

Tove Midtsundstad og Hanne Bogen

Trygg trafikk med seniorer

Tove Midtsundstad og Hanne Bogen

Trygg trafikk med seniorer

© Fafo 2017

ISBN 978-82-324-0398-1 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0399-8 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Omslagsfoto: Colourbox.com

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
1.1 Bakgrunn og problemstillinger	7
1.2 Nærmere om data og metode.....	8
1.3 Gangen i rapporten.....	10
2 Tidligere forskning	11
2.1 Rutebussbransjen	11
2.2 Persontransport med tog.....	19
3 Seniorer i bussbransjen.....	25
3.1 Senioresnes egne erfaringer	25
3.2 Ledernes beskrivelser av seniorenene og bransjen	32
4 Seniorer i togtransport	41
4.1 Senioresnes egne erfaringer	41
4.2 Lederes og tillitsvalgtes beskrivelser av seniorenene og bransjen	50
5 Sammenfattende analyse	57
5.1 Mens bussjåfører jobber, går lokførere og konduktører av	57
5.2 Ulikt arbeid og ulike rammebetingelser.....	58
5.3 Etterspørsel som viktigste drivkraft	60
Driving safely with seniors. Summary analysis	61
Litteratur	67
Vedlegg 1 Intervjuguider.....	69
Vedlegg 2 Tabeller	73

Forord

Senter for seniorpolitikk (SSP) har bedt Fafo kartlegge situasjonen for ansatte som er 50+, i to utvalgte bransjer. Første bransje som ble kartlagt, var barnehager, og resultatet er publisert i Fafo-rapporten *Jobb i barnehage – passer det for seniorer?*. Foreliggende rapport omhandler transportsektoren og er avgrenset til persontrafikk med buss og tog, nærmere bestemt ser vi på arbeidssituasjonen for «godt voksne» bussjåfører, lokomotivførere og konduktører innen disse to transportsektorene.

Innen prosjektets rammer har det ikke vært mulig å gjennomføre en egen, spesial-designet surveyundersøkelse for å kartlegge arbeidsforhold, arbeidsmiljø, pensjoneeringsplaner og -adferd. Framstillingen sammenfatter derfor foreliggende forskning og statistikk på området. I tillegg har vi gjennomført intervju med 14 seniorer, ni bussjåfører og fem lokførere/konduktører, samt fire ledere i de to bransjene. Seniorenes historier vil ikke være representative for alle som jobber i sektoren, men vil likevel kunne gi oss et innblikk i hvordan arbeidshverdagen kan fortone seg for et utvalgt godt voksne lokførere, konduktører og bussjåfører.

Prosjektet er utført av Hanne Bogen og Tove Midtsundstad. Hanne Bogen har oppsummert tidligere forskning (kapittel 2) og skrevet ut intervjuene med lederne og seniorenene (datagrunnlaget for kapittel 3 og 4). Tove Midtsundstad har vært prosjektleder. Hun har sammen med Bogen gjennomført intervjuene og analysert og sammenfattet intervjumaterialet (kapittel 3 og 4). Hun har også skrevet innledningskapitlet, redigert gjennomgangen av tidligere forskning i kapittel 2 samt skrevet sammendragskapitlet (kapittel 5). Vi takker Roy A. Nielsen for å ha kjørt ut sysselsettingstall fra SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk for oss (basis for tabell 2.1–2.5 og tabellene i vedlegg 2) og Mona Bråten som har kvalitetssikret rapporten. En takk også til alle seniorenene og lederne som velvillig stilte opp for oss, og til Roger Moen ved SSP for kommentarer til et rapportutkast. Og ikke minst en takk til publikasjonsavdelingen for ferdigstilling og korrektur.

31. august 2017

Tove Midtsundstad
Prosjektleder

Hanne Bogen

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og problemstillinger

Senter for seniorpolitikk (SSP) har bedt Fafo kartlegge situasjonen for ansatte som er 50+, i to utvalgte bransjer. Første bransje som ble kartlagt, var barnehager, og resultatet er publisert i Fafo-rapporten *Jobb i barnehage – passer det for seniorer?*. Foreliggende rapport omhandler persontransport, nærmere bestemt seniorer som jobber som lokomotivførere, konduktører og bussjåfører.

