedriftene. Ingen av de fem rutebilselskapene som også drev turbiltransport, rapporterte at flåtestyring var i bruk, til tross for at digitale fartsskrivere kan inneholde flåtestyringsfunksjonalitet – lokalisering og sporing av bilene.

Bruken av flåtestyring i godstransportbedriftene innebar at daglig leder, kjøreledere eller ruteplanleggere kunne følge bilenes (og sjåførenes) posisjoner og bevegelser på dataskjermer i bedriftenes kjørekontorer. Eksterne aktører – vareeiere (kunder) og speditører – kunne også ha tilgang til opplysninger om bilenes og sjåførenes posisjoner og bevegelser.

I to av godstransportbedriftene ble det rapportert at flåtestyringen var integrert mot datanettverket i bilene (CAN-bus), mens dette trolig ikke var tilfellet i de andre bedriftene.¹¹ Integrasjon mot bilenes datanettverk innebar at opplysninger om kjøreatferd (bremsing, akselerasjon osv.), i tillegg til drivstofforbruk og tomgangskjøring, ble registrert og tilgjengeliggjort for daglig ledere eller kjøreledere.

I tillegg til flåtestyring ble en rekke andre typer feltteknologi benyttet:

Strekkodeskannere: I flere av godstransportbedriftene brukte sjåførene håndholdte dataenheter til skanning av strekkoder. Systemet fungerte slik at selvklebende

¹¹ Flere av respondentene hadde ikke hørt om muligheten for integrasjon mot CAN-bus. Her var derfor noe uklart om systemene hentet ut data fra bilenes datanettverk.

strekkodeetiketter ble festet til ulike typer kolli. Etikettene ble deretter skannet hver gang kolli ble håndtert i de forskjellige leddene i transportkjeden. Dermed kunne daglig ledere eller kjøreledere til enhver tid få oppdaterte opplysninger om hvor mye gods som var på hver enkelt bil, hvilke typer gods eller varer det var snakk om, hvor godset ble lastet eller losset, og når dette skjedde.¹² Vareeieren kunne motta SMS-meldinger eller e-post når varen/godset ble skannet på utleveringsstedet. Strekkodeskannere kunne også bli brukt til signaturfangst (kunden kvitterte for mottatt vare på dataenheten) og utskrift av kvittering til kunden.

Håndholdte dataenheter: I tillegg til strekkodeskannere anvendte sjåfører i fem av godstransportbedriftene andre typer håndholdte dataenheter – PDA eller smarttelefoner. I ett av foretakene ble det nevnt at PDA kunne bli brukt til sporing av sjåførene. De vanligste bruksområdene for PDA var imidlertid utkwittering av kjøreoppdrag i bedrifter hvor det ble kjørt faste ruter, registrering av avvik (blant annet at returvarer ikke ble lastet fordi butikken ikke hadde gjort varene klare for transport) og registrering av fakturerbare kostnader, for eksempel timer eller kjørte kilometer.¹³ I enkelte av de andre bedriftene ble meldinger til og fra sjåførene formidlet ved hjelp av PDA eller smarttelefon. De håndholdte dataenhetene kunne også bli brukt til navigasjonsformål.

Temperatursensorer (termograf): Tre av godstransportbedriftene drev med termotransport, som er regulert av en rekke forskrifter¹⁴. Forskriftene inneholdt tre typer regler som er interessante i denne sammenhengen: for det første krav til temperatur under transport, for det andre krav til registrering og dokumentasjon av temperaturer i lasterommet og for det tredje krav om automatisk logging av temperaturen i lasterommet, det vil si til bruk av temperatursensorer. Temperaturopplysningene ble overført i sanntid til bedriftenes datasystemer. Ved temperaturavvik gikk det en alarm både i førerhytten og hos kjørelederen.

Digitale fartsskrivere: Digitale fartsskrivere er lovpålagt i de fleste nyregistrerte yrkeskjøretøy på over 3,5 tonn og turbiler. Som nevnt ovenfor var dette den mest vanlige typen feltteknologi i turbiltransport. Fartsskriverne registrerte all kjøreaktivitet, pauser/hviletid, «annet arbeid» og enkelte andre opplysninger (blant annet turtall, hastighets-

¹² I et spedisjonsfirma ble det opplyst av strekkodeskannerne ble «docket» på slutten av dagen for å sjekke at sanntidsopplysninger – opplysninger om leveranser registrert fortløpende – stemte overens med tilsvarende opplysninger registrert og lagret i strekkodeskanneren.

¹³ I enkelte foretak ble det rapportert om at kjøredata hentet fra flåtestyringssystemer eller digitale fartsskrivere ble benyttet til beregning av timer.

¹⁴ En oversikt over forskriftene og de viktigste bestemmelsene er tilgjengelig på <http://www.sulismiljo.com/filer/omsorg/Transport%20av%20matvarer.pdf>.

data og kunne også være koblet til vektsensorer). Tre godstransportbedrifter hadde en løsning med sanntidsoverføring av kjøre- og hviletidsopplysninger. Det innebar at opplysningene ble overført trådløst fra fartsskriveren i kjøretøyet til leverandørens datasystemer (som ledelsen logget seg inn på via Internett). Dermed kunne kjøreledere eller daglig leder følge med på hvor lenge sjåførene hadde kjørt, eller hvor mye de hadde igjen av pålagte pauser eller obligatoriske hvileperioder. Det framsto som uklart om løsninger for sanntidstilgang av kjøre- og hviletidsopplysninger ble anvendt i turbiltransport.

Alkolås: I fire gods- og turbilselskaper ble det rapportert at alkolås nettopp hadde blitt installert i bilene. Alkolås fungerte slik at dersom sjåførens innåndingsprøve viste at vedkommende hadde ulovlig promille, ville det ikke la seg gjøre å kjøre bilen (bremsene ble låst). De tillitsvalgte mente at lederne i foretakene kunne ta ut logger som viste resultatene av innåndingsprøvene. Dersom sjåføren «blåste rødt» (innåndingsprøven viste ulovlig høy promille), kunne det sendes et varsel (SMS-melding) om dette til arbeidsgiveren. Varslet kunne vise kjøretøyets geografiske posisjon.¹⁵

Til slutt var det én av godstransportbedriftene som fakturerte kundene ut fra hvor mange kilo som ble lastet på bilene. Vektopplysningene ble automatisk registrert og overført trådløst til bedriftens datasystem.

Formålene

Godstransportbedriftene oppga at det overordnede formålet med anvendelsen av feltteknologi var rasjonalisering av transportplanleggingen og effektivisering av gods- eller vareframføringen. Dette gjaldt særlig de bedriftene som anvendte flåtestyring.

Rasjonalisering og effektivisering ble operasjonalisert som ruteoptimalisering, forbedret fyllingsgrad i bilene, kortere responstid og økt punktlighet. Det ble derfor hevdet at opplysninger i flåtestyringssystemene, for eksempel om det var enkelte kunder hvor lasting eller lossing av gods tok lengre tid enn hos andre, kunne føre til endringer i ruter og kjøretider. Hensikten med dette var å forbedre utnyttelsen av transportkapasiteten, redusere behovet for omdirigering av biler og redusere omfanget av unødvendig ekstrakjøring. Det ble videre hevdet at dette ville styrke inntjeningen i godstransport.

¹⁵ Det ble dessuten rapportert om alkolås med innebygget kamerafunksjonalitet. Dersom det var tvil eller uenighet om hvem som hadde avlagt innåndingsprøven, ville kameraopptaket vise dette.

Andre formål

Selv om rasjonalisering og effektivisering var særlig viktige formål i godstransport-bedriftene, var det også andre formål som begrunnet innføring og bruk av feltteknologi. De viktigste av disse var:

Arbeidsplanlegging: Flåtestyring, anvendt i kombinasjon med digitale fartsskrivere, kunne føre til bedre utnyttelse av sjåførenes arbeidstid, for eksempel ved å sammenstille opplysninger om sjåførenes kjøre- og hviletid, arbeidstid og lokasjon.

Service: Flåtestyring med kundeinnlogging og strekkodeskanning kunne styrke servicen ved at speditører eller kunder selv fikk mulighet til å følge med på (eller få varsler om) progresjonen i godsframføringen.

Dokumentasjon: Flåtestyring, anvendt i kombinasjon med strekkodeskanning og temperatursensorer, kunne forenkle dokumentasjonen av utførte kjøreoppdrag, for eksempel ved å godtgjøre at lettbederverlige næringsmidler ble framført i henhold til offentlige krav (framvisning av temperaturlogger).

Kostnadsbesparelser: Flåtestyring kunne redusere bedriftenes driftsutgifter, for eksempel ved å bidra til mindre slitasje på kjøretøyene, lavere vedlikeholdskostnader og mindre drivstofforbruk.

Miljøutslipp: Flåtestyring kunne redusere utslipp av CO₂ fra bilene. Reduserte CO₂-utslipp kunne ha en positiv effekt på bransjens omdømme.

Speditørkrav: I foretak som kjørte på kontrakt med speditører, ble det rapportert at det stadig oftere ble stilt krav om bruk av flåtestyring.

Sjåførsikkerhet: Flåtestyring kunne gjøre det lettere å lokalisere sjåfører og kjøretøy som hadde vært utsatt for ulykker, tyveri eller overfall, og å tilkalle assistanse.

De formålene som er nevnt ovenfor, ble ikke vektlagt i turbiltransport. Årsaken var at turbilbransjen var preget av beskjedne bruk av feltteknologi, primært digitale fartsskrivere og alkolås. De viktigste formålene med innføring og bruk av disse feltteknologiene ble rapportert å være:

Arbeidsmiljø: Digitale fartsskrivere skulle forhindre at sjåførene ble presset (eller selv tok initiativ) til å kjøre for lenge uten pauser og hvileperioder.

Trafikksikkerhet: Ved at digitale fartsskrivere regulerte og kontrollerte sjåførenes kjøre- og hviletid, mente man å øke trafikksikkerheten. Det samme gjaldt ved bruk av alkolås.

Regeletterlevelse: Digitale fartsskrivere og alkoholå skulle sørge for at bedriftene og sjåførene etterlevde nasjonale eller internasjonale regelverk.

Disse formålene ble også vektlagt innenfor godstransport, men de var likevel noe mindre framtrede enn i turbiltransport.

Arbeidsmiljøet

Som antydnet ovenfor var det klare forskjeller i vurderingene av feltteknologiens konsekvenser for arbeidsmiljøet i de 18 gods- og turbiltransportbedriftene. I turbiltransport ble det rapportert at feltteknologi – digitale fartsskrivere og alkoholå – enten ikke hadde fått nevneverdige konsekvenser for sjåførenes arbeidsmiljø eller at konsekvensene var positive. De positive konsekvensene ble begrunnet med henvisning til flere av formålene som er skissert ovenfor, spesielt at digitale fartsskrivere førte til at kjøre- og hvileperioder ble regulert på en forsvarlig måte. De fleste respondentene (tillitsvalgte og verneombud) i turbiltransport mente imidlertid at arbeidsmiljøet ikke var blitt påvirket av innføring og bruk av feltteknologi. Dette ble dels forklart med at kontrolltrykket var relativt beskjedent (lite bruk av feltteknologi), og dels med at den mest utbredte feltteknologien i de fem turbiltransportbedriftene – digitale fartsskrivere – hadde vært benyttet i en tidligere og analog variant i flere tiår. Synspunktet var derfor at fartsskrivernes betydning for arbeidsmiljøet var gammelt nytt, og at det ikke hadde noe med overgangen fra gamle og analoge til nye og digitale fartsskrivere å gjøre.

Også i godstransport rapporterte tillitsvalgte og verneombud om enkelte positive arbeidsmiljøkonsekvenser av den langt mer omfattende bruken av feltteknologi i disse bedriftene. Igjen ble de positive konsekvensene begrunnet med henvisning til noen av formålene som ble drøftet ovenfor. Spesielt forenklet dokumentasjon og bedre sjåførsikkerhet ble framhevet som positivt, det vil si at sjåførene slapp å bekymre seg for hvordan de skulle gjøre rede for kjøreoppdrag (dersom kundene forlangte dette), og at sjåførene, spesielt de som kjørte langtransport, opplevde lokasjonssporing av bilene som betryggende i tilfelle ulykker, overfall eller tyveri. Samtidig mente enkelte respondenter at bruken av flåtestyring bidro til økt jobbtrygghet etter som flere og flere speditører og vareiere forlangte at transportørene anvendte dette, og at fartsskrivertechnologien bidro til mindre «rovdrift» på sjåførene og større forutsigbarhet med hensyn til hvile.

Til tross for rapporter om positive arbeidsmiljøkonsekvenser var skepsisen til feltteknologi blant tillitsvalgte og verneombud i godstransport utbredt. Skepsisen var i hovedsak knyttet til negative vurderinger av effektene på arbeidsmiljøet. Men det var også noen som mente at bedriftene kastet bort penger ved å investere i feltteknologi, primært flåtestyring. Denne oppfatningen ble begrunnet med at feltteknologi (flåte-

styring) ikke holdt hva den lovet: Forhåpningene om rasjonalisering og effektivisering ble ikke innfridd.

Også flere av lederne som ble intervjuet, både i gods- og turbiltransport, uttrykte en viss bekymring for hvordan det økte kontrolltrykket ville påvirke arbeidsmiljøet. De mente likevel at eventuelle negative arbeidsmiljøeffekter kunne unngås ved at bruken ble forsvarlig regulert i lokale avtaler med fagforeningene. Samtidig ble bekymringer for arbeidsmiljøet overskygget av forventningene om at feltteknologi ville bidra til å styrke bedriftenes overlevelseskraft i en bransje hvor profittmarginene var små, og som var utsatt for økende press fra billigere utenlandske transportører. Hovedsynspunktet fra lederhold var derfor at innføring og bruk av feltteknologi var noe bedriftene bare delvis hadde kontroll over selv, men at den «dype bakgrunnen» for bruken relaterte seg til bedriftseksterne forhold, spesielt krav fra transportkjøpere og økt konkurranse i bransjen.

Det som er sagt ovenfor, betyr at drøftelsene av sjåførenes arbeidsmiljø først og fremst er basert på synspunktene til tillitsvalgte og verneombud: Det var disse respondentene som i størst grad hadde oppfatninger om og erfaringer med effektene på arbeidsmiljøet. Det må også nevnes at drøftelsene av arbeidsmiljøeffektene i noen grad kan karakteriseres som «spekulative prognoser». Dette skyldes at flertallet av gods-transportbedriftene hadde anvendt feltteknologi i relativt kort tid (mellom ett og tre år). Drøftelsene nedenfor vil derfor antyde noen mulige effekter, slik de ble rapportert av tillitsvalgte og verneombud, men det gjenstår å se om effektene stabiliseres, svekkes eller forsterkes over tid.

Det var fire typer effekter som tillitsvalgte og verneombud la særlig vekt på: overvåking og kontroll, autonomi og selvstendighet, konflikter og tillit, trygghet og trivsel.

Overvåking og kontroll

Overvåking og kontroll handlet om ubehaget sjåførene opplevde ved å være kontinuerlig synlige – og mulige konsekvenser av den nye synligheten. Her ble det hevdet at bruken av feltteknologi hadde vært gjenstand for formålsutglidning, det vil si at teknologien ble brukt på andre måter enn hva ledelsen opprinnelig hadde gitt forsikringer om. Følgende utsagn gir et typisk uttrykk for bekymringen om økt overvåking og kontroll:

«Flåtestyringen ble innført i XXXX [navn på godstransportbedrift] for å hjelpe sjåførene med å utføre arbeidet sitt. Det skulle blant annet bli brukt til navigasjon og til å legge opp kjøreruter og hvis det var uhell eller motorhavari. Men nå brukes systemet som et verktøy for arbeidsgiveren og til konstant overvåking, og da blir det feil.»¹⁶

¹⁶ Intervju med tillitsvalgt 18.10.11.

Tillitsvalgte viste til konkrete episoder for å illustrere det de mente var formålsutglidning og «konstant overvåkning». I en bedrift ble det for eksempel hevdet at flere sjåførere hadde blitt trukket i lønn fordi opplysningene i flåtestyringssystemet viste at de hadde stått lenge stille – unormalt lenge, ifølge ledelsen – ved terminaler eller hos kunder. Ledelsen mente at stopptidene bare kunne bety at sjåførene hadde tatt romslige pauser, mens sjåførene hevdet at ventetiden skyldtes lange køer ved terminalene eller leveringsproblemer hos kundene. I en annen bedrift ble det rapportert om at en av sjåførene hadde fått tannverk i løpet av en innenlandsk langtransport og hadde fått time hos tannlege. Kjørelederen i bedriften oppdaget stoppen og hevdet at sjåføren hadde tatt urettmessige pauser i arbeidstiden. Det ble rapportert om relativt mange tilsvarende episoder, det vil si at sjåfører ble bedt om å gjøre rede for påståtte opphold på bensinstasjoner, storkiosker, kafeteriaer osv. i arbeidstiden.

Pauser spesielt og tidsavvik generelt, for eksempel at kjøreoppdrag, terminalopphold eller rutekjøring tok lengre tid enn estimert/forventet, virket å være en relativt vanlig kilde til påstander om at formålsutglidning førte til «konstant overvåkning». Dette ble hevdet å innebære at sjåførene ble ansvarliggjort for det ledere oppfattet som problematisk tidsbruk – og (i mange tilfeller) for relativt bagatellmessige tidsavvik.

Det ble videre rapportert om at tredjeparter – speditører eller vareeiere – hadde tilgang til og anvendte opplysninger registrert ved bruk av strekkodeskannere, og at opplysningene ble anvendt til prestasjonsmålinger av sjåførene. Også dette ble hevdet å være formålsutglidning: Tilgangene ble i utgangspunktet ikke gitt for at tredjeparter skulle kontrollere sjåførenes arbeidsprestasjoner, men ble likevel anvendt til dette formålet. Bedriftene kunne for eksempel få beskjed fra speditører eller vareeiere om at navngitte sjåfører ikke var ønsket fordi de ble oppfattet som lite produktive (leverte for få kollen per dag). Det ble derfor rapportert at større tidspress – og strengere krav til arbeidstempo – var en viktig konsekvens av økt overvåkning og kontroll.

Autonomi og selvstendighet

Bekymringen for økt overvåkning og kontroll var koblet til en opplevelse av mindre autonomi og selvstendighet, det vil si påstander om at sjåførenes innflytelse over egen arbeidshverdag ble redusert som følge av feltteknologi. Mindre autonomi og selvstendighet ble begrunnet med at feltteknologi førte til at daglig ledere eller kjøreledere hele tiden hadde sjåførene synlige på dataskjermene. De kunne dermed følge med på hvor sjåførene befant seg, hvilke kjøreruter som ble valgt, hvor sjåførene stoppet, hvor lang tid lasting, lossing eller pauser tok, osv. Denne synligheten innebar (som antydnet ovenfor) at daglig ledere eller kjøreledere kunne gripe inn i hvordan sjåførene løste sine kjøreoppdrag. Hovedkonsekvensen av dette ble hevdet å være at beslutninger

ble sentralisert i større grad enn tidligere: Beslutninger eller vurderinger som tidligere ble tatt på sjåførnivået, ble nå (reelt eller potensielt) overført til ledere på kontoret.

Det ble for eksempel hevdet at det ikke var uvanlig at sjåførene ble kontaktet (vanligvis på mobiltelefon) av ledere for å forklare hvorfor lastning eller lossing tok lengre tid enn forventet, hvorfor de hadde stoppet på steder hvor det ikke var planlagt, hvorfor de hadde kjørt fortere enn fartsgrensa tillot, eller hvorfor de hadde valgt en annen rute enn den ruteplanleggerne mente var mest hensiktsmessig. De tillitsvalgte mente at slike episoder ikke var engangstilfeller, men forekom såpass regelmessig at det var relativt normalt. Regelmessigheten innebar, ifølge de tillitsvalgte, en bevegelse i retning av at sjåførene fikk mindre kontroll over egen arbeidshverdag enn tidligere.

Utsagnet nedenfor er typisk for hvordan flertallet av de tillitsvalgte vurderte sammenhengen mellom flåtestyring, autonomi og selvstendighet:

«Flåtestyring er negativt for arbeidsmiljøet. Det fører til detaljstyring og at du har sjefen på nakken hele tiden. Så blir det til at du prøver å strekke deg for å gjøre sjefen til lags. Du kan for eksempel ikke bryte fartsgrensa eller kjøre- og hviletidsbestemmelsene fordi sjefen hele tiden følger med deg og maser. Dette er ikke bra – det går på helsa løs.»¹⁷

Utsagnet indikerer at mindre autonomi og selvstendighet hadde skapt utstrakt irritasjon blant de tillitsvalgte i flertallet av bedriftene som deltok i studien. Dette ble i særlig grad begrunnet med at selvstendighet var en viktig og verdsatt del av sjåførenes arbeidssituasjon: Sjåførene kunne løse kjøreoppdrag etter eget hode (men vanligvis innenfor stramme tidsrammer) fordi bedriftene ikke hadde detaljert innsikt i hva som skjedde «ute på veiene». Men etter innføringen av feltteknologi (spesielt flåtestyring) var arbeidssituasjonen endret: Potensialet for sentralisert styring – og mer «innblanding» – økte på bekostning av sjåføruavhengigheten.

Konflikter og tillit

I flertallet av de 13 godstransportbedriftene ble det rapportert om større spenninger og økt konfliktnivå mellom ledelse og de ansatte. Det ble rapportert at økt konfliktnivå var særlig vanlig i forbindelse med innføring av feltteknologi. I noen bedrifter (tre) hadde konfliktene avtatt etter at ledelsen og de tillitsvalgte var blitt enige om hvordan feltteknologien skulle brukes – og enigheten var nedfelt i lokale avtaler/protokoller som regulerte ledelsens anvendelse av opplysninger om hver enkelt sjåfør. I de andre bedriftene ble det imidlertid rapportert at feltteknologi hadde blitt innført

¹⁷ Intervju med tillitsvalgt 10.08.12.

etter instruks fra ledelsen (og med henvisning til styringsretten), og at bruken derfor ikke var basert på drøftelser eller overenskomster (muntlige eller skriftlige) mellom ledelsen og tillitsvalgte. Konflikter og motsetninger hadde følgelig ikke blitt håndtert på innføringstidspunktet, men levde videre i bedriftene og førte til nye spenninger etter hvert som episoder med påstått misbruk av opplysninger (formålsutglidning) – eller mistanker om misbruk – dukket opp.

Videre rapporterte flere tillitsvalgte at ledelsen ikke hadde gitt informasjon til sjåførene om hva feltteknologien skulle brukes til, hvilke opplysninger om sjåførene som ble registrert, hvem i bedriftene som hadde tilgang til opplysningene, og hvor lenge opplysningene ble lagret. Dette hadde, ifølge disse respondentene, ført til at tilliten til ledelsen ble svekket, for eksempel ved at det ga grunnlag for rykter om at registrerte opplysninger ble brukt til ugunst for sjåførene (eller utvalgte sjåfører). Samtidig rapporterte mange tillitsvalgte at bruk av feltteknologi ble oppfattet av sjåførene som et uttrykk for mistillit overfor dem personlig, det vil si at ledelsen ikke lenger stolte på at sjåførene gjorde en god jobb, eller at sjåførene opptrådte lojalt overfor arbeidsgiverne.

Utrygghet og trivsel

Flertallet av tillitsvalgte (og verneombud) rapporterte at manglende informasjon om hva ledelsen brukte sjåføropplysninger registrert ved hjelp av feltteknologi til – og hvilke opplysninger som ble registrert – bidro til økt utrygghet: «Hvordan kan ledelsens anvendelse av opplysningene påvirke meg og min arbeidssituasjon?»

Utryggheten var i særlig grad knyttet til bekymringer for sanksjoner fra ledelsens side. Her ble det for eksempel hevdet at sjåføropplysninger i flåtestyringssystemer, registreringer i strekkodesystemer eller sporingslogger i smarttelefoner ble brukt som «skyggeopplysninger» i personalsaker. Det innebar at opplysningene, registreringene eller loggene kunne bli anvendt som underlagsmateriale i saker mot enkeltsjåfører, men uten at dette ble gjort kjent for tillitsvalgte eller sjåførene selv. Opplysningene, registreringene eller loggene kunne for eksempel føre til at kjørelederne fikk beskjed om å følge ekstra nøye med på hvor lang tid sjåfør X eller Y oppholdt seg på bestemte terminalområder eller hos spesielle kunder. Følgende utsagn fra en av respondentene illustrerer hva denne problemstillingen handler om:

«Vi får indikasjoner på at folk blir konfrontert med hvor raskt arbeidet blir utført. Men arbeidsgiveren sier ikke at han har opplysningene fra flåtestyringen – han er forsiktig med det. Sjåfører blir derfor ikke direkte konfrontert med opplysninger

i dataloggene, men det er jo ikke så mange andre plasser disse opplysningene kan komme fra.»¹⁸

Det ble videre hevdet at den utryggheten som ledelsens bruk av opplysninger om sjåførene førte til, kunne bidra til mistriivsel i jobben. Det ble videre hevdet at mindre trivsel har negativ innvirkning på de ansattes produktivitet. Det siste ble begrunnet med at økt mistriivsel førte til at sjåførene ikke lenger var villige til å gjøre en ekstra innsats for bedriftene dersom det var behov for det.

Oppsummering

Drøftelsen av feltteknologiens – og spesielt flåtestyringens – effekter på arbeidsmiljøet i de 18 transportbedriftene som deltok i studien, indikerer en klar forskjell mellom gods- og turbiltransport: I turbiltransport var bruken av feltteknologi beskjeden, og arbeidsmiljøkonsekvensene ble enten vurdert som nøytrale eller positive. Dette var særlig knyttet til at digitale fartsskrivere førte til større forutsigbarhet med hensyn til kjøring og hvile, og at dette var en buffer mot «rovdrift» og «utidig» tidspress. I de 13 godstransportbedriftene var bruken av feltteknologi langt mer omfattende, og arbeidsmiljøkonsekvensene ble vurdert som relativt betydelige og negative. Positive effekter var primært knyttet til forenklet dokumentasjon og forbedret sjåførsikkerhet og økt jobbtrygghet. Som i turbiltransport ble det rapportert at digitale fartsskrivere bidro til å minske – eller til å regulere – det tidspresset som i økende utstrekning ble hevdet å prege sjåførenes arbeidshverdag.

Samtidig mente tillitsvalgte (og verneombud) i godstransport at det trolig var en del underrapportering med hensyn til arbeidsmiljøeffekter. Dette ble dels forklart med svake tradisjoner for kollektiv organisering, noe som sannsynligvis var det som førte til at erfarte effekter ikke ble løftet opp og problematisert på partsnivå. Effektene spilte seg isteden ut på individnivået, for eksempel i form av personkonflikter mellom sjåfører og ledere. Og dels ble underrapporteringen forklart med at tillitsvalgte og sjåfører hadde få muligheter til å kontrollere hvordan registrerte opplysninger ble brukt av ledelsen i bedriftene. Manglende kjennskap til bruken av opplysningene (og hvem som hadde tilgang til dem) kunne, ifølge disse respondentene, bidra til å usynliggjøre viktige utfordringer knyttet til kontroll og arbeidsmiljø i godstransport.

¹⁸ Intervju med tillitsvalgt 19.10.11.

8 Sikkerhet og ulykker

Dataene som presenteres i det følgende, er samlet inn på rasteplasser i østlandsområdet i mai 2014 og er en del av Safe Foreign Transport (SAFT), som ledes av Tor-Olav Nævestad ved TØI.¹⁹ Dataene er samlet inn av Gunnhild Meyer Levlin, som var tilknyttet SAFT-prosjektet som student. Tor-Olav Nævestad har analysert dataene og skrevet ut resultatene i dette kapittelet. Spørreskjemaet var oversatt til engelsk, litauisk og polsk. En betydelig andel av spørsmålene er brukt i og utviklet gjennom tidligere undersøkelser av sikkerhet og sikkerhetskultur i godstransport (Nævestad & Bjørnskau 2014; Nævestad & Phillips 2013). Dette gjelder særlig spørsmålene om sikkerhetskultur og arbeidsrelaterte forhold med betydning for sikkerhet i godstransportbedrifter. Det betyr at vi har brukt mange av spørsmålene om sikkerhet og sikkerhetskultur i tidligere studier.

I kapittelet deler vi sjåførene i undersøkelsen inn i de samme nasjonale gruppene som vi har gjort i SAFT-prosjektet (Nævestad et al. 2014). Disse gruppene har betydelige forskjeller i ulykkesrisiko, og det vil derfor være interessant å vurdere om disse forskjellene også reflekteres i ulike nivå for sikkerhetskultur og sikkerhetsledelse.

Siden utvalget vårt er relativt lite ($N = 73$), må det bemerkes at de faktiske tallene bak prosentandelene for gruppene som vises, er små, særlig når det gjelder gruppen øvrige EU27. Vi har imidlertid med denne gruppen for å sammenlikne fordelinger med de andre nasjonale gruppene. Vi forventer ikke at respondentene i utvalget er representative, eller at forskjellene mellom dem er statistisk signifikante. Vi gjør stort sett deskriptive univariate og bivariate analyser av dataene for å vise tendenser og forskjeller mellom gruppene. Siden antall enheter er lite, representerer disse forskjellene og tendensene mulige sammenhenger og forhold det bør forskes mer på.

Bakgrunnen for grupperingene av sjåførenes nasjonalitet er følgende: 1) SAFT-prosjektet viser betydelige forskjeller i risiko mellom akkurat disse gruppene. Det kan være fristende å slå sammen øvrige EU15 og Norden, men førstnevnte har om lag 2,5 ganger høyere risiko enn den siste, 2) Polen og Baltikum er én gruppe i SAFT, men i rasteplassundersøkelsen spurte vi primært polske og baltiske (særlig litauiske)

¹⁹ Spørsmålene som analyseres i kapittelet, er primært utviklet av Tor Olav Nævestad i SAFT-prosjektet. Spørsmålene om vinterkjøring er utviklet spesielt for SAFT-undersøkelsen av Tor-Olav Nævestad i samråd med studenten Gunnhild Levlin, som også la til spørsmål tilpasset sin bacheloroppgave. Spørsmålene er et resultat av temaer fra rapporten *Ulykkesrisiko for tunge godsbiler på norske veger: Sammenlikning av norske og utenlandske aktører* (Nævestad et al. 2014).

sjåfører fordi vi hadde spørreskjemaer på disse språkene, i tillegg til at vi hadde spørsmål på engelsk.

Yrkessjåførers ulykkesrisiko

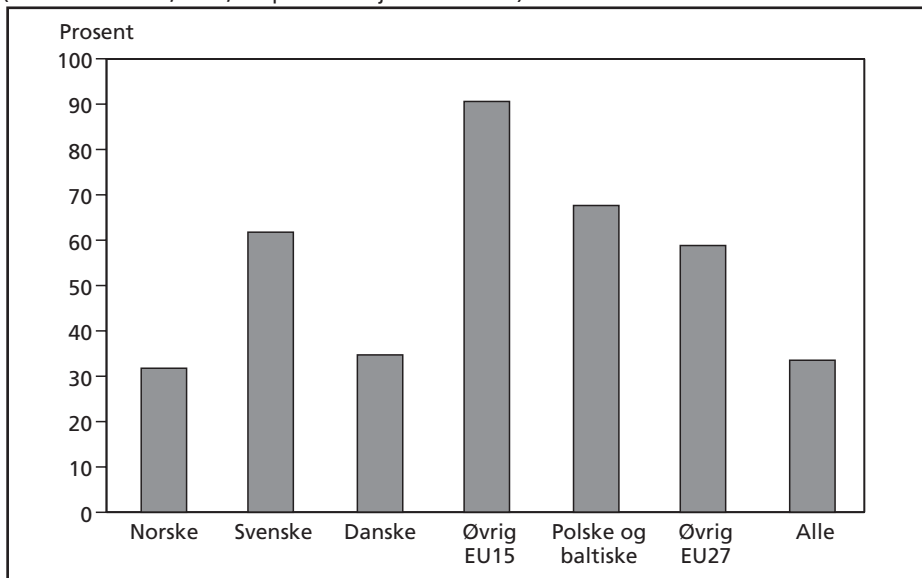
En rekke studier viser at yrkessjåfører har om lag halvparten så stor risiko for å bli innblandet i ulykker som andre sjåfører, og at yrkessjåfører enda sjeldnere utløser trafikkulykker (Nævestad & Phillips 2013; Trafikksikkerhetshåndboken 2014). Det å være yrkessjåfør er imidlertid et farlig yrke sammenliknet med andre yrker, det ser man når man sammenlikner yrkessjåførenes risiko per millioner persontimer i yrket med tilsvarende risiko i andre yrker. Data fra 1988–1993 viser at yrkessjåførers risiko tilsvarte 9,5 dødsfall per 100 millioner persontimer, sammenliknet med 3 dødsfall for andre yrker. Andre vegtrafikanter hadde en risiko på 21,8 dødsfall per 100 millioner persontimer (Fosser & Elvik 1996; Elvik 2005). Tidligere studier viser at lastebilers risiko for ulykker som involverer materielle skader, tilsvarer 9,69 ulykker med materielle skader per million kjørte kilometer, og 0,21 personskadeulykker per million kjørte kilometer (Trafikksikkerhetshåndboken 2014), eventuelt 0,34 personskadeulykker per million kjørte kilometer (Nævestad, Hovi, Caspersen & Bjørnskau 2014).

Nasjonale forskjeller i ulykkesrisiko

Nævestad, Hovi, Caspersen og Bjørnskau (2014) kartlegger trafikkarbeidet til norske og utenlandske tunge godsbiler i Norge og sammenstiller resultatene med data over personskadeulykker for å beregne og sammenlikne ulykkesrisikoen til norske og utenlandske tunge godsbiler i Norge. Nævestad et al. (2014) sine analyser av ulykkesrisiko er basert på data fra 3531 politirapporterte trafikkulykker med personskader i Norge fra og med 2007 til og med 2012. I disse ulykkene var det involvert 3716 tunge godsbiler.

Figur 8.1 viser at utenlandskregistrerte godsbiler har høyere risiko for personskadeulykker enn norskregistrerte godsbiler. Norske og danske godsbiler har en ulykkesrisiko på 0,32–0,35 personskadeulykker per millioner kjørte kilometer. Godsbiler fra øvrige EU15-land har over 2,5 ganger høyere ulykkesrisiko (0,91) enn disse, etterfulgt av polske og baltiske kjøretøy (0,68), svenske (0,62) og øvrige EU27-land (0,59). Gjennomsnittlig ulykkesrisiko for alle tunge godsbiler i Norge er 0,34 personskadeulykker per million kjørte kilometer. Ulykkesrisikoen til de nasjonale gruppene er statistisk signifikant forskjellig fra de norske på 5-prosentsnivå, unntatt de danske og øvrige EU27-land.

Figur 8.1 Antall tunge godsbiler i politirapporterte trafikulykker med personskader per million kjørte kilometer for tunge godsbiler i Norge 2007-2012, fordelt på kjøretøyenes registreringsland. (Kilde: Nævestad, Hovi, Caspersen & Bjørnskau 2014). Prosent.



Nævestad et al. (2014) identifiserte to faktorer som i noen grad kan bidra til å forklare forskjellen. Den første er vinterkjøring. Forfatterne fant at godsbiler fra øvrige EU15-land har en større andel ulykker i vinterhalvåret enn andre godsbiler. Den andre faktoren er at det ser ut til å være mer krevende å kjøre i noen norske landsdeler (Vest-Norge/Trøndelag/Nord-Norge) for utenlandske sjåfører. Disse hadde tre ganger høyere risiko enn skandinaviske sjåfører i disse landsdelene. Resultatene fra denne studien må tolkes med en viss varsomhet blant annet fordi det mangler informasjon om nasjonalitet i en del tilfeller, og fordi det kan være systematiske forskjeller når det gjelder trafikkmiljøet som norske og utenlandske godsbiler kjører i.

Eksposering og ulykker

I rasteplassundersøkelsen SAFT2014 stilte vi respondentene to spørsmål som vi kan bruke for å estimere deres risiko for trafikulykker med materiell skade. Det første var: «Omtrent hvor mange tusen kilometer har du kjørt med et tungt kjøretøy i løpet av de siste to årene?» Det andre spørsmålet var: «I løpet av de siste to årene, har du vært involvert i en trafikulykke i arbeidet?» Vi definerer ikke trafikulykke i undersøkelsen eller spør om hvem som har blitt tillagt skyld av forsikringsselskap eller politi. Det betyr at trafikulykker, slik det brukes i undersøkelsen, antakelig inkluderer alt fra

riper og knuste speil til kollisjoner og utforkjøringer, og at sjåførene i undersøkelsen ikke nødvendigvis har blitt tillagt skyld for ulykkene de rapporterer om. Siden vi ikke definerer trafikkulykker, forutsetter vi altså at respondentene oppgir alle slags trafikkulykker (materiell skade og personskade), og at våre risikotall angir risikoen for ulykke med materiell skade i bedriftene.

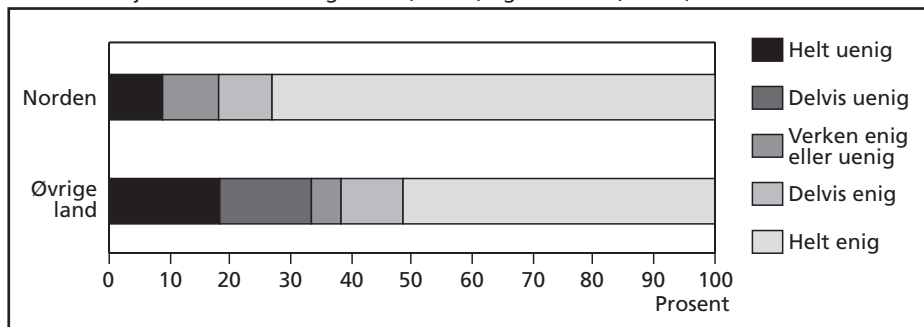
Antall ulykker for hver av gruppene er svært små. Polen, Baltikum og øvrige EU15-land har én hver, mens Norden har tre og øvrige EU27-land har ingen. Sett i forhold til det totale trafikkarbeidet til sjåførene i hver gruppe gir dette ulykkesrisikoer som varierer mellom 1 og 0,2 ulykker med materiellskade per million kjørte kilometer. Tallene er imidlertid små, så vi bør derfor se bort fra risikoestimaterne for hver av disse gruppene. Beregnet ulykkesrisiko for alle gruppene til sammen er 0,36 ulykker med materiellskade per million kjørte kilometer. Dette tallet er svært lavt sammenliknet med hva som kommer fram i en nylig publisert studie av tre transportbedrifter med god sikkerhetskultur (Nævestad & Bjørnskau 2014). I denne studien varierte den selvrapporterte materiellskadeulykkesrisikoen mellom 0,69 og 4 ulykker per million kjørte kilometer. I tillegg har vi nylig konkludert med at utenlandske tunge godsbiler har opptil 2,5 ganger høyere ulykkesrisiko enn norske i en studie som er basert på et bedre datagrunnlag (Nævestad et al. 2014). Vi kan derfor konkludere med at utvalget i spørreundersøkelsen er så lite at resultatene ikke er pålitelige, og at sjåførene kanskje også underrapporterer antall ulykker de har vært involvert i. Ulykkesrisikodataene fra spørreundersøkelsen støtter ikke opp om funnene fra studien av politirapporterte personskadeulykker med tunge godsbiler i Norge i perioden 2007–2012.

Sikkerhetskultur

Spørreundersøkelsen inkluderer flere spørsmål som omhandler organisatorisk sikkerhetskultur og arbeidsrelaterte forhold med betydning for sikkerhet. Disse ble kun stilt til sjåførene som rapporterte at de var ansatte og ikke selvstendige. Det var totalt 50 sjåfører som er registrert med svar på alle spørsmålene. Organisatorisk sikkerhetskultur handler i stor grad om ledelse og bedriftenes organisatoriske arbeid med sikkerhet. I analysene av sikkerhetskultur har vi derfor valgt å se på landene som sjåførene er ansatt i, og ikke landene som de kommer fra. De nasjonale gruppene blir små når vi kun ser på sjåførene som er ansatt, vi har derfor delt ansettelsesland inn i to kategorier: 1) øvrige land (N = 39) og 2) Norden (11).

Ledelse er som nevnt en nøkkeldimensjon ved sikkerhetskultur. Figur 8.2 viser respondentenes svarfordeling for påstanden «Ledelsen i min bedrift fokuserer på sikkerhet».

Figur 8.2 Respondentenes svarfordeling for påstanden «Ledelsen i min bedrift fokuserer på sikkerhet». Sjåfører ansatt i øvrige land (N = 39) og i Norden (N = 11). Prosent.



Vi ser at en betydelig større andel av sjåførene som er ansatt i Norden, enn sjåfører ansatt i øvrige land, er enige i påstanden.