Spørsmålene SSP ønsker belyst, er blant annet:

- Hvor mange i alderen 50+ er sysselsatt i yrkene/bransjene?
- Hvordan er det å være senior i disse yrkene?
- Hvordan opplever de arbeidshverdagen?
- Hvilke utfordringer har de (som seniorer)?
- Hvilke utviklingsmuligheter opplever de?
- Opplever de anerkjennelse?
- Hvordan opplever de arbeidsmiljø og ledelse?
- Hvor lenge er seniorene i sine yrker?
- Når slutter de?
- Hvorfor slutter de?
- Hvor går de eventuelt videre?
- Er yrket/bransjen et godt sted å være i seinkarrieren?
- Hva er potensialet for disse yrkene med hensyn til å kunne stå lenger i arbeid?

Persontrafikk omfatter ansatte innen buss-, t-bane-, trikke-, jernbane-, flysektoren og drosjenæringen. Dette prosjektet er avgrenset til persontrafikk med buss og tog, henholdsvis bussjåfører, lokomotivførere og konduktører. Ansatte i førstnevnte gruppe er enten ansatte i private eller offentlig eide busselskaper, mens togpersonell er ansatt i NSB eller hos Flytoget, det vil si i statlig eide selskaper.

1.2 Nærmere om data og metode

Innen prosjektets rammer har det ikke vært mulig å gjennomføre egne, spesialdesignede surveyundersøkelser for å kartlegge arbeidsforhold, arbeidsmiljø, pensjoneringsplaner og -adferd blant ansatte i de to bransjene. I prosjektet har vi i stedet sammenfattet en del foreliggende forskning på området, herunder forskning fra STAMI, Transportøkonomisk institutt (TØI) og fra tidligere undersøkelser Fafo har gjennomført innen de to bransjene. For å få oversikt over antall og andel ansatte som er 50+ og jobber i de to bransjene, samt endringer i sysselsettingen over tid, har vi i tillegg benyttet tilgjengelig statistikk fra SSB samt analysert foreliggende, tilgjengelige registerdata. I tillegg har vi gjennomført og analysert informasjon fra 19 kvalitative intervjuer med ansatte i to busselskaper og ett togselskap. Under redegjør vi nærmere for disse datakildene.

Registerdata

For å gi en oversikt over ansatte i bransjene har vi benyttet informasjon fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken som omfatter informasjon om alle bosatte personer i Norge i alderen 15–74 år. I tillegg til opplysninger om alder, utdanningsnivå, avtalt arbeidstid og næring gir statistikken informasjon om hvorvidt man er sysselsatt, det vil si om man er lønnstaker, selvstendig eller ingen av delene.

Tabell 1.1 Oversikt over styrk-koder som dekkes av yrkene bussjåfør, lokomotivfører og konduktør i denne rapporten.

		Styrk-kode
Bussjåfører	BUSSFØRER	8322 109
	BUSSJÅFØR	8322 108
	RESERVESJÅFØR (BUSS)	8322 110
	RUTEBILSJÅFØR	8322 105
	SJÅFØR (BUSS)	8322 106
Lokomotivførere	LOKOMOTIVFØRER	8311 106
	LOKOMOTIVFØRER	8311 101
	LOKOMOTIVFØRERASSISTENT	8311 103
	LOKOMOTIVKONTROLLØR	8311 102
	LOKOMOTIVLEDER	8311 104
	LOKOMOTIVMESTER	8311 105
Konduktører	BILLETTØR (TRANSPORTMIDLER) – forutsatt at de jobbet på tog	5112 101
	OVERKONDUKTØR	5112 105
	TOGKONTROLLØR	5112 106

De nyeste tallene vi har hatt tilgjengelig, er fra 2014. I tabellene i kapittel 2 og vedlegg 2 benyttes tre yrkeskategorier: bussjåfører, lokomotivførere og konduktører. Tabell 1.1 viser hvilke av SSBs yrkeskoder (STYRK) som inngår i disse tre gruppene.

Intervjuer i to busselskaper og ett togselskap

For å kunne si noe om opplevelsen av det å være senior i transportsektoren, fordres imidlertid kvalitative data. Vi har derfor gjennomført semistrukturerte intervjuer med 15 seniorer i sektoren (se intervjuguider i vedlegg 1). Nærmere bestemt har vi intervjuet ni seniorer i to busselskaper og fire av deres ledere (to lokale ledere og to personalsjefer) samt fire lokomotivførere, én konduktør, ett verneombud/konduktør og én personalleder i et togselskap. Intervjuene ble foretatt i perioden fra mars til og med juni 2017. De aktuelle seniorene er plukket ut i samarbeid med personalavdelingene i henholdsvis busselskapene og jernbaneselskapet, med de metodiske svakheter det måtte innebære. Vi vet for eksempel ikke om de enhetene vi har besøkt, har en bedre eller dårligere personal- og seniorpolitikk enn selskapene som helhet, eller om de seniorene vi snakket med, er representative eller typiske for sin yrkesgruppe. Når det gjelder konduktørene, lykkes vi heller ikke å få mer enn én til å stille til intervju. Framstillingen av det å være senior i dette yrket vil derfor også basere seg på opplysninger gitt av lederne og av en tidligere konduktør.