Vi har slått sammen syv påstander som måler organisatorisk sikkerhetskultur og organisatoriske sikkerhetstiltak til en indeks med minimumsverdi på syv og maksimumsverdi på 35. Indeksen består av syv påstander som respondentene kan rangere på en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Indeksen har en Cronbach's alpha på 0,773, som indikerer godt samsvar mellom spørsmålene.

- Ledelsen i min bedrift fokuserer på sikkerhet.
- Sjåførene i min bedrift gjør alt de kan for å unngå ulykker.
- Sjåførene i min bedrift kjører etter fartsgrensene og forholdene.
- Alle sjåførene i min bedrift bruker sikkerhetsbelte.
- Sjåførene i min bedrift får tilstrekkelig opplæring til å kjøre på en sikker måte.
- I min bedrift er det rutiner for å rapportere om sikkerhetsproblemer og -brudd.
- I min bedrift gjennomføres det jevnlig sikkerhetssjekker av kjøretøy.

Dette er påstander som vi tidligere har brukt i studier av sikkerhetskultur i godstransport-bedrifter (Nævestad & Bjørnskau 2014). I den tidligere studien viste påstandene betydelige forskjeller mellom bedrifter, og resultatene var i tråd med det vi forventet ut fra bedriftenes rammebetingelser og organisatoriske tiltak for trafikksikkerhet.

Sjåførene fra øvrige land får en gjennomsnittsskår på 26,7 på indeksen, mens sjåførene fra Norden får en gjennomsnittsskår på 26,8. Forskjellen mellom de to gruppene er ikke statistisk signifikant. Dette er uventet gitt at tidligere studier viser betydelige forskjeller i ulykkesrisiko mellom norske og utenlandske tunge godsbiler (Nævestad et al. 2014). Utvalget i den foreliggende studien er imidlertid relativt lite, det er ikke representativt, og vi kan derfor ikke bruke det til å konkludere om forskjeller i sikkerhetskultur mellom gruppene.

9 Tilsynsmyndighetenes oppgaver

Fem tilsynsmyndigheter har ulike ansvarsoppgaver knyttet til det å kontrollere at transportvirksomheter følger lover og regler. Disse er Arbeidstilsynet, Statens vegvesen, politiet, Tollvesenet og skattemyndighetene.

Informasjonen i dette kapittelet er hentet fra observasjon av tilsynsmyndighetenes arbeid, intervjuer med ulike tilsynsmyndigheter (to fra Arbeidstilsynet, én fra politiet, én fra Statens vegvesen, én fra Skatteetaten og én fra Tollvesenet) og informasjon gitt via korrespondanse på e-post og telefon. Søkelyset har vært på kontrollmyndighetene på «bakkenivå», det vil si at i stor grad er informasjonen hentet fra kontrollører som jobber med tilsyn til daglig. Det gjelder både observasjonen og intervjuene. I dette kapittelet gjengir vi åtte av elleve observasjoner som vi, som forskere, rakk å delta på i løpet av en arbeidsdag. Disse åtte var de som skilte seg mest fra hverandre, og de gir et bredt spekter av informasjon. Siden observasjonen ble gjennomført på en kontrollstasjon i Statens vegvesens Region øst, som ligger innenfor Romerike politidistrikt, gir vi noen eksempler fra dette politidistriktet. Målet har ikke vært å gi et fullstendig bilde av hvordan tilsynsmyndigheter jobber i hele landet. Praksisen varierer fra region til region. Rammene i dette prosjektet har vært for små til å gi et landsdekkende bilde.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet ser til at arbeidsmiljøloven følges opp av virksomhetene ute på veien. Tilsynet skal bidra til at alle arbeidstakere har et godt og trygt arbeidsmiljø, og forebygge fysiske og psykiske belastninger, arbeidsrelatert sykdom og skader for å hindre utstøting fra arbeidslivet. Dette gjør de gjennom tilsyn (kontrollere og eventuelt varsle pålegg eller andre reaksjoner), veiledning (spre kunnskap og motivere for blant annet å sette arbeidsgiver i stand til å jobbe systematisk med arbeidsmiljø), premissgiving (utvikle arbeidsmiljøregelverket og legge premisser for arbeidsmiljøstandarden) og samarbeid med andre (for eksempel partene i arbeidslivet og andre etater). I perioden 2013–2016 retter Arbeidstilsynet oppmerksomheten mot utsatte næringer, og transport er en av dem. Det betyr at kompetansen og innsatsen skal økes på transportfeltet.

Arbeidstilsynet har ansvar for å føre tilsyn med bedrifter som er stasjonert eller registrert i Norge. I lovverket finnes det også en mulighet for å kontrollere utenlandske

virksomheter som kjører i Norge. Arbeidsmiljøloven gir mulighet til å følge opp forhold som gjelder utenlandske sjåførere, gjennom bestemmelsen om utsendte medarbeidere. Imidlertid er dette svært ressurskrevende og gjøres ikke innenfor godssektoren per i dag. Dette er blant annet fordi oppdragene innenfor godstransport er karakterisert av mobile utsendte. Utsendte arbeidstakere på oppdrag i Norge må være i landet i et tidsrom som gjør det mulig å håndheve norsk lov. Oppdragene må være lange nok til å være av «betydning». For eksempel skal ikke utsendte arbeidstakere måtte bytte betingelser ved hver landegrense hvis de kjører inn i et land den ene dagen og ut den neste dagen. Sjåførere som kjører internasjonal transport, det vil si transporterer en vare inn i landet for så å returnere uten å ta kabotasjekjøring, vil ikke være å regne som utsendte medarbeidere. Videre krever problemstillinger knyttet til kabotasje samarbeid med andre tilsynsmyndigheter. Oppfølging av forhold innenfor turbuss er enklere. Når en sjåfør i et utenlandsk turbuss-selskap har sammenhengende oppdrag der han kjører turister mellom for eksempel Bergen og Flåm, vil sjåføren oppholde seg i landet i en lengre periode. Å kommunisere med et utenlandsk selskap som ikke har tilknytning til stedet, er imidlertid vanskelig. Pålegg kan sendes til det respektive landet, men oppfølging er ikke lett.

Arbeidstilsynet utfører i hovedsak to typer tilsyn:

- kontroll etter vei (ute på kontrollstasjon)
- bedriftskontroll (besøk i virksomhet)

I tillegg får Arbeidstilsynet kontrollrapporter fra Statens vegvesen, som har avdekket manglende sakkyndig kontroll på for eksempel bilmonterte kraner. Arbeidstilsynet følger opp disse ved å sjekke med virksomheten og eventuelt varsle pålegg om sakkyndig kontroll.

Utekontrollene er enkle tilsyn hvor kjøretøy vinkes til siden på en kontrollstasjon. På slike kontroller har inspektørene kun kontakt med sjåførene. En del av kontrollen dreier seg om kjøretøyets tekniske utstyr og påbygg på kjøretøyene (for eksempel kran, løftelem, betongbil med pumpe og hydraulisk arm, påbygg på renovasjonsbil, osv.) som ligger innenfor Arbeidstilsynets område. Arbeidstilsynet påser at utstyret har dokumentasjon som kreves i henhold til regelverket, sertifisering av utstyr, periodisk kontroll av utstyret og dokumentasjon på vedlikehold og opplæring i bruk av vedkommende utstyr. I tillegg stiller Arbeidstilsynet spørsmål til sjåføren om skriftlig arbeidsavtale, verneombud, bedriftshelsetjeneste, arbeidsplaner, registrering av arbeidstid og overtidstillegg, varslings- og kommunikasjonsutstyr og rutiner ved vold og trusler. Når sjåføren er selvstendig næringsdrivende, kontrollerer Arbeidstilsynet kun den tekniske delen og opplæringen. Kontrollene er enkle, men bidrar med innsikt om virksomheter, som kan føre til oppfølging i virksomheten senere.

Bedriftskontroller er grundige tilsyn, nærmest en revisjon. Arbeidstilsynet melder stort sett fra om tilsyn til den virksomheten det skal kontrollere, på forhånd. Som oftest besøker én eller to inspektører fra Arbeidstilsynet virksomheten sammen med to eller tre inspektører fra Statens vegvesen. I forhåndsmeldingen ber de om at dokumentasjon blir framlagt. Dette inkluderer virksomhetens internkontroll med underliggende dokumentasjon, arbeidsavtaler, eventuelle tariffavtaler som kan være av betydning for arbeidstid, om ansatte jobber for flere arbeidsgivere, verneombud, bedriftshelse-tjeneste, prestasjonslønn, press fra oppdragsgiver, dokumentasjon på kjøre- og hviletid og dokumentasjon som viser arbeidstid og lønningslister. Inspektørene har en samtale med virksomheten og tar med seg forelagt dokumentasjon for gjennomgang i etterkant. Ved større bedrifter med for eksempel 100 ansatte kan gjennomgangen av dokumentasjonen ta flere dager. Arbeidstilsynet er spesielt opptatt av arbeidstid. Inspektørene kontrollerer derfor om det er samsvar mellom kjøre- og hviletid, arbeidstidslister og lønningslister. De ser også om informasjonen sjåfører har oppgitt ved utekontroll, stemmer overens med det arbeidsgiveren oppgir.

Arbeidstilsynet kontrollerer arbeidstid. Ved brudd på arbeidstidsbestemmelsene²⁰ gir Arbeidstilsynet normalt kun pålegg om forbedring, men politianmelder også virksomheter der det er grove brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Etter arbeidsmiljøloven har Arbeidstilsynet også mulighet til å gi dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene for lengre arbeidsdager. Arbeidstilsynet har imidlertid ikke adgang til å gi dispensasjon fra bestemmelsene i *forskrift om arbeidstid for sjåfører og andre innenfor vegtransport* FATS. Ved alvorlige hendelser har Arbeidstilsynet fra 1. januar 2014 mulighet til å utstede overtredelsesgebyr på opp til 1,2 millioner kroner. Det gjelder grove overtredelser som gjentatte brudd, for eksempel når prosjekter innenfor bygg og anlegg er blitt stanset på grunn av manglende sikring, men likevel har fortsatt arbeidet uten sikring. Arbeidstilsynet har foreløpig ikke benyttet overtredelsesgebyr i transportbransjen.

Tilsynsomfang og funn i Arbeidstilsynets kontroller

Som nevnt er Arbeidstilsynet avhengig av politiet eller Statens vegvesen for å stoppe kjøretøy. Fra våren 2006 fram til nå har Arbeidstilsynet og Statens vegvesen gjennomført et økende antall tilsyn ute på vei og i bedriftskontroller (100–200 tilsyn per år). I 2015 og 2016 forventes dette å øke, da Arbeidstilsynet har en egen satsing med vekt på transport i disse årene.

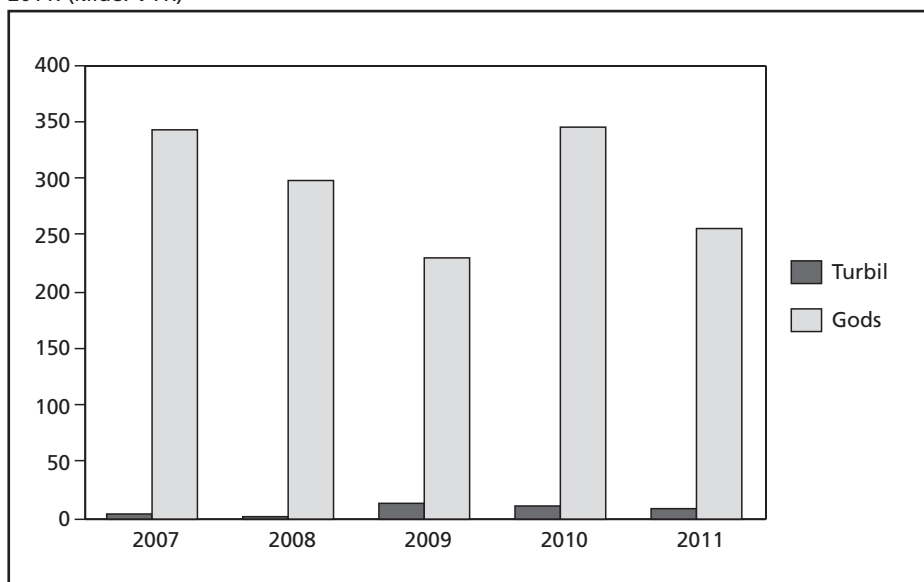
Tilsynsobjekter ved felles tilsyn er transportvirksomheter som har kjøring som er underlagt kjøre- og hviletidsforskriften. Noen virksomheter har kjøring som er unntatt fra denne forskriften, det vil si kjøring som ikke er underlagt kjøre- og hviletidsbestem-

²⁰ En revidering av arbeidstidsforskriften er på gang. I framtiden kan det hende at Statens vegvesen får påleggsmyndighet.

melsene. Kjøre- og hviletid er en forrangsbestemmelse for kjøring i forhold til arbeidstidsreglene. Dersom arbeidstidsbestemmelsene og kjøre- og hviletidsbestemmelsene ikke samsvarer, gjelder kjøre- og hviletidsbestemmelsene så lenge det ikke går ut over vernet av arbeidstaker. Det betyr blant annet at dersom arbeidstidsbestemmelsene gir sjåføren mer fritid, er det arbeidstidsbestemmelsene som gjelder.

Figur 9.1 og 9.2 nedenfor viser antall tilsyn og reaksjoner (både utekontroller og bedriftskontroller) gjennomført av alle Arbeidstilsynets regioner i perioden 2007–2011 innenfor godstransport på vei (næringsundergruppe 49.410) og turbuss (næringsundergruppe 49.392)²¹. Alle tall bygges på Arbeidstilsynets egne registreringer.

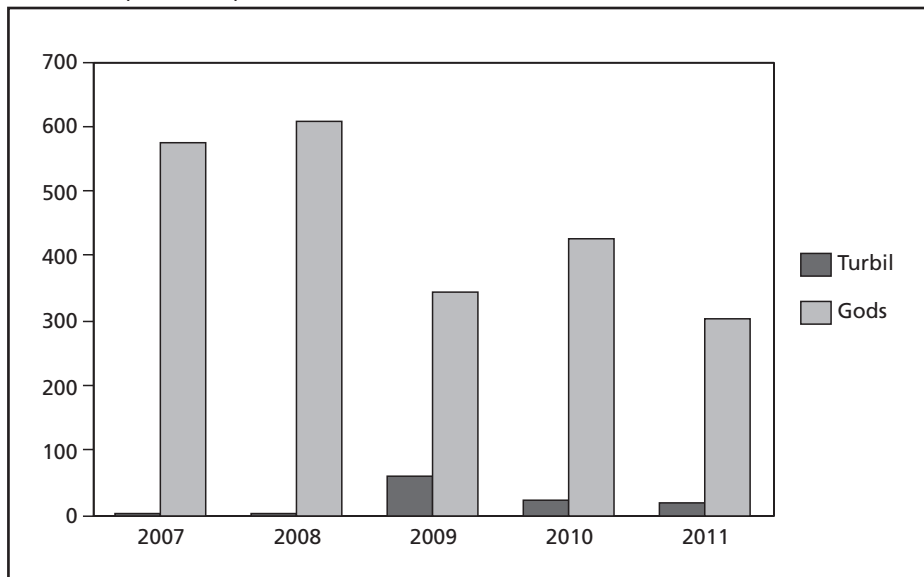
Figur 9.1 Antall tilsyn utført av Arbeidstilsynet innenfor gods på vei og turbil i perioden 2007–2011. (kilde: VYR)



På utekontroller er det tilfeldig hvem tilsynene treffer på. Mens det er sjåførene de treffer på veien, er det hovedsakelig arbeidsgiveren Arbeidstilsynet kontrollerer. Ofte kan ikke sjåføren svare på alle spørsmålene som inspektørene stiller. Informasjonen som Arbeidstilsynet samler inn på slike utekontroller, er ikke tilstrekkelig, men den er nyttig fordi Arbeidstilsynet får en del opplysninger om bedriftene som blant annet kan føre til tilsynsbesøk i ettertid. Et flertall får pålegg ved utekontroller.

²¹ Alle tilsyn og reaksjoner registrert på turbil og gods i VYR er inkludert, ikke bare aktiviteter registrert på aktivitetsnummer NL1365.

Figur 9.2 Antall reaksjoner gitt av Arbeidstilsynet innenfor gods på vei og turbil i perioden 2007-2011. (Kilde: VYR)



Ethvert tilsyn kan føre til ingen eller flere reaksjoner. Sammenlikner vi dataene i figurene 9.1 og 9.2 ser vi at reaksjoner er svært vanlig, og at det i de fleste tilfeller er flere enn én reaksjon per tilsyn. Grovt sagt er det i gjennomsnitt nærmere tre reaksjoner per tilsyn innenfor turbil, mens det i gjennomsnitt er 1,5 reaksjoner per tilsyn innenfor gods på vei.

I bedriftskontroller oppdager Arbeidstilsynet at det normalt er til dels store avvik mellom kjøre- og hviletid, arbeidstidslister og lønningslister i en del virksomheter. Ved etterkontroll viser det seg at noen har gjort store forbedringer, mens andre ikke har gjort nok for å bedre forholdene.

Statens vegvesen

Statens vegvesen er først og fremst opptatt av trafiksikkerhet. De kontrollerer teknisk utstyr, skader på kjøretøy, sikring av last og kjøre- og hviletider²². I tillegg har Statens vegvesen mulighet til å kontrollere kabotasjekjøring.

²² Se Statens vegvesen sine hjemmesider for mer informasjon om kjøre- og hviletid: <http://www.vegvesen.no/Kjoretøy/Yrkestransport/Kjøre+og+hviletid>

Kontrollørene til Statens vegvesen er ute på veien hver dag og på ulike steder. Mens Statens vegvesen er en stor organisasjon, utgjør kontrollørene på trafikkkontrollen kun en mindre gruppe. Et eksempel er utekontrollseksjonen i Region øst, som utgjør cirka 60 personer. I tillegg har Region øst 13 årsverk som jobber med bedriftskontroll, hvorav en tredjedel også er ute på veien.

Kontrollørene i Statens vegvesen gjennomfører trafikkkontroller og bedriftskontroller. Trafikkkontroller er et samlebegrep for de ulike kontrollene ute langs veien, som de har hjemmel til. Dette gjelder bestemmelser i yrkestransportloven, vegtrafikkloven, transport av farlig gods og avgiftsbestemmelsene. Kontrollørene sjekker tilgang til markedet (løyve, fellesskapstillatelse, kabotasje, kombinert transport, enkeltturtillatelse), teknisk tilstand, krav etter bruksbestemmelsene (vinterdekk, kjetting, sikring av gods), betaling av avgifter, kjøre- og hviletid og førerrett. Trafikkkontrollene har ulike temaer. Kontrollørene gjennomfører undersøkelser av tilstanden i transportmarkedet for å se om de når de ulike transportmålene. Et tilstandsmål (eller tema) er for eksempel kjøre- og hviletid, hvor kontrollørene sjekker hvor mange som bryter disse reglene. Hvilke temakontroller de gjennomfører, kan variere ut fra behov, hvilke måltall som skal nås, og resultater fra tidligere undersøkelser. Tilstandsundersøkelsene gir informasjon om hvilke områder det er et behov for å sette inn flere ressurser på. I tillegg til tilstandsundersøkelsene gjennomfører kontrollørene tilsyn av tilfeldig utvalgte kjøretøy.

På bedriftskontrollene undersøker kontrollørene også arbeidstid. Regionene har mål på hvor mye de skal kontrollere, for eksempel er målet i Region øst 75 000 sjåførdøgn per år i bedrift. I store transportforetak kan de komme opp i et anselig antall sjåførdøgn, mens de i et enkeltmannsforetak sjelden vil ha mer enn 70 sjåførdøgn. Arbeidstid blir ikke kontrollert ute på veien fordi det ikke er krav om at sjåføren skal ha med dokumentasjon som kreves for å gjennomføre slik kontroll. Fartsskriveren viser kun antall kjørte timer, ikke arbeidstimer. Arbeidstimer skal registreres som «annet arbeid» ved bruk av tidsgruppebryter eller etterregistreres i sjåførkort/diagramskive. Myndighetene kontrollerer derfor dette på bedriftskontroller. Bedriftene plikter å oppbevare dokumentasjon på kjøre- og hviletid i ett år og to år på arbeidstid. Kjøre- og hviletidssaker foreldes etter to år, slik at Statens vegvesen unngår å arbeide for lenge med en sak. Påtalemyndigheten skal også behandle disse sakene innenfor fristen.

Alle transportbedrifter skal være gjenstand for foretakskontroll, men det ligger ofte en bekymringsmelding til grunn (for eksempel fra rapporter fra utekontroller, kunnskap om bransjen, henvendelser fra privatpersoner, familie til sjåfører eller andre tilsynsmyndigheter) når Statens vegvesen velger å gjennomføre en bedriftskontroll. De gjennomfører slike kontroller alene eller sammen med andre myndigheter som Arbeidstilsynet.

Statens vegvesen har forskjellige sanksjonsmuligheter, for eksempel kan kontrollørene stanse transporter til forholdene er ordnet opp. Slike betingede bruksforbud er en sanksjon for bransjen, selv om det ikke innebærer gebyr. Statens vegvesen kan ikke

gi forelegg, men kan skrive ut gebyr på visse overtredelser innenfor trafikkbestemmelser. De anmelder regelbrudd. Utenlandske kjøretøy (ikke Norden) må straffeforfølges «der og da». Da må kontrollørene komme i kontakt med politiet umiddelbart. Dersom politidistriktet ikke har kapasitet, må saken sendes inn i etterkant. Det er ikke alltid politiet kan gi bistand. Saker angående nordiske kjøretøy blir sendt til påtalemyndigheten i ettertid. Statens vegvesen opplever at det varierer fra politidistrikt til politidistrikt hvor mange saker som henlegges.

Til forskjell fra Arbeidstilsynet har ikke Statens vegvesen mulighet til å gi pålegg i forbindelse med arbeidstidsbestemmelsene. Det betyr at Statens vegvesen anmelder flere saker enn Arbeidstilsynet, da det enten er snakk om et lovbrudd eller ikke. Brudd på kjøre- og hviletid gir som regel forelegg, dette avgjøres av påtalemyndigheten. Det betyr at Arbeidstilsynets kontroller kan oppfattes som «mildere» enn kontroller utført av Statens vegvesen. Dette er også en av grunnene til at Arbeidstilsynet og Statens vegvesen samarbeider om arbeidstidskontrollene.

De mest utbredte ulovlige forholdene er brudd på døgn- og ukehviler, kjøretid og for korte pauser. Statens vegvesen kontrollerer arbeidstid også uten at Arbeidstilsynet er med.

Politiet

Politiets etterforskning, patruljering og utrykning er viktig for arbeidsforhold og sikkerhet for sjåfører i godssektoren på ulike måter. For det første er utrykningspolitiet ute på veien og kan oppdage feil og lovbrudd. De stopper biler som bryter loven eller er mistenkelige. Kontroller som gjelder for eksempel kjøre- og hviletid eller kabotasje, gjennomføres ikke av vanlig politi. Grunnen er at det kreves mye spesialkompetanse for å sjekke slike forhold. Kun utrykningspolitiet og Statens vegvesen har kompetanse og utstyr for å sjekke kjøre- og hviletid. Når en vanlig patrulje er ute på vegen, gjelder det som regel promilleprøve og trafikantatferd. Kapasiteten til utrykningspolitiet er lav med kun få personer ute på veien. For eksempel har utrykningspolitiet på Romerike to personer i turnus som arbeider med tungbiler, men også ordinære politipatruljer kan bistå ved større kontroller hvor eksempelvis Statens vegvesen er representert og har den nødvendige kompetansen og utstyret.

For det andre spiller politijuristene en viktig rolle ved anmeldelse av forhold som for eksempel ulovlig kabotasje. Det er de som avgjør om en sak blir henlagt eller ikke. Romerike politidistrikt har to jurister som jobber med slike saker.

For det tredje er Kripos viktig i forbindelse med bekjempelse av organisert og annen alvorlig kriminalitet, som arbeidsmiljøkriminalitet og menneskesmugling. Transportsektoren har ikke vært i Kripos' søkelys før inntil nylig. Høsten 2014 tok

Kripos initiativ til en felles aksjon mot tunge kjøretøy sammen med andre tilsynsmyndigheter.

Det er lite samarbeid internt i politiet på tvers av politidistriktene og med Kripos, politijuristene og utrykningspolitiet. Politiet tar imot anmeldelser fra Statens vegvesen som går via lensmannskontorer/politistasjoner. Utrykningspolitiet har egne kontroller og skriver anmeldelser som de legger inn i politiets system. Politiadvokatene avgjør sakene.

Anmeldelser etter yrkestransportloven handler om manglende løyve, at løyvehaver er feil. Dette fører til rutinemessige bøter til transportselskapet som det gjelder. Andre forhold etter yrkestransportloven gjelder ulovlig kabotasje og pirattaxi. Ellers får politiet anmeldelser om manglende lastesikring eller manglende kompetanse. Når sjåføren mangler yrkessjåførkompetanse (for eksempel godkjennelse for å kjøre passasjerer eller lastebil), går boten til sjåføren. Det er få saker som gjelder tekniske feil, og fartsbøter gjelder mest privatbiler og sjelden tunge kjøretøy.

Brudd på kjøre- og hviletid er hyppig. Romerike politidistrikt har mer enn 100 saker i året som gjelder kjøre- og hviletid. Inntrykket er at halvparten av disse sakene gjelder utenlandske selskaper. En forskjell mellom norske og utenlandske selskaper er at sjåførene i de utenlandske selskapene har mer omfattende brudd når de blir stoppet. For eksempel kan en sjåfør i et utenlandsk selskap som er tatt, ha 20 brudd i løpet av den siste måneden, mens sjåføren for et norsk selskap har langt færre.

Utrykningspolitiet og Statens vegvesen står for samtlige anmeldelser i Romerike politidistrikt. Når Statens vegvesen anmelder, foregår dette på to måter. I noen tilfeller holder kontrollørene fra Statens vegvesen tilbake kjøretøyet og lar ikke sjåføren kjøre videre før forholdet er avklart med politiet. Først skriver Statens vegvesen en anmeldelse og kjører til nærmeste åpne politipost, hvor politiet legger anmeldelsen inn i systemet. Da kan en politijurist avgjøre saken i løpet av få timer. I Romerike politidistrikt skjer dette omtrent én til to ganger i måneden i kabotasjesaker. Sjåføren eller selskapet må godta forelegget. Hvis forelegget ikke blir godtatt, blir kjøretøyet holdt igjen inntil saken er berammet for retten og den forelegget retter seg mot, er stevnet til å møte. Dersom saken er berammet og bøtelagte er stevnet, kan politiet kjøre rettssak mot vedkommende, selv om han eller hun ikke skulle møte.

I andre tilfeller kommer den skriftlige anmeldelsen i ettertid. Da har ikke politiet møtt sjåføren, og saken blir lagt i «bunken». Prioriterte saker som ran og voldtekt går foran denne typen trafikksaker. Det er vanskelig å følge opp saker som involverer selskaper fra land uten samarbeidsavtale med Norge. Hvis politiet får en sak som gjelder et selskap fra for eksempel Ukraina eller Hvite-Russland, og saken er fire uker gammel, blir saken som regel henlagt. Politiets vurdering er at det har lite for seg å gjennomføre inndrivning og stevning i slike saker, da et stort og tidkrevende apparat må settes i sving. Inndrivningen må gå via statsadvokat, riksadvokat og Justis- og beredskapsdepartementet i Norge og samme instanser i det andre landet. I tillegg må alle dokumenter oversettes

til språket i landet det gjelder. Til forskjell er det enklere å følge opp saker som gjelder samarbeidsland som Sverige, Danmark og Finland, hvor politiet kan sende saken direkte til politiet i disse landene.

Mens bøtene som gis, er de samme for utenlandske og norske, så fører problemer med oppfølging til at flere saker som gjelder utenlandske selskaper, blir henlagt fordi sjåføren og kjøretøyet har forlatt riket.

Andre årsaker til henleggelse gjelder bevisets stilling. Da kan politiet henlegge på grunn av tvil. Imidlertid er det ikke så mange slike saker, da Statens vegvesen som regel har god dokumentasjon på at et forhold er ulovlig, før de anmelder.

Når det gjelder ulovlig kabotasje, har Romerike politidistrikt statistikk fra 2013 og 2014 som omhandler dette. I dette politidistriktet var det i 2013 åtte anmeldelser av ulovlig kabotasje. Av disse ble to henlagt fordi sjåføren hadde forlatt riket eller det hadde gått for lang tid før anmeldelsen kom, slik at det ville være vanskelig å følge opp saken. Tre av kabotasjesakene i 2013 er ikke vedtatt enda, det vil si at de skal for retten.

Fra 2013 til 2014 har det vært en økning i saker om ulovlig kabotasje. Inntrykket til politiet er at dette skyldes at flere blir tatt på grunn av flere kontroller – og ikke nødvendigvis fordi omfanget har økt. I 2014 har det vært flere aksjoner enn tidligere. Så langt har det i 2014 vært 22 saker om kabotasje. Av disse er 15 ikke påtaleavgjort ennå. To er henlagt fordi sjåføren har forlatt riket. To forelegg er ennå ikke vedtatt. Tre saker er avgjort med forelegg som har blitt vedtatt.

Foreleggene er på størrelse fra 10 000 til 100 000 kroner. De minste bøtene gjelder mindre feil, for eksempel mangler i papirene. Bøter på 20 000 gjelder manglende papirer. Større forelegg handler om gjengangere eller at saken inkluderer mer alvorlige forhold. Det er sjelden at foreleggene er høyere enn 50 000 kroner. Den største boten som har blitt gitt, på 100 000 kroner, gjaldt ulovlig kabotasje i tillegg til andre alvorlige forhold.

Ut fra politiets erfaringer er det typisk tre kategorier av selskaper som blir tatt for ulovlig kabotasje: Det gjelder svenske sjåførere som ikke tenker seg om og kjører en transport over grensa til Norge, for deretter å kjøre kabotasje. De samme sjåførene rapporterer gjerne om at det er mer kontroll i Norge enn i Sverige, at slike forhold ikke tas like alvorlig i Sverige, og at bøtene er lavere der. En annen gruppe er østeuropeere som spekulerer i å kjøre ulovlig kabotasje. En siste gruppe er østeuropeiske datterselskaper til store norske selskaper som har etablert seg i lavkostland.

Skatteetaten

Skatteetaten gir et viktig bidrag for arbeidsforhold og trafikksikkerhet ved at de er med på å «rydde opp» i bransjen. Siden reglene for skattepliktig inntekt følger av bosetning i Norge, er det naturlig at Skatteetaten først og fremst ser på virksomheter som har

forretningsadresse i Norge. Når det gjelder kravet til avgiftspliktig omsetning, gjelder ikke bostetning for den næringsdrivende, bare at innenlandskjøring medfører en omsetning på over 50 000 kroner. I transportbransjen er det hovedsakelig budtransport Skatteetaten har konsentrert seg om de siste årene. Det skyldes at det innenfor dette segmentet er funnet mange tilfeller med uoppgitt beløp til beskatning eller manglende innberetning av merverdiavgift.

I Skatt øst (alle fem fylkene) jobber cirka 20 personer med transport. Halvparten er kontrollører, og halvparten er saksbehandlere. De sjekker forhold som har med skatt og avgift å gjøre. På utekontroller er skattemyndighetene avhengige av Statens vegvesen eller politiet for å kunne stanse kjøretøy. Kontrollørene i Skatteetaten reiser gjerne også ut på kontroller i samarbeid med politiet, NAV, Statens vegvesen osv. med bakgrunn i hver sine hjemler.

De gjennomførte kontrollene viser at det blant enkeltpersonforetakene og blant NUF-ene (norskregistrert utenlandsk foretak) er funnet flest tilfeller med uoppgitt beløp til beskatning eller manglende innberetning av merverdiavgift.

Når det gjelder grupperinger og priser, har budbilbransjen endret karakter svært mye de siste ti årene. Prisene på tjenestene er blitt presset nedover, og flere og flere ikke-etniske nordmenn har overtatt som sjåfører.

En av flere kjente feil som avdekkes innenfor budbransjen, er restitusjonssvindel på merverdiavgiftsoppgaver (mva. til gode) hvor falske fakturaer viser at eier/innehaver feilaktig har kjøpt for eksempel et nytt kjøretøy. I tillegg har man sett at det innberettes høye falske lønninger. Dette kan senere gi grunnlag for feilaktige grunnlag for utbetaling av sosiale goder eller lån fra finansieringsinstitusjoner hvor det ikke har vært noen hensikt å betale tilbake (banksvindel). Det er også et innslag av at asylsøkere og trygdede sjåfører, som kjører svart, presser prisene ned.

Oppdragsgivere og spedisjonsfirmaer har lite ansvar for den virksomheten som underleverandørene (entrepriser) utøver når det gjelder innberetning av skatt, merverdiavgift, lønninger osv. Dersom oppdragsgivere gir oppdrag til enkeltpersonforetak uten eget fast driftssted, skal betaling for oppdraget innberettes i kode 401. Denne regelen gjør det lettere for Skatteetaten å avdekke uteholdt omsetning blant aktører innenfor transportbransjen. Dersom det for 2015 blir gjennomført en endring i regelen for registrering i merverdiavgiftsmanntallet fra 50 000 til 150 000 kroner, vil dette kunne medføre at færre utenlandske transportører registrerer seg i det norske Merverdiavgiftsregisteret. Det vil da sannsynligvis også bli vanskeligere å avdekke om utenlandske transportører skulle ha vært registrert i Merverdiavgiftsregisteret.

I dag er det er en utfordring for skattemyndighetene å oppdage ulovlig kabotasje. Skatteetaten har gjennomført en utredning om regelendringer på dette området. Eventuelle iverksatte regelendringer vil lettere kunne medføre at denne type innenlandskjøring som skulle vært registrert i avgiftsmanntallet, blir oppdaget. Et av forslagene går

ut på at norske oppdragsgivere skal tydeliggjøre i sitt regnskap at de har utenlandske transportører som foretar innenlandsk transport i Norge (ikke grensekryssende).

Tollvesenet

Kjerneoppgavene til Tollvesenet er kontroll med varer som er høyt beskattede, restriksjonsbelagte og farlige. Det kan gjelde smugling av narkotika, våpen, dyre- og plantearter, kulturminner eller uregistrert vareførsel. Tollvesenet sjekker også at vareopplysningene er riktige (for eksempel at bananer er bananer når varene er oppgitt å være bananer).

På grensekontroller rundt om i landet har Tollvesenet 360 årsverk, inkludert det uniformerte Tollvesenet, etterretningsarbeid, administrative funksjoner og etterarbeid. Mens grensekontrollen først og fremst ser på smugling og uregistrert vareførsel, har en annen del av tolletaten ansvaret for registrert vareførsel. Tollvesenet har samarbeid med skattemyndighetene på den registrerte vareførselen, ikke på den uregistrerte.

Tollvesenet forholder seg i hovedsak til lov om toll og vareførsel (tolloven)²³. I tillegg gis Tollvesenet hjemmel gjennom særlovgivning til å kontrollere og eventuelt gi bruksforbud. De kontrollerer dekkutrustning og kjetting på tunge kjøretøy og har egne aksjoner på dette på vinterstid. Fornemmelsen er at det er flere utenlandske sjåfører som står fast på vinterføre, enn norske. Ved ulovlige forhold har de rett til å stanse kjøretøy og holde dem igjen, og de jobber blant annet sammen med Statens vegvesen om slike forhold. Tollvesenet har lite tilsyn på farlig gods, da dette er en bioppgave for Tollvesenet.

Hvert år har Tollvesenet også en større aksjon knyttet til drivstoff spesielt rettet mot godstransport. Treffprosenten på ulovlige forhold varierer fra år til år og er på rundt 1–5. Tollvesenet finner ikke at det er noe tydelig bilde som kan vise at utenlandske eller norske aktører er verre enn den andre gruppen når det gjelder ulovlig drivstoff. Tollvesenet har også sporadiske aksjoner der de ser etter «farget diesel» (urettmessig bruk av merket mineralolje), i turbilbransjen. Bakgrunnen for disse aksjonene er at det i bransjen ofte fremmes påstander om at utenlandske aktører kjører ulovlig. Tollvesenets aksjoner gir ikke noe entydig bilde på at dette stemmer.

Kontrollene som Tollvesenet gjennomfører på grensen, inkluderer både målrettede kontroller og kontroller rettet mot tilfeldig utplukkede. Mellom disse ytterpunktene er det flere varianter. Tollinspektørene velger å undersøke forhold basert på bestemte profiler (for eksempel statsborgerskap og reiserute) og kunnskap og erfaring. De styrer

²³ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2007-12-21-119>

kontrollene mot de alvorlige overtredelsene som organisert kriminalitet, men har også etterlevelseskontroll av «deg» og «meg».

Tollvesenet samler informasjon, men fører ikke selv særskilt statistikk over for eksempel transportmiddel og framføringsform. Statistikken Tollvesenet selv samler, viser ulike varer. De får sjelden tips som handler spesifikt om transport.

For tiden utreder Finansdepartementet mulighetene og ulempene ved å både ta fra og legge nye oppgaver til Tollvesenet. Oppdraget som er under utredning, går ut på å flytte oppgaver knyttet til beregning og innkreving av særavgifter og merverdiavgift til Skatteetaten, samtidig som behovet for styrking av grensekontrollen utredes.

I forbindelse med utredningen av styrking av grensekontrollen vil det bli vurdert om Tollvesenet skal få ytterligere kontrolloppgaver i vegsektoren – i kraft av at det kan være praktisk og hensiktsmessig at Tollvesenet gjennomfører slike oppgaver. Dette gjelder kontrollhjemmel for trafikksikkerhetsoppgaver som promillekontroll og ADR-bestemmelsen i forskrift om landtransport av farlig gods²⁴. ADR-bestemmelsen handler om at sjåfører som skal transportere farlig gods, må gjennomgå særskilt opplæring hos godkjent kursarrangør. Sjåfør som skal transportere farlig gods i tank, eksplosivt eller radioaktivt materiale, må i tillegg gjennomføre et spesialiseringskurs. I dag ligger dette kontrollansvaret hos Statens vegvesen, politiet og Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap. Å få ansvar for kontroll av ADR-kompetansebevis vil eventuelt gi Tollvesenet myndighet til å stanse og holde igjen kjøretøy. Videre utredes det om Tollvesenet skal kunne kontrollere kjøre- og hviletid og påse at tungbiltransportører har bompengebrikken som innføres fra 1. januar 2015. I forbindelse med bompengebrikke vil Tollvesenet eventuelt få gebyrmyndighet. Et forhold som må tas i betraktning når det gjelder slike tilleggsoppgaver, er ressurser og om Tollvesenet skal gjøre slike oppgaver som en forlengelse av tollkontroll, eller om disse oppgavene skal være en egen aktivitet.

Samarbeid mellom tilsynsmyndighetene

Gjennomgangen over viser at de ulike tilsynsmyndighetene har ulike hjemler til å kontrollere, og at de sammen kommer med viktige bidrag for å løse problemer som er tilknyttet arbeidsforhold og trafikksikkerhet på vei. De har lange tradisjoner for å samarbeide, men hos noen har transport på vei nylig fått økt oppmerksomhet. Høsten 2014 tok for eksempel Kripos for første gang initiativ til en større trafikkaksjon på grensa mellom Norge og Sverige, hvor de koblet på flere av de andre tilsynsmyndighetene. Fra 2015 øker Arbeidstilsynet sin satsing på transport både på overordnet og operativt nivå.

²⁴ https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2009-04-01-384/KAPITTEL_2#§9

Diverse utekontroller finner gjerne sted hos Statens vegvesen eller Tollvesenet, da disse har fasiliteter ute langs veien. Tollvesenet og Statens vegvesen jobber tett sammen, etter som de ofte har kontrollstasjoner i nærheten av hverandre, for eksempel langs grensa. I alle regioner eksisterer det samarbeid mellom Statens vegvesen, politi og Tollvesenet. Disse tilsynene har årlige toppledermøter, samarbeidsavtaler og dataoverføringsavtaler. Bilaterale avtaler eksisterer også mellom Arbeidstilsynet, Statens vegvesen, politi og skattemyndighetene. Avtalene gjør det lettere med «åpne dører» hos hverandre.

Det formelle samarbeidet mellom Arbeidstilsynet og Statens vegvesen kom da arbeidstidsforskriften trådte i kraft i 2005. I 2011 inngikk de en overordnet samarbeidsavtale, hvor Arbeidstilsynet har ansvar for å ta initiativ til et felles årlig møte mellom etatene. Hvor godt dette samarbeidet er etablert, varierer i de ulike regionene – avhengig av kompetanse, prioritering og engasjement hos Arbeidstilsynet. Målet er at dette skal bli mer likt over hele landet.

Arbeidstilsynet og Statens vegvesen samarbeider om felles tilsyn med overholdelse av *forskrift om arbeidstid for sjåfører og andre innenfor vegtransport* (FATS). Forskriften har hjemmel både i arbeidsmiljøforskriften og vegtrafikkloven. Den gjelder for norske virksomheter som sysselsetter arbeidstakere som deltar i transportaktiviteter som omfattes av kjøre- og hviletidsforskriften. Arbeidstilsynet, Statens vegvesen og politiet har tilsynsmyndighet i FATS og har utarbeidet felles retningslinjer for tilsyn etter denne forskriften. Politiet har så langt ikke deltatt i disse tilsynene i Region øst, men spiller en viktig rolle som påtalemyndighet.

I samarbeid med Statens vegvesen kan Arbeidstilsynet kontrollere utenlandske sjåfører i de tilfellene hvor det er mistanke om at bilene blir brukt som bolig til fullverdig ukehvil. Slike kontroller har imidlertid i liten grad blitt gjennomført. Arbeidstilsynet kan også kontrollere om utenlandske bussjåfører tar ukehvil i bussen (det vil si overnatter i bussen), noe som også innebærer et lovbrudd.

Arbeidstilsynet har ikke hjemmel til å stoppe kjøretøy og er derfor avhengig av å samarbeide med Statens vegvesen eller politiet. Normalt utfører Arbeidstilsynet derfor tilsyn innenfor transport på vei i samarbeid med Statens vegvesen. Mens Statens vegvesen og Tollvesenet gjennomfører trafikkkontroller på sine fasiliteter hver dag, er det i forhold sjelden at Arbeidstilsynet er med Statens vegvesen på trafikkkontrollene. Statens vegvesen og Arbeidstilsynet samarbeider oftere om bedriftskontrollene. Disse gjennomfører de stort sett sammen. Imidlertid gjennomfører de også kontroll etter hverandre, da dette kan gi bedre kontroll når det ikke er samsvar mellom svarene som de ulike tilsynsmyndighetene får. Dette gir muligheter for å avdekke «produserte lister». Av og til deltar kontrollører fra Skatteetaten på slike kontroller, gjerne uanmeldt for bedriften.

Det er også et samarbeid mellom Statens vegvesen og utrykningspolitiet. Utrykningspolitiet tar for eksempel kontakt med Statens vegvesen dersom de oppdager et trafikk-

farlig kjøretøy. På samme måte melder tilsynene hverandre om saker. Dersom kontrollørene fra Statens vegvesen får mistanke om smugling, vil de kontakte Tollvesenet.

Når kontrollørene fra Statens vegvesen anmelder forhold til politiet, tar de kontakt med politivakta som sender saken til vakthavende politijurist, som avgjør om saken henlegges eller ikke. Deretter forkynner politiet forelegg.

Så langt har NAV ikke vært nevnt, men de spiller også en rolle som tilsynsmyndighet. Ifølge en informant er det flere personer som går på en form for trygd eller stønad, og som jobber mye i transportnæringen og hever full lønn. Når et navn dukker opp, kan det være at for eksempel Arbeidstilsynet tar kontakt med NAV, som går inn og sjekker navnene. På denne måten oppdages svart arbeid, noe som gjør at det også blir en sak for skattemyndighetene.

Utekontroll på en trafikkstasjon

Til sammen var fire kontrollører fra Statens vegvesen og to fra Arbeidstilsynet ute på Jessheim trafikkstasjon for å gjennomføre kontroll 27. juni 2014. Da flere kontroller pågikk samtidig, klarte vi ikke å registrere hvor mange kjøretøy som ble kontrollert i løpet av dagen. Nedenfor følger en beskrivelse av et utvalg av de kontrollene vi observerte. De gir innsikt i hvordan kontrollørene gjennomfører jobben i det daglige, og hvilke utfordringer de møter.

Et skilt som varsler om kontroll, slås på langs E6 klokken ni om morgenen. En kontrollør fra Statens vegvesen følger med på kameraene, som viser om noen gir «blaffen» i kontrollen og kjører forbi. «Når sjåfører gjør det, vet vi at noe er galt», bemerker kontrolløren.

Flere kjøretøy kjører inn på trafikkstasjonen. Det er mye trafikk. Skiltet står derfor ikke på lenge før det blir slått av igjen. Det er ikke kapasitet til å sjekke alle som kommer innom trafikkstasjonen. En kontrollør fra Statens vegvesen vinker noen av kjøretøyene til siden. De ser på kjøretøyet og dekkene og kjenner på magefølelsen og lang erfaring hvem de bør velge å kontrollere. Basert på tidligere kunnskap forsøker de å stanse «problemtilfellene», blant annet ved å slå av og på skiltet som varsler om kontroll, for å huke inn kjøretøy som det synes å være noe galt med. På denne typen utekontroll er målet til Statens vegvesen å stanse dem som bryter loven. Siden dette er en felleskontroll med Arbeidstilsynet, forsøker de også å vinke inn kjøretøy som Arbeidstilsynet kan være spesielt interessert i, for eksempel kranbiler hvor Arbeidstilsynet har ansvaret for arbeidsutstyr. Utenlandskregistrerte kjøretøy vinkes inn for inspeksjon av Vegvesenet, ikke av Arbeidstilsynet.

Fra før står to kjøretøy på trafikkstasjonen med bruksforbud (det vil si kjøreforbud). De har stått der i inntil to dager og venter fortsatt på avklaring. De har bruksforbud inntil papirene som Statens vegvesen krever, blir framlagt. Et av kjøretøyene har svenske skilter, men sjåføren er rumensk og snakker dårlig engelsk (innimellom snakker han imidlertid ganske greit). En annen bil er bulgarsk, men eier og fører er makedonsk. En av sjåførene mangler førerattest, som skal sikre riktig ansettelsesforhold. Å få innbrakt papirene kan ta 1–20 dager – uten lønn, antar kontrollørene. Sjåførene har det de trenger, i førerhuset. De har primus og lager mat selv. Kontrollmyndighetene venter på pengeoverføring i forbindelse med forelegg, da politiet forlanger betaling.

Tilsyn 1

Det første tilsynet vi er med på å observere, er Arbeidstilsynets samtale med en utenlandsk sjåfør i et norskregistrert kjøretøy. Samtalen mellom kontrolløren (I) og sjåføren (S) begynner slik:

I: «Snakker du norsk?» S: «Nei.»

I: «Snakker du litt norsk?» S: «Nei.»

I: «Engelsk?» S: «Nei.»

I: «Kan jeg få se førerkortet?» Sjåføren er polsk.

I: «Vi kommer fra Arbeidstilsynet. Du vet hvem vi er?» S: «Ja.»

I: «Snakker du norsk?» S: «Bare litt.»

I: «Hvem kjører du for?»

Dette er et vanskelig spørsmål å få svar på. Etter litt nøling og ulike svar på «who is your boss?» og «where do you get your salary from?» svarer sjåføren at han har en gammel kontrakt med firmaet som står oppgitt på traileren. Han sier at dette selskapet ikke lenger eksisterer som et eget selskap. Han oppgir navnet til en stor speditør og at han akkurat nå kjører for et bakeri på Østlandet. Kontrolløren etterspør «registration papers». Løyvet er ikke tilknyttet selskapet hvor sjåføren oppgir at han har en gammel kontrakt. Sjåføren fortsetter å nevne speditørselskapet. Han sier at han ikke forstår, og at han ikke har fått ny kontrakt, men at lønna kommer fra speditørselskapet. Telefonen i kjøretøyet virker ikke, men sjåføren sier at han har en privat telefon da kontrolløren påpeker at det er viktig at han kan melde fra dersom en ulykke skulle oppstå. Kontrolløren spør om løftelemmen. Sjåføren sier at han ikke vet om han har dokumentasjon. Han har aldri sjekket, forteller han. Han gir inspektøren noen papirer. Det viser seg å være forsikringspapirer. Kontrolløren spør videre om lønn. Sjåføren svarer at lønna er for liten, men at det er normalt at den er veldig lav. Kontrolløren lurer på hvem som

er arbeidsgiver i dette tilfellet – hvor Arbeidstilsynet skal sende pålegget. Angående pålegg velger kontrolløren å se bort fra enkelte spørsmål som sjåføren ikke forsto.

Tilsyn 2

En norsk-registrert kranbil blir vinket til siden. Kontrolløren fra Vegvesenet etterspør transportløyve og får se papirene. Løyvet er i orden, og Arbeidstilsynet overtar. Sjåføren er norsk og reiser sammen med dattera si. Sjåføren svarer på spørsmålene. Han er usikker på om de har bedriftshelsetjeneste, men tror de har det. Samtalen med sjåføren tyder på at alt på plass. Tilbakemeldingen som Arbeidstilsynet vil gi til virksomheten, er at ikke noe er feil. Inspektøren kjenner til bedriften fra før. Det er ikke grunnlag for å gjennomføre bedriftskontroll i denne.

Tilsyn 3

Et estisk kjøretøy ruller inn på trafikkstasjonen. Dette er det tredje tilsynet vi er med på, og det kommer til å ta flere timer, i stor grad fordi sjåføren er lite samarbeidsvillig og tilbakeholder informasjon.

Kontrolløren fra Statens vegvesen kjenner igjen selskapet. De har sendt bekymringsmeldinger tidligere angående dette selskapet på grunn av ulovlig kabotasje. Det er usikkert om kjøretøyene deres i det hele tatt er ute av landet. Kjøretøyet er leid av et norsk selskap. Kontrolløren fra Statens vegvesen mener at Arbeidstilsynet må kontakte firmaet som leier bilen, og spørre hvor sjåføren er ansatt. Kontrolløren fra Arbeidstilsynet mener imidlertid at det har lite for seg å gå løs på slike selskaper. Sjåføren har kjørt til siden. Kontrolløren fra Vegvesenet har bedt om papirer. Sjåføren går urolig fram og tilbake langs langsiden på kjøretøyet.

Kontrollørene fra Vegvesenet sjekker lasten. Det er kun noen tomme kasser nærmest kjørehuset, men også «tom last» er en form for gods, forteller Vegvesenet.²⁵ Sjåføren, som er fra Romania, forteller at han har kjørt fra Danmark til Norge. Han forsøker å vri det om til å bli en tollsak.

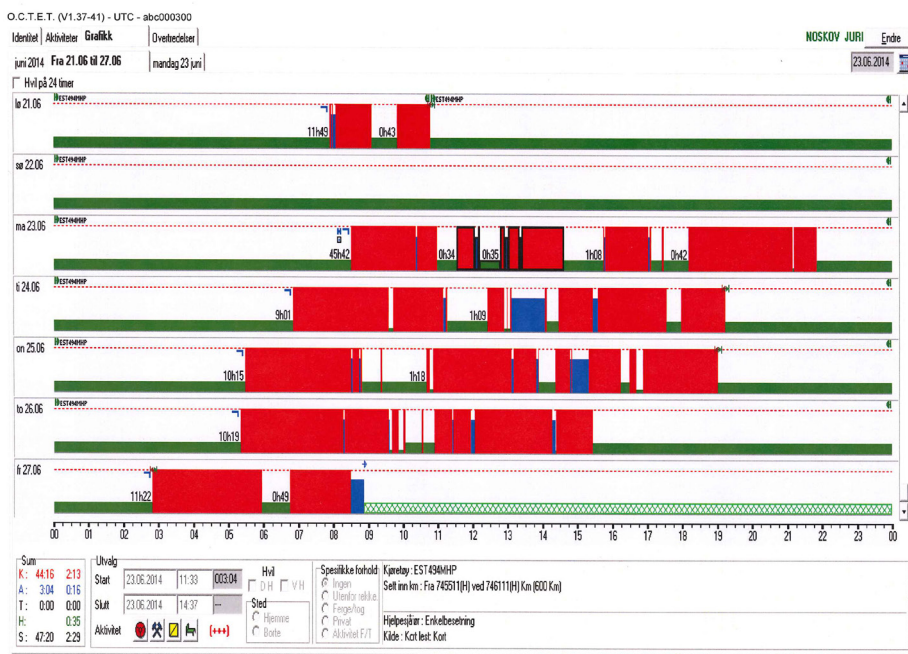
Kontrolløren har imidlertid mistanke om at det kan være ulovlig kabotasje: «This is national transport. You need a CMR document.» CMR er en overenskomst, et internasjonalt fraktbrev. 20. juni er godset hentet i Danmark, men på CMR-dokumentet er det ikke oppgitt noen dato for leveranse i Norge. Signaturen er på plass, men papirene skal være skrevet under med dato for å være gyldige. Det er usikkerhet knyttet til hvorfor datoen mangler. Det kan være noe som gjøres for at sjåføren skal kunne skrive på datoen

²⁵ Det hender at sjåfører kjører symbolsk last inn i landet for å kunne kjøre kabotasje. Et eksempel er et kjøretøy som transporterer en tom pall. Pallen regnes i slike tilfeller som last.

i etterkant. Det kan skyldes manglende kompetanse eller rett og slett en forglemmelse. Uansett er transporten ulovlig fordi datoen mangler.

Kontrolløren får lite informasjon fra sjåføren, som kan verken norsk eller engelsk. Kontrolløren ser på dataene fra «den svarte boksen», det vil si fartsskriveren og fra sjåførkortet. Han legger det inn i et dataprogram, som gir et bilde av bevegelsene til kjøretøyet og sjåførens kjøring (se figur). Sjåføren har holdt reglene om kjøre- og hviletid, men har kjørt land og strand rundt. Det ser ut som om sjåføren har kjørt mellom syv og ti turer siden 20. juni og fram til lørdag 21. juli. Så har bilen stått en søndag. Sjåføren har kun gitt kontrolløren et fraktbrev fra Drammen til Valldal.

Figur 9.3 Registrering fra ferdskriver



Plutselig snakker sjåføren engelsk. En halvtime senere forteller han hvor han har vært. Han gir kontrolløren flere fraktbrev. Kontrolløren fra Vegvesenet ser at kjøretøyet har vært i Drammen, Kolbu, Lena, Jessheim, tre ganger på Flisa, Stavanger, Randaberg og Valldal. Det er usikkert om dette er ett lass som går til flere mottakere, eller om det er ulike turer. Kontrolløren vurderer det som sannsynlig at Stavanger og Randaberg er samme lass. De tre turene på Flisa kan også være ett lass. Kolbu og Lena kan også være samme tur. Kontrolløren forsøker å vurdere om dette utgjør flere enn til sammen tre turer – som er lovlig kabotasje, eller om det er snakk om ulovlig kabotasje – om det er

snakk om én last som er blitt distribuert flere steder i Norge, eller om det er flere enn tre turer. Datoene er viktig for å kunne avgjøre dette.

Kontrolløren sjekker antall kilometer på Google Maps og sammenlikner dette med data fra fartsskriveren. Fartsskriveren er ikke helt nøyaktig i forhold til Google Maps, men sjåføren kan ha kjørt noen omveier. Det tyder på at sjåføren har samlastet og kjørt tre turer. I utgangspunktet holder han seg derfor innenfor kabotasjereguleringen, men fordi CMR-papirene er ugyldige, er dette ulovlig kabotasje uansett.

Tilsyn 4

Utrykningspolitiet ringer kontrollbua på trafikkstasjonen. Kontrolløren som har tatt telefonen, informerer de andre: «UP kommer bort med en bulgarsk bil på Gardermoen, som ser helt jævlig ut.»

Et par kontroller senere kommer politiet med det trafikkfarlige kjøretøyet fra Gardermoen. Det er et bulgarsk kjøretøy som politiet stoppet idet den forsøkte å kjøre inn til Gardermoen. Kjøretøyet har blant annet en knust frontrute og en lykt som ikke virker. Lys og frontrute må byttes før kjøretøyet får kjøre ut av Norge. Politiet forteller kontrolløren fra Vegvesenet at sjåføren fikk mulighet til å bytte trekkvogn for å kjøre lasten videre. Lasten inneholder deler til fly. Sjåføren hadde svart at han ikke hadde tilgang til andre trekkvogner. Kontrolløren fra Vegvesenet svarer at hvis politiet har lovet sjåføren det, så skal de ta hensyn til det. Politiet svarer at de aldri lover noe, men at de hadde sagt til sjåføren at de kunne høre om det var mulig. Trekkvognen får bruksforbud. Skal den kjøres noe sted, for eksempel for reparasjon, må en bergingsbil hente den.

I: «Where did you have the accident? Sweden?» Sjåføren har kjørt fra Sverige.

I: «Today?» Sjåføren oppgir at ulykken har skjedd på morgenen. Kontrolløren ser på klokka. Den er omtrent elleve på formiddagen på kontrolltidspunktet. Ville det være mulig for sjåføren å nå fram til Jessheim innen den tid hvis ulykken skjedde om morgenen i Sverige – eller har sjåføren kjørt med skaden over lengre tid?

I: «How did it happen?» Sjåføren sier at han ikke forstår.

Sjåføren har CMR og stempel på grensa. Dokumentet sier at han i løpet av syv dager har lastet på tre ulike steder. Registreringsnummeret mangler i dokumentet. En av kontrollørene sier at dette er «bare tull». Når registreringsnummeret mangler, kan det handle om et selskap som ser seriøst ut på papiret, men som setter ut oppdraget.

Kontrolløren får kontaktinformasjon til sjefen i et dansk spedisjonsfirma, som er ansvarlig for at lasten kommer fram dit den skal, og den bulgarske sjefen til sjåføren. Kontrolløren ringer. Den bulgarske sjefen hadde gitt sjåføren beskjed om å kjøre etter uhellet. Etter at han fikk se bilder av bilen, som kontrolløren fra Vegvesenet har sendt til begge sjefene via e-post, gir han sjåføren kjeft for å ha kjørt videre.

Tilsyn 5

En ung, norsk sjåfør i en flott lakkert lastebil med personlig preg åpner døra for kontrolløren fra Arbeidstilsynet. Han jobber for et selskap med seks til syv biler og åtte ansatte og er fast ansatt. På spørsmål om bedriften har verneombud, svarer sjåføren «nja». Bedriften har ikke bedriftshelsetjeneste, men sjåføren har skriftlig arbeidsavtale. Han skriver ikke timelister, men har fast lønn.

I: «Er det bedre at sjefen ikke vet hvor mye du jobber?»

Sjåføren svarer at de er små. Han kjører to turer i uka med 13–14 timer om dagen i snitt. Han jobber fra søndag klokka 9 og er ferdig torsdag klokka 17–19 om kvelden. To turer til Trøndelag er planlagt hver uke.

I: «Er du litt trøtt?» S: «Jeg skal være ærlig. Om vinteren er veiene ofte dårlige.»

Kontrolløren påpeker at det er like skadelig å jobbe for mye som det er å kjøre for mye. Han spør videre om sjåføren har mulighet til å varsle firmaet hvis noe oppstår. Det har sjåføren, men han ordner stort sett opp selv. På spørsmål om opplæring så bekrefter sjåføren at han har dette. Kontrolløren er oppmuntrende og ber sjåføren ta med en kopi av dokumentasjonen neste gang. Sjåføren har imidlertid papirer på kontroll av løftelem, men ingen manual. Kontrolløren sier at dette med manual er nytt for mange, og han er derfor ikke overrasket over at det mangler. Arbeidstilsynet vil sende diverse anmerkninger til arbeidsgiveren.

Etter tilsynet får forskerne mulighet til å stille et spørsmål om hvordan sjåføren opplever konkurransen fra utenlandske biler. Sjåføren sier at han ikke merker denne i så stor grad fordi han jobber i landbruket, hvor bøndene helst vil ha en sjåfør som kan prate litt og være litt sosial. Han har imidlertid merket konkurransen fra et annet stort, norsk selskap med et utenlandsk datterselskap.

Tilsyn 6

I en kranbil sitter en norsk sjåfør med bena opp i vindusruta og hviler. Det er flere sjåførere som velger å hvile på trafikkstasjonen, da det er gratis å stå der. Kontrolløren fra Arbeidstilsynet vinker til sjåføren, som åpner døra. Sjåføren i kranbilen har verneombud og bedriftshelsetjeneste. De er syv til femten ansatte i firmaet. Han jobber litt overtid og får overtidspålegg. Han har en liste hvor han skriver opp timene han arbeider (se illustrasjon neste side).

Figur 9.4 Eksempel på sjåførs timeliste

År: _____ Uke: _____ Dato (fra - til): _____

Arbeidstakers navn: _____

	Arbeidstid fra - til	Pauser fra - til	Sum arbeidstid	Herav overtid	Nattarbeid (21-06)	Tilgj.tid fra - til
Mandag						
Tirsdag						
Onsdag						
Torsdag						
Fredag						
Lørdag						
Søndag						
			Sum uke			

Sjåføren viser også fram en mobilapplikasjon som firmaet benytter. Der kan han oppgi fylling av diesel, om noe har skjedd på veien, osv. En GPS gir arbeidsgiver oversikt over hvor han befinner seg, og hvor mye tid han eventuelt vil måtte bruke for å komme seg til et nytt oppdrag. I denne bedriften synes alt å være bra. Som første selskap i dag får de ingen anmerkninger.

Vi som er forskere, får muligheten til å stille et spørsmål om konkurranse til slutt. Sjåføren forteller at konkurransen i nærtransport, hvor han arbeider, ikke er så stor. Han mener at det er først og fremst på semitrailermarkedet (for eksempel på strekningene mellom Oslo og Bergen) at konkurransen er stor.

Tilsyn 7

Et kjøretøy med en stygg skade er observert på veien. Kontrolløren fra Vegvesenet som følger med på kameraene, skruer på skiltet for å få kjøretøyet inn til kontroll. Kjøretøyet får bruksforbud på grunn av skaden, som kan være farlig for blant annet gående. Den svenske sjåføren får også bruksforbud fordi lasten er for bred. Sjåføren blir forbannet, banner og lager oppstyr.

Tilsyn 8

En lastebil lastet med en stein på et par tonn blir vinket inn. Det viser seg at lasten ikke er tilfredsstillende sikret. Sjåføren forteller at de på terminalen sa at de alltid festet lasten sånn, og at det holdt. Sjåføren får bruksforbud inntil lasten er sikret tilfredsstillende.

Kontrollørene forteller at sjåfører som ikke har sikret lasten tilstrekkelig, gjerne kjører deretter, det vil si forsiktig. Imidlertid kan de svare «er du gal?» hvis de får beskjed om å kjøre bortover, for så å bråbremse.

Oppsummering

Informasjonen fra tilsynsmyndighetene og observasjonen gir et inntrykk av at Statens vegvesen er den mest sentrale kontrolløren på det aktuelle området, men at alle tilsynsmyndighetene er avhengige av hverandre. Selv om for eksempel kontrollørene i Statens vegvesen kontrollerer arbeidstid, også når Arbeidstilsynet ikke er med, er de avhengige av Arbeidstilsynet på grunn av unntaksbestemmelser i regelverket for kjøre- og hviletid. Et eksempel er rutebilselskaper som driver med både kortere ruter og langturer (dvs. ruter på henholdsvis under og over 50 km). Statens vegvesen kan ikke kontrollere kjøre- og hviletid eller arbeidstidsforskriften på de korte rutene, da de er unntatt regelverket. Der er det arbeidsmiljøloven som gjelder, og dermed ligger det innenfor Arbeidstilsynets område. Et annet eksempel er asfalttransport. Transport til nye anlegg/veier er unntatt kjøre- og hviletidsbestemmelsene, mens kjøring til vedlikehold av eksisterende veier er underlagt disse bestemmelsene.

Empirien viser at det er en viss forskjellsbehandling av norske og utenlandske selskaper når det gjelder arbeidsforhold. Utenlandske selskaper får kjøre forbi Arbeidstilsynet på grunn av manglende mulighet til å følge opp slike saker hos bedriftene. Samtidig er Statens vegvesens påpeking av feil og mangler for utenlandske selskaper i større grad avhengig av politiets kapasitet «der og da» enn for nordiske selskaper. Grunnen er at det er vanskelig å følge opp saker som involverer selskaper fra land uten samarbeidsavtale med Norge. Kommer saken i ettertid, er det derfor sannsynlig at den blir henlagt. Videre gir observasjonen et inntrykk av hvor krevende kontrolloppgavene er å gjennomføre med språkutfordringer og sjåfører som i flere tilfeller holder tilbake informasjon. Observasjonen gir også et inntrykk av de mange sjåførene som kontrollørene kommer i kontakt med, deriblant sjåfører som ikke har mulighet til å betale gebyr.

10 Tiltak og indikatorer

Vi har i denne rapporten sett på arbeidsforhold og arbeidsvilkår i turbil- og gods-transportbransjen fra ulike vinkler. Som vi har skrevet, fanger vår studie for en stor del opp den organiserte delen av bransjene. Det har vi sett gjennom beskrivelsene av arbeidsforhold og arbeidsvilkår (se kapittel 4, 5 og 6) hvor de formelle ordningene for en stor del er på plass, og det gjennomgående gis et bilde av en seriøs bransje i Norge. Samtidig gir aktører på sentralt hold i bransjen og arbeidsgivere og arbeidstakere vi har intervjuet innenfor både turbil og gods, uttrykk for at de opplever at bransjen er utsatt for sterk internasjonal konkurranse som presser lønns- og arbeidsvilkårene. Vi har også sett at lønnsnivået blant godssjåførene presses, og at lønnsutviklingen for gruppen er svakere enn for sammenliknbare grupper (se kapittel 2). At det er store lønnsforskjeller mellom ansatte sjåførere i Norge og utenlandske sjåførere, viser også rasteplassundersøkelsene vi har gjennomført (se kapittel 5 og 6).

I dette avsluttende kapittelet beskriver vi først kort useriøsitet innenfor transportbransjen. Deretter ser vi nærmere på hvilke tiltak dem vi har intervjuet i våre undersøkelser, mener kan være nyttige for å bidra til økt seriøsitet. Avslutningsvis i kapittelet presenterer vi forslag til indikatorer som kan brukes for å måle utviklingen i bransjene.

Useriøsitet i transportbransjen

Hvordan useriøsitet kommer til uttrykk, vil variere mellom bransjer. Utfordringene i transportbransjen er mye knyttet til at dette er en mobil virksomhet, noe som skiller dem fra andre bransjer (renhold og uteliv), og det er også en virksomhet som er mobil på tvers av landegrenser (internasjonal transport). Undersøkelser fra blant annet renholdsbransjen og uteliv viser at det er innslag av useriøse aktører som tilbyr arbeidstakerne lønns- og arbeidsvilkår som er langt dårligere enn det som i Norge regnes som anstendige og akseptable. I disse bransjene er det også eksempler på virksomheter som systematisk bryter regler og lover. Og det blir framhevet at den useriøse delen i disse bransjene skaper vanskelige konkurransevilkår for de mange seriøse virksomhetene (Trygstad et al. 2011; Trygstad et al. 2014). Transportbransjens iboende mobilitet betyr at utenlandsk næringsvirksomhet, med utenlandske lønns- og arbeidsvilkår, opererer lovlig innenfor Norges grenser, om enn i regulert omfang (jf. kabotasjeregulverket).

I vår undersøkelse av gods og turbil har vi i liten grad avdekket uakseptable arbeidsforhold. Vi har sett at det blant sjåførene ansatt i norske virksomheter er fast ansettelse og fast lønn som dominerer. Det kan skyldes at vi har truffet den organiserte delen av bransjen. Men det kan også skyldes at konkurransen og utfordringen innenfor denne bransjen er litt annerledes enn i for eksempel renhold og uteliv. De vi har intervjuet i denne studien, det gjelder både arbeidsgivere, arbeidstakere og tilsynsmyndigheter, og også de sentrale partene som ble intervjuet i forprosjektet, viser først og fremst til en gjennomgående bekymring for konsekvensene av økende utenlandsk transport på norske veier. Denne internasjonale transporten, det gjelder både den lovlige og ulovlige, bidrar til en økende lavlønnskonkurranse og et press på norske transportører. Dette gjenspeiler seg også når vi ser på tiltakene arbeidsgivere og sjåfører slutter opp om (se under), de handler om økt kontroll fra myndighetens side. Særlig er dette knyttet til kontroll med utenlandske transportører og sjåfører. Sternberg peker også (se kapittel 3) på kontroller fra myndighetene som en forklaring på at de i *Cabotagestudien* finner et mindre omfang av kabotasje i Norge og Danmark enn i Sverige.

Det er også mulig at de mer useriøse virksomhetene innenfor transport er å finne innenfor andre segmenter enn gods og turbil. En nordisk studie fra 2008 peker på at mens arbeidsforholdene er relativt gode for dem som kjører for de store selskapene, er det et større press på for eksempel flyttefirmaer og budbiler. Her dominerer løsere ansettelsesformer, og ofte er det unge, uorganiserte sjåfører (Rönngren et al. 2008).

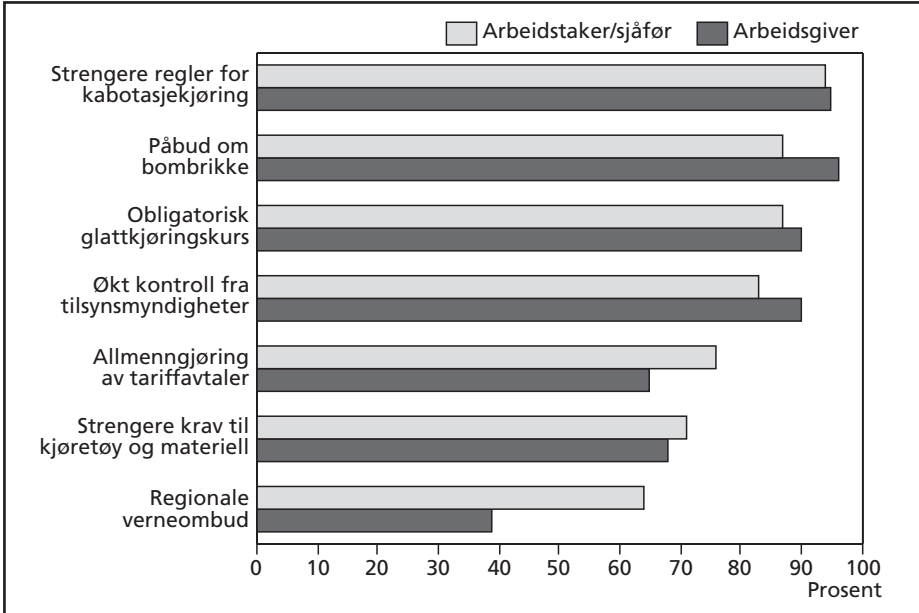
Godsbransjen om tiltak

Vi har sett at det blant bedrifter/arbeidsgivere er en oppfatning av at kabotasjekjøring og useriøse aktører gjør konkurransesituasjonen i bransjen vanskelig (kapittel 2). Vi har i undersøkelsen spurt *både* bedrifter og sjåfører om det er behov for tiltak som kan bidra til økt seriositet. Vi ser først på godstransport: Her er det stor enighet mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakerne, 86 prosent av bedriftene og 82 prosent av gods-sjåførene svarer at de mener det er behov for tiltak som kan bidra til økt seriositet i bransjen. De som har svart at det er behov for tiltak, er bedt om å ta stilling til noen konkrete forslag (se figur 10.1).

Figur 10.1 viser at det både blant arbeidsgivere og sjåfører er stor oppslutning om de foreslåtte tiltakene: I overkant av 90 prosent av bedriftene ønsker økt kontroll fra tilsynsmyndigheter, påbudt bombrikke, obligatorisk glattkjøringskurs og strengere regler for kabotasjekjøring. Også blant sjåførene er det stor oppslutning om disse tiltakene. Allmenngjøring av tariffavtaler²⁶ har noe større oppslutning blant sjåførene enn blant

²⁶ Allmenngjøring kan skje etter krav fra en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i den aktuelle avtalen, og som har innstillingsrett. Vedtak om allmenngjøring fastsettes av Tariffnemnda.

Figur 10.1 Hvilke tiltak mener arbeidsgiver og sjåfører i gods bør gjennomføres? Prosent. (n=256 arbeidsgivere N=326 sjåfører)



arbeidsgiverne, henholdsvis 76 og 65 prosent. Det er noe overraskende at oppslutningen er såpass høy ettersom vi ville anta at dette er en ordning som ikke er like kjent blant «folk flest». Det har kommet en begjæring fra Yrkestrafikkforbundet (YTF) om allmenngjøring, og denne er under behandling. Dette kan være en forklaring på at mange kjenner til ordningen, og det kan ha sammenheng med at vi i undersøkelsen har en høy andel som er organisert.

Regionale verneombud er også et tiltak som har lavere tilslutning enn de andre tiltakene og kan antakeligvis knyttets til transportbransjen særpreg som en mobil virksomhet. Selv om et regionalt verneombud kan nå sjåføren på for eksempel rasteplasser eller ved tilsyn, kan det være langt fra sjåføren til bedriften. Figur 10.1 viser også at det er litt lavere oppslutning om å stille strengere krav til kjøretøy og materiell, dette kan skyldes at det ikke er her man opplever at de store utfordringene er. Observasjonene våre under rasteplassintervjuene bekrefter også langt på vei at kjøretøyene, det gjelder både de utenlandske og norske, gjennomgående har forholdsvis bra standard.

I tilknytning til spørsmålet om mulige tiltak har vi også hatt en åpen svarkategori der respondenten selv kunne foreslå mulige tiltak. Generelt er erfaringen med åpne spørsmål i denne typen spørreundersøkelser at svarprosenten er lav, men i denne undersøkelsen har vi derimot opplevd å få svært mange svar på det åpne spørsmålet. Dette kan tyde på at temaet engasjerer aktørene i bransjen.

Forslag til tiltak fra arbeidsgivere/bedrifter:

Mange av forslagene fra arbeidsgiver handler om strengere grensekontroll, her følger noen sitater:

- Mye sterkere kontroll på grensa, fire og tjue timer, alt som kommer, skulle kontrolleres, sikkerhetskontroll, teknisk kontroll.
- Det må være fokus på å gjøre tiltak ved grensa, ikke inne i landet, da er det allerede for sent.
- Få gjort en bedre jobb ved grensene. Kontroll på hva som slippes inn i landet når det gjelder teknisk kjøretøy.
- Vi har sett at det er stor oppslutning om påbudt bombrikke, men flere peker på at krav om bombrikke må følges av forhåndsbetaling for utenlandske kjøretøy:
- Utenlandske kjøretøy må ha forhåndsbetaling. Hjelper ikke bare med bombrikke.
- Det må stilles en garanti for bombrikken som gjør at de faktisk betaler for den.
- Forskuddsbetale bompenger
- Andre peker på at utfordringen er at utenlandske aktører konkurrerer på andre vilkår enn norske virksomheter:
- Vi må konkurrere med utenlandske sjåførere som ikke må følge de samme reglene som de norske sjåførene.
- Vi må ha like vilkår for norske og utenlandske sjåførere.
- Må være krav om at utenlandske aktører konkurrerer på like vilkår som norske aktører. Tenker på krav til kjøretøy og sjåførere. Krav norske sjåførere må forholde seg til, som utenlandske ikke må.

Det er imidlertid ikke bare utenlandske selskaper som blir oppfattet som problematiske. Flere viser til at norske virksomheters bruk av utenlandske sjåførere er en utfordring:

- Bruke norske sjåførere istedenfor billige utenlandske sjåførere.
- Det er de store transportørene som er registrert i Norge, som lager problemer for de små, på grunn av kabotasje. De bruker utenlandske sjåførere.
- Fokuser på useriøse innenlandske aktører. De ødelegger markedet.
- Oppdragsgiver betaler for dårlig. Det henger sammen med at vi konkurrerer med utenlandske transportører som kjører svært billig.

Andre utfordringer/tiltak:

- Større rekruttering i bransjen. Prisene og lønna burde ha vært bedre. Tariffen på sjåfører burde økes betraktelig. Det vil også skape stabilitet.
- Solidaransvar for oppdragiver
- Strengere med hvem som får starte transportbedrift. For eksempel bedrifter som går konkurs hele tiden, gjør det vanskelig.

Forslag til tiltak fra arbeidstaker/sjåfører

Forslagene til tiltak fra arbeidstakersiden eller sjåførene samsvarer i stor grad med de som arbeidsgiverne/bedriftene foreslår. Det kan se ut til at det generelt er en enighet om hvilke utfordringer bransjen står overfor, og hvilke tiltak som er nødvendige. Det kan skyldes at det er en bransje med mange små virksomheter hvor arbeidstaker og arbeidsgiver til en viss grad opplever å være i samme situasjon.

Når det gjelder de konkrete forslagene, er det mange av sjåførene som peker på behov for strengere kontroll med utenlandske sjåfører/kjøretøy.

- Alle utenlandske kjøretøy må bli stoppet på grensa og kontrollert.
- Bedre grensek kontroll i forhold til kjøretøy
- Kontroll på grensa for å forhindre kabotasjekjøring

Flere peker eksplisitt på sosial dumping, useriøse aktører i bransjen og på utfordringer knyttet til utenlandske selskaper som konkurrerer på andre vilkår enn norske:

- Få bukt med dumping av priser i markedet. Dette er et stort problem i bransjen.
- Få mer seriøsitet innen langtransport
- Like konkurransevilkår for norske og utenlandske aktører og også mellom norske aktører
- Myndighetene må bli mer aktive i å hanke inn useriøse aktører, både norske og utenlandske.
- Presset fra utenlandske transportører. Norske arbeidsgivere burde være forpliktet til å bruke norske transportører i større grad. Prisdumping fra utenlandske aktører er et problem.

Sjåførene peker også på forhold/tiltak knyttet til egne arbeidsforhold og arbeids-situasjon:

- Burde vært ordnet mer og større og bedre rasteplasser hvor sjåførene kan få hvilt. Sted hvor sjåførene kan dusje og sove.
- Største problem at de legger ned rasteplasser som man kan overnatte på, og det gjør dem mer og mer.
- Arbeidstider, tariffen burde vært mer regulert. Myndighetene bør følge dette mer opp. Arbeidsgiveren har for stor makt til å drive som de vil.

Turbilbransjen om tiltak

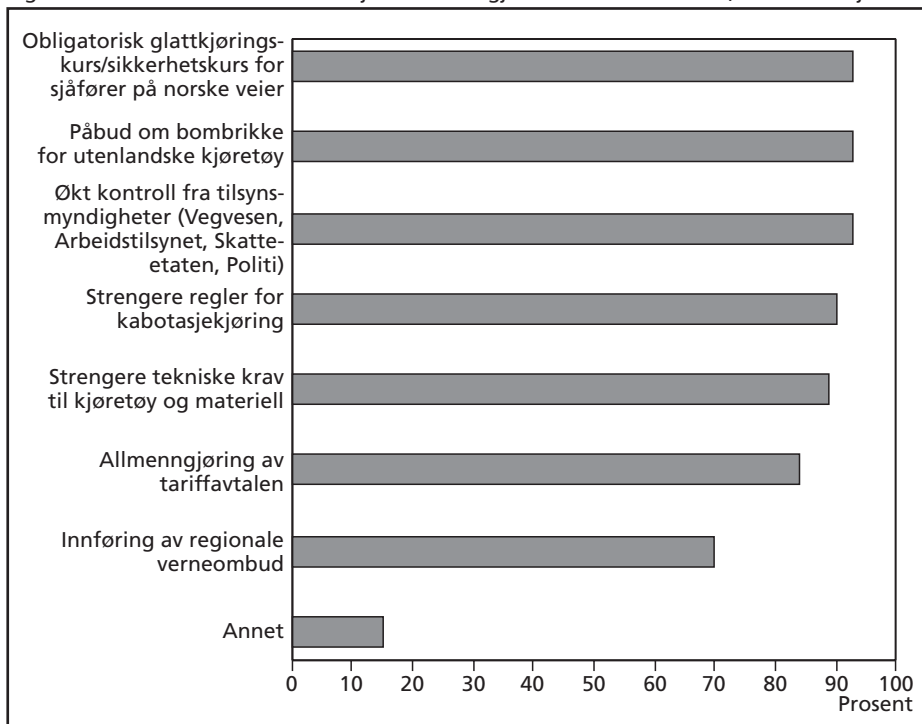
Turbil har som godstransport vært bekymret for effekten av kabotasjekjøring. Dette henger blant annet sammen med at det ikke er krav om at turbilen må frakte passasjerer over grensa for deretter å kunne operere i Norge. Tomme utenlandske busser kan derfor krysse grensa, for eksempel for å kjøre i sommersesongen. Derimot er det krav om at kabotasje bare kan utføres på midlertidig basis – hvor omfanget av midlertidighet og regulering av dette er omstridt. For å se hva sjåførene mente om kabotasjekjøring, ble de i undersøkelsen bedt om å ta stilling til: «Kabotasjekjøring (både lovlig og ulovlig) er en utfordring for konkurransesituasjonen i bransjen.»

- 17 av 22 turbilselskaper/arbeidsgivere sa seg enige i påstanden.
- Syv av ti sjåfører sa seg enige i påstanden. 15 prosent var uenige, og like mange var usikre på det.

På spørsmål om det er behov for tiltak som kan bidra til å øke seriositeten i bransjen, var det 17 av 22 turbilselskaper som svarte «ja». Tiltakene som fikk størst oppslutning, var de samme som hos godstransportvirksomhetene: strengere regler for kabotasjekjøring (16), økt kontroll fra tilsynsmyndigheter (14), påbud om bombrikke for utenlandske kjøretøy (16) og obligatorisk glattkjøringskurs/sikkerhetskurs for sjåfører på norske veier (15).

Turbilsjåførene fikk også spørsmål om behov for tiltak for å øke seriositeten i bransjen. På dette spørsmålet svarte tre av fire at de mente det var et slikt behov. Hvilke tiltak de mente var passende, er vist i figur 10.2.

Figur 10.2 Hvilke tiltak mener turbilsjåførene bør gjennomføres? Prosent. (n = 73 turbilsjåfører).



Det er ikke noen tiltak som skiller seg ut. Sett fra turbilsjåførenes side trengs det et bredt spekter av virkemidler. Omtrent samtlige mener at det bør være obligatorisk med opplæring for kjøring på vintervei, og at det blir påbud om bombrikke og økt kontroll fra myndighetenes side. Noe overraskende ønsker også de uorganiserte i like stor grad som de organiserte en allmenngjøring av tariffavtalen.

Innspill til tiltak innenfor gods og turbil

På bakgrunn av de data og analyser som er presentert i rapporten, har noen tiltak etter vår mening utkrystallisert seg. I det følgende vil vi presentere noen tiltak som kan være sentrale:

Bestillerens ansvar

Det er et behov for å klargjøre oppdragsgivere og spedisjonsbedrifters rolle innenfor godsbransjen. En mulighet er å legge et større ansvar til sentraler eller store bestillere.

Å pålegge mer ansvar på sentralene kan imidlertid også være problematisk. Hvis sanksjoner er frivillig, er det sannsynlig at sentralene vil gjennomføre slike overfor sine egne transportører. Et annet aspekt er at folk som jobber på terminalene, ikke har teknisk kompetanse og ikke har muligheter for å kontrollere kjøre- og hviletid.

Etter § 3 i FATS kan tilsynsmyndighetene gjennomføre tilsyn hos avsendere, spediterer, leverandører, oppdragsgivere og andre ledd i transportkjeden som etter forskriften «skal medvirke til at bestemmelsene i forskriften følges». Det er imidlertid usikkert om og i hvor stor grad dette gjøres i dag.

I en utredning har også skattemyndighetene foreslått en regelendring for lettere å kunne avdekke ulovlig kabotasje. Et av forslagene går ut på at norske oppdragsgivere skal tydeliggjøre i sitt regnskap at de har utenlandske transportører som foretar innenlandsk transport i Norge (ikke grensekryssende). Slik vil det være lettere for tilsynsmyndighetene å avdekke innenlandskjøring som skulle ha vært registrert i avgiftsmantallet.

Allmenngjøring av tariffavtaler

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler har som formål å sikre at utenlandske arbeidstakere får lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med det norske arbeidstakere har. I tillegg skal loven hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet (Eldring et al. 2011). Vedtak om allmenngjøring treffes av en statlig oppnevnt tariffnemnd hvor arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har en representant hver og det er tre nøytrale medlemmer. Det stilles spørsmål ved om allmenngjøring kan gjelde for sjåfører i utenlandske selskaper.

Bompengebrikker

Det er en utbredt oppfatning om at utenlandske aktører lar være å betale for bompengepasstinger. Fra 1. januar 2015 vil myndighetene innføre en ny ordning med bompengebetaling. Statens vegvesen, politiet og Tollvesenet vil ha myndighet til å kontrollere bompengebetaling. Det betyr at behovet for samarbeid og utveksling av informasjon mellom myndighetene vil være stort ved slike kontroller. Det vil imidlertid være avgjørende hvor lenge slik informasjon kan holdes på, jamfør Datatilsynets regler. Skattemyndighetene har for eksempel behov for data som går lenger tilbake i tid for å sjekke ulovligheter.

Økt myndighet til enkelte tilsynsmyndigheter

I dag har tilsynsmyndighetene ulike hjemler å forholde seg til og dermed ulik myndighet og sanksjonsmuligheter. Noen forslag går ut på å gi flere slike muligheter til andre tilsynsmyndigheter. Nedenfor lister vi opp noen eksempler, som er nevnt av ulike

kontrollører, men som ikke nødvendigvis representerer tilsynsmyndighetenes offisielle ønsker:

At Arbeidstilsynet selv får myndighet til å stanse kjøretøy i trafikkkontroller. I dag er det avhengig av Statens vegvesen eller politiet for å stanse kjøretøy.

At Statens vegvesen får utvidet gebyrmyndighet for å unngå å laste politiet. På den måten vil kontroll og sanksjon gjennomføres av samme myndighet.

Enhver slik endring byr imidlertid på utfordringer. For det første må de tilsynsmyndighetene som får tilleggsoppgaver, ha kapasitet til å gjennomføre disse. Et sentralt spørsmål er om nye oppgaver blir tilleggsoppgaver i forlengelsen av andre oppgaver som de allerede gjennomfører, eller om det blir nye primær oppgaver som krever egne kontroller.

I dag har Statens vegvesen gebyrmyndighet gjennom forskrift om gebyr for visse overtredelser av vegtrafikklovgivningen. Eksempler på gebyr gjelder vekt, kjetting, slitte dekk og manglende førerkort. Til forskjell fra et forenklet forelegg medfører ikke gebyr en strafferettslig prosess. Det er flere forhold enn det forskriften åpner for, som kunne ha vært ordnet opp enklere med et gebyr heller enn strafferettslige saksprosesser.

Et annet alternativ er å gi Statens vegvesen mulighet for å gi forenklet forelegg, men dette har en vanskelig side. Forelegg gjelder straffeprosesser, og Statens vegvesen har ikke kompetanse til å gå til retten. Politiet er opplært i å forkynne en bot og kompetanse innen avhør og forhør. Statens vegvesen har ikke dette, og politiet vil ikke kunne gå i retten med saker med en annen type kvalitetssikring enn hos politiet.

Eventuelt kunne Vegvesenet få tilbakeholdsrett i kjøretøy inntil bøter er betalt. Vegvesenet har slik tilbakeholdsrett når det gjelder for eksempel bruk av sommerdekk på vinterføre. Imidlertid er heller ikke bruk av for eksempel hjullås uproblematisk. Et kjøretøy som står fast med hjullås, kan ikke repareres: Hvem skal eventuelt ha mulighet til å løse dem ut?

Samle tilsynsmyndighetene

I dag er det mange kontrolltater som skal gjennomføre inspeksjoner ute i trafikken. Et forslag er å samle kompetansen i én myndighet, som kan ta seg av alt som har med trafikk å gjøre. Imidlertid er det mange måter å samle kompetanse på. Det er ikke sikkert at sektor er den beste kategorien å samle kompetanse etter. For eksempel følger Finansdepartementet logikken om å samle alt ansvar som har med innkreving og fastsetting av avgifter å gjøre, i en og samme etat, når de nå ser på mulighetene for å overflytte dette ansvaret fra Tollvesenet til Skatteetaten.

I dag pågår et arbeid for at tilsynsmyndighetene skal kunne samarbeide bedre. I forbindelse med oppfølgingen av *Rapport om kabotasje på veg i Norge*²⁷, som ble utarbeidet av en arbeidsgruppe opprettet av Samferdselsdepartementet i 2014, ble det blant annet foreslått å sikre økt samarbeid mellom tilsynsetater. Statsråden har bestemt seg for å gå videre med dette tiltaket, og relevante departementer (Samferdselsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Finansdepartementet) har gitt sin tilslutning til å opprette et formalisert samarbeid på vegtrafikkområdet. Det er foreslått at Vegdirektoratet tar initiativ til og har det koordinerende ansvaret for dette samarbeidet, som vil omfatte alle typer kontroller innenfor vegtransporten inkludert kabotasje. Aktuelle samarbeidspartnere er Vegdirektoratet, politiet, Arbeidstilsynet, Toll- og avgiftsdirektoratet og Skatteetaten.

Internasjonale bestemmelser

En annen oppfordring er å få til et større samarbeid om arbeidsforhold og trafikk-sikkerhet i EU. Samarbeidsavtaler med andre land vil lette tilgangen til myndigheter i andre land med samme påleggsmyndighet. Slik vil det være mulig å følge opp saker som gjelder utenlandske selskaper og i større grad unngå henleggelses. Her kan det være innsikt å hente fra Tollvesenets erfaringer. Tollvesenet har i motsetning til mange andre tilsynsmyndigheter et godt utbygget internasjonalt nettverk knyttet til varer gjennom World Customs Organisation i EU og EØS.

En standard eller godkjenningsordning for transportbedrifter?

Standarder er krav til produkter og prosesser som skal bidra til at definerte kvalitetsmål kan nås. Historisk har standarder først og fremst vært brukt for produkter, men det er også utviklet en rekke standarder for tjenester. Standarder kan bidra til å etablere regler for lik konkurranse i et nasjonalt marked, men også på tvers av landegrensene. Virksomheter eller bedrifter kan se seg tjent med å ha felles regler. Det er for eksempel mulig at det å få etablert en standard på et område kan sikre bedrifters konkurransevne, og det kan bidra til å gjøre prosesser åpne (Bråten et al. 2014). I Norge er en standardisering en privat aktivitet, det er imidlertid tett kontakt med det offentlige, ikke minst fordi det på mange områder er en nær sammenheng mellom offentlig regelverk og standarder. Hvilke standarder som skal utarbeides, bestemmes av markedsaktørene. Det er også de som deltar i standardiseringsarbeidet og bestemmer innholdet i den enkelte standarden. Eksempler på standarder kan være standarden for trafikk-sikkerhet (ISO 39001), dette er en internasjonal standard som skal bidra til å forebygge

²⁷ https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/sd/vedlegg/rapporter_og_planer/2014/rapport-omkabotasje26april2014_web.pdf

alvorlige hendelser i trafikken. Miljøfyrtårn er eksempel på en nasjonal standard for virksomheter som ønsker å dokumentere at de arbeider systematisk med miljøarbeid. Det finnes også eksempler på ulike godkjenningsordninger innenfor ulike bransjer, for eksempel bemanningsbransjen og renhold (Trygstad et al. 2011). Et viktig argument for å innføre en godkjenningsordning innenfor renhold var at det for kjøpere av tjenester fra bransjen kunne være vanskelig å skille de useriøse aktørene fra de seriøse, og at et stempel som viser at bedriften driver seriøst, gjør dette enklere. Det er mulig å tenke seg det tilsvarende når det gjelder kjøp av transporttjenester.

Hvilke indikatorer kunne inngå i en standard eller godkjenningsordning for transportbedrifter? Innenfor renhold er det krav om at bedriften må dokumentere at den er registrert i Enhetsregisteret, Foretaksregisteret, Merverdiavgiftsregisteret, Aa-registeret. De må legge fram dokumentasjon på at de er tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste, oppfyller kravene om verneombud og arbeidsmiljøutvalg, yrkesskadeforsikring, arbeidsavtaler og oppfyller kravene om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter. Det er Arbeidstilsynet som godkjenner renholdsbedrifter. Man kan også tenke seg at det innenfor en slik ordning for eksempel kunne være krav om kontroll av underleverandører.

Innvendinger mot å utvikle en standard eller godkjenningsordning for bransjen kan være flere. Det vil for det første antakeligvis være en lang prosess å skape enighet om hvilke indikatorer som kunne inngå i en standard, det kan oppfattes som unødvendig byråkratisk og merarbeid for virksomhetene. Samtidig vil det være slik at mye av det som vil inngå i en standard, er arbeid som virksomhetene allerede er pålagt å gjøre. Dessuten er det mulig at det er verdt det for å opprettholde en seriøs bransje, det kan bidra til å gi bedrifter godt omdømme, og det vil være lønnsomt, i hvert fall på sikt. Man må anta at en slik ordning vil bidra til at useriøse virksomheter som konkurrerer på andre vilkår, vil forsvinne fra markedet.

Indikatorer

I dette avsnittet presenterer vi forslag til indikatorer som kan brukes som målepunkter på utviklingen i bransjene godstransport på vei og turbil. Indikatorene er utviklet på bakgrunn av data framkommet i 1) data fra spørreundersøkelse blant arbeidsgivere og sjåfører, 2) kvalitative intervjuer med tilsynsmyndigheter og norske og utenlandske sjåfører, 3) feltobservasjoner fra en utekontroll med Statens vegvesen og Arbeidstilsynet samt intervjuer med sjåfører på rasteplass ulike steder i landet og 4) kartlegging av utenlandske lastebilers aktiviteter gjennom den norske delen av *Cabotagestudien*. Vi foreslår også noen indikatorer som ikke springer ut av vårt datamateriale, men der data vil være tilgjengelige i ulike registre. Blant disse er indikatorer som er utarbeidet

av NOA²⁸. NOA sine indikatorer er utviklet med utgangspunkt i data fra Statistisk sentralbyrås (SSB) levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø (LKU-arbeidsmiljø) samt data fra NAV, Produktregisteret og eksponeringsdatabasen EXPO (NOA 2011:6).

HMS og arbeidsmiljø blant norske sjåførere

STAMI og NOA overvåker norsk arbeidsmiljø og relevante helseforhold. Ved hjelp av data fra SSBs levekårsundersøkelse (LKU) i 2009 utførte NOA analyser av:

- psykososialt arbeidsmiljø
- organisatorisk arbeidsmiljø
- fysisk arbeidsmiljø
- kjemisk arbeidsmiljø
- ergonomisk arbeidsmiljø

I analysene er sjåfør, mannskap (bil, anlegg, skip) definert som én yrkesgruppe. Analysene omfatter derfor transportarbeidere innenfor ulike transportnæringer, både på vei og sjø (2011). På grunnlag av LKU har NOA utarbeidet et yrkesbarometer som viser 1) selvrapportert arbeidsmiljøeksponering gitt som relativ risiko for den aktuelle yrkesgruppen sammenliknet med alle yrkesgrupper og 2) selvrapportert relativ risiko for ulike helseutfall for det aktuelle yrket sammenliknet med alle yrkesaktive.

Analysene viser at sjåførere har langt større risiko for å være utsatt for en del arbeidsmiljøbelastninger enn det hele yrkesbefolkningen er. Dette gjelder både fysiske arbeidsmiljøbelastninger: helkroppsvibrasjon, arm-hånd-vibrasjon, kulde, tunge løft, ensidig og hardt arbeid, og organisatoriske arbeidsmiljøbelastninger: lange arbeidsuker og nattarbeid, lav lederstøtte og jobbusikkerhet.

I undersøkelsen blant sjåførene har vi stilt flere spørsmål om opplevelser av tidspress og stress i arbeidssituasjonen. Dette har betydning for den enkeltes arbeidshverdag og helse og må dessuten antas å ha betydning for kjøreatferd og ulykkesrisiko.

- Totalt svarer én av tre sjåførere at de i stor eller noen grad blir stresset på grunn av arbeidssituasjonen.
- Opplevelsen av stress skyldes først og fremst tidspress (70 prosent oppgir dette), etterfulgt av trafikale forhold (54 prosent) og leveringsforhold (42 prosent).
- Blant langtransportssjåførene oppgir dessuten 16 prosent at de har hatt forkortet ukehvil, og 15 prosent oppgir at de ofte utfører arbeidsoppgaver i løpet av hviletiden.

²⁸ Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA), STAMI

Alle virksomheter med ti eller flere ansatte er lovpålagt å ha verneombud. Dersom det er færre ansatte, kan man avtale seg til andre ordninger.

- Hele 20 prosent av sjåførene i virksomheter med ti eller flere ansatte svarer at de ikke har verneombud.

Bedrifter med 50 eller flere ansatte er pålagt å ha etablere partsbasert arbeidsmiljøutvalg (AMU).

- Hele 20 prosent av sjåførene i virksomheter med 50 eller flere ansatte svarer likevel at de ikke har AMU i virksomheten.

Det er et generelt krav om at transportbedrifter er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste.

- Blant sjåførene i vårt utvalg svarer bare 63 prosent at bedriften har bedriftshelsetjeneste, enten felles, innleid eller egen.

Sykefraværet innenfor transportbransjen har ligget på et høyt nivå over tid sammenliknet med i andre næringer (www.nav.no). Risikoen for å ha vært syk i mer enn 13 dager i løpet av siste år som følge av arbeidsrelaterte helseplager, er ifølge NOA drøyt 1,5 ganger så høy blant sjåfører som i hele yrkesbefolkningen. Sammenhengen mellom arbeidsmiljøforhold og sykefravær bør undersøkes nærmere.

- Blant nærtransportersjåførene i vårt utvalg rapporterer 16 prosent at de har hatt sykefravær i løpet av de siste tolv månedene som de mener helt eller delvis skyldes forhold ved jobben. Blant langtransportersjåførene er det 12 prosent som svarer det samme.

Denne og andre undersøkelser om bruk av feltteknologi – spesielt flåtestyring – indikerer at utbredelsen er raskt voksende. Det overordnede formålet med anvendelsen av slik teknologi er gjerne rasjonalisering av transportplanleggingen og effektivisering av gods- eller vareframføringen. Intervjuer med tillitsvalgte og sjåfører i godstransport viser imidlertid at bruken av feltteknologi kan være omfattende og ha negative arbeidsmiljøkonsekvenser. I spørreundersøkelsen oppgir 24 prosent av sjåførene som har flåtestyring, at opplysninger registrert i dette systemet har blitt brukt til kontroll av sjåfører, mens 26 prosent er usikre på om opplysningene har blitt brukt til dette.

Indikatorer

- Utviklingen i sjåførenes fysiske og organisatoriske arbeidsmiljø kan følges gjennom NOAs yrkesbarometer.
- Opplevelser av tidspress og stress i arbeidssituasjonen utgjør en vesentlig arbeidsmiljøutfordring blant sjåførene og kan være en sikkerhetsrisiko i trafikken. Andelen som opplever tidspress og stress i arbeidssituasjonen, bør reduseres.

- Status i verneapparatet:
 - Følge opp kravene om at alle bedrifter skal ha verneombud, og at de bedriftene som ikke har verneombud (færre enn ti ansatte), faktisk har en skriftlig avtale om dette.
 - Følge opp at virksomheter med 50 eller flere ansatte har etablert AMU slik loven krever.
 - Andelen som er tilknyttet bedriftshelsetjeneste, må opp.
- Følge med på sykefraværsutviklingen og mulige sammenhenger mellom sykefravær og arbeidsforhold blant sjåførene.
- Jevnlig kartlegge utbredelsen av feltteknologi – særlig flåtestyring – i godstransport på vei og i hvilken grad opplysninger fra disse systemene blir brukt til å kontrollere ansatte.

HMS og arbeidsmiljø blant utenlandske sjåførere

Generelt er det vanskelig å få innsikt i lønns- og arbeidsvilkår blant utenlandske yrkes-sjåførere som kjører på norske veier. Vi har gjennomført rasteplassintervjuer med totalt 90 vogntogsjåførere, som svarte på spørreundersøkelsen om lønns- og arbeidsvilkår ved hjelp av nettbrett. Undersøkelsen fantes på ni ulike språk. 21 av sjåførene var norske, 27 var fra øvrige land i Norden, mens de øvrige 53 hovedsakelig var fra Polen, Baltikum og andre østeuropeiske land.

- De fleste sjåførene som ble intervjuet, opplyser at de er fast ansatt.
- Fastlønn dominerer, bortsett fra blant sjåførere fra Vest-Europa hvor timelønn er like vanlig.
- Det er store forskjeller i lønnsnivå mellom norske sjåførere og sjåførere fra Øst-Europa.
- Sjåførere ansatt i Øst-Europa venter lenger på oppdrag.

Rasteplassundersøkelsen viser at det er mulig å nå en god del utenlandske sjåførere ved å oppsøke dem på rasteplasser, men at undersøkelsen ikke kan sies å være representativ for utenlandske sjåførere generelt på norske veier. Likevel mener vi at denne undersøkelsen gir et interessant innblikk i ulike lønns- og arbeidsforhold blant utenlandske sjåførere sett opp mot situasjonen blant norske sjåførere. En utvidelse av undersøkelsen vil kunne gi mer robuste data om lønns- og arbeidsvilkår samt arbeidsmiljøutfordringer blant utenlandske yrkesjåførere etter landbakgrunn/region.

Indikator:

- Gjentakelse og utvidelse av rasteplassundersøkelsen for å beskrive utviklingen i lønns- og arbeidsforhold blant utenlandske sjåførere etter landbakgrunn/region – vurdert mot situasjonen blant norske sjåførere

Ulykker og sikkerhetskultur

Sikkerhetsaspektet utgjør en viktig del av HMS-arbeidet i transportsektoren. Bedre trafikkikkerhet og færre trafikkulykker hvor yrkessjåførere er involvert, er en viktig målsetting i HMS-arbeidet. Selv om yrkessjåførere er mindre utsatt for trafikkulykker enn øvrige sjåførere, er likevel yrkessjåførere langt oftere utsatt for ulykker i jobbsammenheng sammenliknet med andre yrkesgrupper. Dessuten viser analyser av politirapporterte trafikkulykker med personskader i Norge i perioden 2007–2012 at utenlandskregistrerte godsbiler har høyere risiko for personskadeulykker enn norskregistrerte godsbiler. EUs overvåkningsorgan for arbeidsmiljø og sikkerhet (EU-OSHA) etterlyser en større oppmerksomhet omkring sikkerhetskultur i bransjen for å få ned antallet ulykker samt redusere sykefravær blant yrkessjåførene. Antall ulykker med personskade som involverer yrkessjåførere og bilenes registreringsland, finnes det ganske gode tall for, og det er mulig å måle utviklingen i antall ulykker over tid samt for sjåførere etter kjøretøyets registreringsland. Derimot er det vanskeligere å finne gode mål for endringer i «sikkerhetskultur». I denne undersøkelsen har vi presentert et forslag til en indeks, bestående av syv påstander, for å måle sikkerhetskultur.

Indeksen ble testet i rasteplassundersøkelsen blant nordiske og utenlandske sjåførere. Forskjellene i indeksen mellom de to gruppene var små og ikke statistisk signifikante, noe som var uventet ut fra tidligere studier som har vist betydelige forskjeller i ulykkesrisiko mellom norske og utenlandske tunge godsbiler (Nævestad et al. 2014). Indeksen ble imidlertid testet på et begrenset utvalg (rasteplassintervjuene), og det vil være nødvendig å gjennomføre undersøkelsen på et større utvalg norske og utenlandske sjåførere for å se om det er forskjeller i sikkerhetskultur mellom gruppene. Det bør også testes ut hvorvidt enkelte endringer i spørsmålsformuleringene som inngår i indeksen, gir bedre mål på sikkerhetskultur og større forskjeller mellom sjåførgruppene etter landbakgrunn. En slik undersøkelse bør også gjentas på senere tidspunkt for å vurdere utviklingen i sikkerhetskultur blant norske og utenlandske sjåførere samt hvordan dette samsvarer med utviklingen i ulykkestallene for de ulike landbakgrunnene.

Indikator

- Følge med på utviklingen i ulykkesrisiko for norske og utenlandske yrkessjåførere

- Gjennomføre undersøkelser av sikkerhetskultur blant et større utvalg norske og utenlandske sjåførere, og helst med en sikkerhetskulturindeks som inneholder flere spørsmål og som dekker flere aspekter
- Gjenta undersøkelsen av sikkerhetskultur blant norske og utenlandske sjåførere på senere tidspunkt for å vurdere utviklingen i sikkerhetskultur – sett opp mot utviklingen i faktisk ulykkesrisiko for sjåførere etter landbakgrunn

Lønn og kollektive partsforhold

I vår undersøkelse oppgir tre av fire sjåførere innen godstransport på vei at de har fastlønn, drøyt én av ti har fast lønn kombinert med bonus/provisjon, mens andelen som får lønn utelukkende basert på akkord/provisjon, er 5 prosent.

Vårt utvalg er begrenset innen turbil, men 81 av 100 intervjuede oppgir at de har fast times- eller månedslønn, ni oppgir at de har fast lønn kombinert med bonus/provisjon, mens syv oppgir akkord-/provisjonslønn.

Flere aktører, deriblant Arbeidstilsynet, har gitt uttrykk for bekymring for at enkelte deler av transportbransjen opplever et sterkt økende press som følge av økt internasjonal konkurranse og større krav fra oppdragsgiver om leveringstid og pris, og for hvilke konsekvenser dette får for sjåførenes lønns- og arbeidsbetingelser. Vi har vist at tall basert på SSBs strukturstatistikk gir klare indikasjoner på at lønnsnivået blant norske sjåførere innen gods på vei er under hardt press, både sammenliknet med utviklingen til andre yrkesgrupper i bransjen og sammenliknet med referansegruppen som er ansatte med videregående utdanning som høyeste registrerte utdanning i privat sektor for øvrig.

Internasjonale undersøkelser viser at det er økende bruk av resultatbaserte lønnsystemer blant sjåførere og et økt innslag av selvstendig næringsdrivende innen transportsektoren i Europa. Arbeidstilsynet erfarer en tilsvarende utvikling med økende innslag av resultatbaserte lønnsystemer også blant norske transportarbeidere.

Organisasjonsgraden i deler av transportsektoren er svært lav, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Blant langtransportsjåførene er bare mellom 10 og 20 prosent organisert. Likevel er tariffavtaledekningen beregnet til å være ganske høy – 64 prosent svarer at lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtaler. Der som organisasjonsgraden blir svært lav, kan det imidlertid by på utfordringer å føre kollektive forhandlinger om lønn, og tariffavtalens status som norm for lønnsnivået i bransjen kan svekkes.

Indikator:

- Gjenta spørsmålet om hvilket lønnsystem norske sjåførere har, i senere undersøkelser for å vurdere utviklingen i andelen sjåførere innen godstransport på vei og turbil som har resultatbaserte elementer i lønnsfastsettelsen

- Følge med på sjåførenes lønnsutvikling sammenliknet med lønnsutviklingen til andre grupper i bransjen og sammenliknbare grupper i privat sektor for øvrig
- Følge med på lønnsutviklingen i bransjen sett i lys av tariffavtalens lønnsnivå og øvrige lønnsbestemmelser.
- Følge med på organisasjons- og avtaledkningsgrad

Omfanget av kabotasjekjøring

Vår undersøkelse viser at det er en utbredt oppfatning både blant arbeidsgivere og sjåfører om at kabotasjekjøring (både lovlig og ulovlig) er en utfordring for konkurransesituasjonen i bransjen. Både blant arbeidsgiverne og arbeidstakerne er andelen som sier at de er helt eller delvis enige i påstanden om at kabotasjekjøring er en utfordring for konkurransesituasjonen, nærmere 85 prosent. Likevel er det vanskelig å finne statistikk eller undersøkelser som kan bekrefte omfanget av kabotasjekjøring på norske veier. SSB fikk i oppdrag å vurdere eksisterende og mulige datakilder for kabotasje både for person- og godstransport (SSB 2014). Konklusjonen er at det per i dag ikke finnes noen god datakilde for å kartlegge omfanget av kabotasjekjøring verken for person- eller godstransport. Den norske delen av *Cabotagestudien*, som er presentert i kapittel 3 i denne rapporten, bidrar heller ikke til å oppklare omfanget av kabotasjekjøring i Norge. SSB framholder i sin rapport at isolert sett ville det minst ressurskrevende og beste alternativet for bedre data på kabotasje være at det ble gjennomført endringer på europeisk nivå gjennom de eksisterende lastebilundersøkelsene (SSB 2014). SSB peker dessuten på at det er et behov for å utvikle statistikk for turbuss generelt, i første omgang for å årlig kartlegge norske turbusselskapers transportytelser i Norge og ved kjøring til og fra utlandet inklusive kabotasje.

Dersom man skal kunne utvikle treffsikre tiltak både for å bedre sjåførenes arbeidsvilkår og for konkurransesituasjonen i markedet, er det nødvendig å etablere en statistikk for å måle omfanget av kabotasjekjøring innen både gods- og persontransport på norske veier.

Indikator:

- Etablere statistikk for å måle omfanget av kabotasjekjøring innen både gods- og persontransport på norske veier
- Utvikle metoder for å anslå omfanget av ulovlig kabotasjekjøring innen både godstransport og turbil
- Måle utviklingen over tid – for å kunne utvikle treffsikre tiltak både for bedring av arbeidsvilkår og for konkurransesituasjonen i markedet

Tilsynsaktiviteter og sanksjoner

Både arbeidsgivere og sjåfører mener det er behov for økt kontroll fra tilsynsmyndigheter for å øke seriositeten i bransjen.

I undersøkelsen har vi beskrevet hvordan ulike tilsynsmyndigheter fører tilsyn med veitransportsektoren, samt hvordan de samarbeider om kontrollaktiviteter som skjer på utestasjoner. Arbeidstilsynet, Statens vegvesen, Tollvesenet, politiet og Skatteetaten har alle tilsyns- og kontrollmyndighet i veitransportsektoren. Flere av etatene har inngått forpliktende samarbeidsavtaler, og antallet sanksjoner (pålegg, bøter og tiltale) har økt de seneste årene – en årsak til dette antas å være at kontroll- og tilsynsaktivitetene rettet mot sektoren har økt.

Indikator:

- Sammenhengen mellom tilsynsaktiviteter og reaksjonsprosent for ulike forhold

Utviklingen innen turbilbransjen

Turbilbransjen er liten sammenliknet med godstransport på vei og er en bransje vi generelt har lite statistikk og kunnskap om. SSB påpeker i sitt notat om kabotasje i Norge at det er et klart behov for å utvikle en statistikk for turbuss, i første omgang for å kartlegge årlig norske turbusselskapers transportytelser i Norge og ved kjøring til og fra utlandet inklusive kabotasje (SSB, 2014).

De kvantitative undersøkelsene omfatter intervjuer med 100 turbilsjåfører og 22 arbeidsgivere. Når det gjelder arbeidsforhold, viser undersøkelsen blant sjåførene blant annet dette:

- De aller fleste – nærmere 90 prosent – har fast ansettelse.
- Åtte av ti har fastlønn.
- Bare hver fjerde sjåfør med varierende arbeidstid oppgir at de har arbeidsplaner med 16 dagers varighet.
- Én av tre oppgir at de i stor eller noen grad blir stresset av arbeidssituasjonen.
- HMS-ressurser varierer etter bedriftsstørrelse, men langt fra alle som skal ha verneombud, AMU eller bedriftshelsetjeneste, har slike ordninger på plass.

Indikator:

- SSB peker på et generelt behov for en offentlig statistikk som viser utviklingen innen turbilbransjen.

- Undersøkelser av arbeidsmiljøet blant turbilsjåfører bør gjentas for å måle utviklingen i arbeidsmiljøet innenfor sentrale temaer som arbeidstid, ansettelsesforhold, lønn, årsaker til stress i arbeidssituasjonen samt tilstedeværelsen av ulike HMS-ressurser.

Utviklingen i bransjene basert på strukturstatistikk

I kapittel 2 beskriver vi bransjene godstransport på vei og turbil med utgangspunkt i SSBs statistikk fra bedrifts- og foretaksregisteret. Denne statistikken gir gode muligheter for å følge utviklingen i bransjene over tid når det gjelder antall virksomheter, antall sysselsatte, organisasjonsform, omsetningstall, nyetableringer og avganger blant virksomheter med mer.

Statistikken gir også gode muligheter til å se hvordan bransjene er sammensatt av små og store virksomheter, og hvilke organisasjonsformer som er dominerende både når det gjelder andel blant virksomhetene og andelen av sysselsettingen, samt turnover blant virksomhetene etter organisasjonsform, antall sysselsatte med mer.

SSB-statistikken er av god kvalitet, og vår vurdering er at den gir et nyttig makrobilde av tilstanden og utviklingen i bransjene, og at den kan gi en indikasjon på i hvilken grad bransjene totalt sett er under press.

I kapittel 2 har vi også brukt SSBs strukturstatistikk for å se nærmere på arbeidstakerne innenfor godstransport på vei, mens gruppen med ansatte i turbil blir for liten i denne statistikken til at det er hensiktsmessig å gjøre nærmere analyser av disse.

Indikator:

- Følge med på hvordan bransjene utvikles i et makrobilde basert på SSBs statistikk fra bedrifts- og foretaksregisteret samt SSBs strukturstatistikk
- Viktige dimensjoner for utviklingen vil være
 - antallet og sammensetningen av virksomheter (størrelse og organisasjonsform)
 - omsetningstall
 - nyetableringer, avganger og turnover blant virksomheter (etter organisasjonsform innenfor godstransport på vei)
 - kjennetegn ved ansatte: alder, kjønn, arbeidstid med mer
 - utenlandske sjåfører sysselsatt i norske virksomheter
- Utviklingen i makrobildet for bransjene godstransport på vei og turbil kan også sammenliknes med samme statistikk for utviklingen i andre aktuelle bransjer som referanse.

Referanser

- Alsos, K. & Jensen, R. S. (2013). *Bemanningsbransjens gråsoner*. Fafo-rapport 2013:20.
- Andersen, R. K., Bråten, M., Friberg, J. H., Eldring, L. & Ødegård, A. M. (2009a). *Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft*. Fafo-rapport 2009:41.
- Andersen, R. K., Bråten, M., Gjerstad, B., & Tharaldsen, J. (2009b), *Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter*. Fafo rapport 2009:51.
- Askildsen, Th. C. (2011). *Sjåfører i langtransport – en intervjuundersøkelse*. TØI-rapport 1138/2011.
- Berge, Ø., Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2013). *Anstendig arbeid*. Fafo-rapport 2013:03.
- Bergene, A. C. & Underthun, A. (2012). *Transportarbeid i Norge. Trender og utfordringer*. AFI-rapport 10/2012.
- Berglund, F., Wethal, A. & Monsrud, J. (2014). *Kabotasje i Norge. Eksisterende og mulige datakilder*. Statistisk sentralbyrå Notater 2014/12.
- Bråten, B., Jensen, R. S. & Strand, A. H. (2014), *Likestilling- og mangfoldstandard for virksomheter*. Fafo-rapport 2014:38.
- Bråten, M. (2010). *Kontroll og overvåking i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2010:22.
- Bråten, M. & Tranvik, T. (2012). *Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted*. Fafo-rapport 2012:50.
- Bråten, M., Andersen, R. K. & Svalund, J. (2008). *HMS-tilstanden i Norge 2007*. Fafo-rapport 2008:20.
- Bråten, M., Hovi, B., Jensen, R. S., Leiren, M. D. & Skollerud, K. H. (2013). *Arbeidsforhold i vegsektoren. Et forprosjekt*. Fafo-notat 2013:16.
- Council directive (EC) 92/106/EEC of the Council of European Communities of 7th December 1992 on common rules for certain types of combined transport of goods between Member States.

- Dølvik, J. E. & Løken, E. (red.) (2003). *Veitransport av gods i et grenseløst europeisk marked: Utfordringer for nordiske fagforbund*. Saltsa-joint programme for working life research in Europe.
- Eidhammer, O., Hovi, I. B. & Askildsen, T. C. (2011). *Logistikkorganisering i endring*. TØI-rapport 1193/2012.
- Eldring, L., Ødegård, A. M., Andersen, R. K., Bråten, K., Nergård, K. & Alsos, K. (2011). *Evaluering av tiltak mot sosial dumping*. Fafo-rapport 2011:09.
- Enchaug, H. & Gamperine, M. (2010). *Nærtransportssjåførenes hverdag. En undersøkelse blant sjåførere i Oslo, Bergen og Trondheim*. AFI-rapport 2010:2.
- European Commission (2011). Roadmap to a single European Transport Area – Towards a competitive and resource efficient transport system. *COM/2011/0144 final*. Brussels: European Commission.
- European Commission (2014). Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the State of the Union Road Transport Market. *COM(2014)*. Brussels, Belgium: European Commission.
- Friberg, J. & Eldring, L. (2011). *Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden*. Fafo-rapport 2011:33.
- Gulliksen, R-S., Rognes K. S., Gransmo, M. D., Saksæther, B., Hestenes, E., Torgersen, C., Flekke, A., Bustø, M. & Slettemoen, A. (2014). *Arbeidskriminalitet i Norge. Situasjonsbeskrivelse 2014*.
- Jensen, R. S., Jordfald, B. & Bråten, M. (2014). *Norsk transport – veien videre*. Fafo-rapport 2014:03.
- Kummer, S., Dieplinger, M. & Fürst, M. (2014). Flagging out in road freight transport: a strategy to reduce corporate costs in a competitive environment: Results from a longitudinal study in Austria. *Journal of Transport Geography*, 36(1), 141–150.
- Leiren, M. D. (2011). Local Institutional Design in the Shadow of the Market. *BI Norwegian Business School's Centre for European and Asian Studies Working Paper 2/2011*. Oslo: BI Norwegian Business School.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2008*. Fafo-notat 2010:07.
- NOA (2007). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2007*.
- NOA (2011). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011*.

- Normann, T. M. & Rønning, E. (2007). Få utsatt, noen yrker mer utsatt enn andre. *Samfunnsspeilet*, 2007/4.
- Nævestad, T-O. & Bjørnskau, T. (2014). *Kartlegging av sikkerhetskulturer i tre godstransportbedrifter*. TØI-rapport 1300/2014.
- Nævestad, T-O. & Phillips R. O. (2013). *Trafikkulykker ved kjøring i arbeid – en kartlegging og analyse av medvirkende faktorer*. TØI-rapport 1269/2013.
- Nævestad, T-O., Hovi, I., Caspersen, B. & Bjørnskau, T. (2014). *Ulykkesrisiko for gods-biler på norske veier: Sammenlikning av norske og utenlandske aktører*. TØI-rapport 1327/2014.
- Phillips R. O. & Meyer, S. F. (2012). *Kartlegging av arbeidsrelaterte trafikkulykker. Analyse av dødsulykker i Norge fra 2005 til 2010*. TØI-rapport 1188/2012.
- Rambøll (2013). *Missing Link 2013. Godstransport mellom Norge och Sverige*. Rambøll Göteborg.
- Rönngren, B., Segerdhal, M. & Viredius, M (2008). *Arbetets pris*. Nordisk transport-arbetarförbund.
- Sternberg, H. (2013). *Cabotagestudien. En forskningsstudie på omfattning og effekter av utenländska lastebilars förflyttningar i Sverige*. Lunds Tekniska Högskola.
- Sternberg, H., Andreas, H., Lindquist, G. & Prockl, G. (2014). *Cabotagestudien: A study on the movements of international vehicles in Denmark*. Lund, Sweden: Faculty of Engineering, Lund University.
- Sternberg, H., Germann, T., & Klaas-Wissing, T. (2013). Who controls the fleet? Initial insights into the efficiency of road freight transport planning and control from an industrial network perspective. *International Journal of Logistics: Research and Applications*. 16(6), 493–505.
- Stokke, T. Aa., Nergaard, K. & Evju, S. (2013). *Det kollektive arbeidslivet (2 utg.)*. *Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør*. Universitetsforlaget.
- Tranvik, T. (2013). *Bruk av feltteknologi*. Universitetet i Oslo, Senter for rettsinformatikk.
- Trygstad, S. C. & Bråten, M. (2011). *Tilrettelegging i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2011:22.
- Trygstad, S. C., Nergaard, K., Alsos, K., Berge, Ø., Bråten, M. & Ødegård, A. M. (2011). *Til renholdets pris*. Fafo-rapport 2011:18.
- Trygstad, S. C. & Vennesland, T. E. (2012). *Medbestemmelse – har eierskap betydning?* Fafo-rapport 2012:58.

- Trygstad, S. C., Bråten, M., Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2012). *Vil tiltakene virke? Status i renholdsbransjen 2012*. Fafo-rapport 2012:59.
- Trygstad, S. C., Andersen, R. K., Hagen, I. M., Nergaard, K., Nicolaisen, H. & Steen, J. R. (2014). *Arbeidsforhold i utelivsbransjen*. Fafo-rapport 2014:02.

Arbeidsforhold i gods og turbil

Den landbaserte transportnæringen står overfor en rekke utfordringer som følge av økt internasjonal konkurranse de siste tiårene. Både arbeidstakere og arbeidsgivere i bransjen er bekymret for mer useriøsitet ved at virksomheter benytter tilgangen på utenlandsk arbeidskraft til å presse lønns- og arbeidsvilkårene. Mobilitet er et særtrekk ved bransjen. Det betyr at tiltak som kan virke i andre bransjer, ikke vil ha samme effekt eller ikke kan benyttes innenfor transport, spesielt ikke innenfor de grensekryssende segmentene av den. Denne rapporten ser på arbeidsforholdene i gods og turbil 2014. Hva karakteriserer gods og turbil når det gjelder bransje- og selskapsstruktur? Hva kjennetegner arbeidsforholdene? Hvilke tiltak kan bidra til å fremme og styrke seriøse arbeidsforhold?



Transportøkonomisk institutt
Stiftelsen Norsk senter for samferdselsforskning



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2014:58
ISBN 978-82-324-0175-8
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20405