For å få et bredest mulig bilde, har det vært viktig å snakke med seniorer i ulike aldre (både i 50-årene og i 60-årene). Ideelt sett burde enkelte av intervjuobjektene også ha vært pensjonert, slik at man kunne fått med erfaringer fra noen som hadde valgt å pensjonere seg tidlig. Dette har imidlertid ikke vært mulig.

Kvalitative intervjuer med et lite antall godt voksne yrkesutøvere vil ikke gi et representativt bilde av situasjonen for seniorer generelt innen et yrke. Våre informanternes historier vil derfor ikke være representative for alle godt voksne som jobber i transportsektoren. Hensikten med de kvalitative intervjuene er altså ikke å fange en «typisk» senior eller en «typisk» arbeidshverdag for de nevnte yrkene. Intervju-materialet kan likevel gi et bilde av hvordan det kan oppleves å være bussjåfør, lokomotivfører eller konduktør når man kommer litt opp i årene – og gi oss et innblikk i hvordan arbeidshverdagen kan fortone seg. Kvalitative intervjuer gjør det også lettere å få et helhetlig bilde av arbeidssituasjonen, ved at ulike forhold og faktorer som kan innvirke på arbeidssituasjonen, kan ses i sammenheng. Intervjuene er slik sett et godt supplement til kunnskap vi får gjennom foreliggende survey- og registermateriale.

1.3 Gangen i rapporten

I kapittel 2 oppsummeres et utvalg av tidligere norsk forskning om arbeidsforholdene i henholdsvis bussbransjen og togbransjen, inkludert foreliggende statistikk, før vi i kapittel 3 sammenfatter intervjuene med lederne og seniorene i bussbransjen og i kapittel 4 gjengir hovedresultatene fra samtale med lederen og seniorene i togbransjen. I kapittel 5 ses erfaringene innhentet gjennom de kvalitative intervjuene i sammenheng med resultatene fra de større og bredere representative undersøkelsene gjengitt i kapittel 2.

2 Tidligere forskning

I dette kapitlet beskriver vi kort hva som kjennetegner henholdsvis buss- og togbransjen i Norge, herunder sentrale rammebetingelser, avtaler, endringer etc. Ved hjelp av tilgjengelig statistikk og forskning redegjøres det også for antall ansatte i sektoren med vekt på andelen seniorer (50+) og hvordan disse fordeler seg etter kjønn, alder, stillingskategorier, utdanningsnivå med videre. Deretter oppsummerer vi hva vi vet om arbeidsmiljø med utgangspunkt i foreliggende forskning og statistikk.

2.1 Rutebussbransjen

Rammebetingelser

Lokal kollektivtransport i form av rutebusser er offentlig finansierte transporttjenester. Det er fylkeskommunene som er ansvarlig bestillingsmyndighet, som utformer anbudene og kravspesifikasjonene til utførerne, og som inngår kontrakter med de ulike operatørene, som kan være både private og offentlige (Jensen mfl. 2014:42ff.). Det vil si at det er kommunene/fylkeskommunene som bestemmer ruter og rutetider og hva slags type busser som skal benyttes, og dermed også om og når bussene må skiftes ut, for eksempel av miljøhensyn.

I løpet av de siste tiårene har bransjen gjennomgått store endringer. Tidligere var mange av busselskapene offentlig eid, eller delvis offentlig eid, mens de fleste nå er private eller fristilte offentlige selskaper, i hovedsak som følge av at fylkeskommunene har tatt i bruk anbud ved anskaffelse av kollektivtransport. Om lag 70 prosent av transport med rutebuss var i 2013/2014 anbudsutsatt. I dag gjelder det nesten hele bransjen. Parallelt har det også skjedd en fristilling av de offentlige selskapene, som nå er leverandører til de offentlige myndighetene som bestiller transporttjenestene. Mange selskaper er også kjøpt opp eller slått sammen.

På bakgrunn av utfordringer knyttet til konkurranseutsettingen av lokal kollektivtransport har det blitt innført to sentrale virkemidler for å sikre bussjåførenes arbeidsvilkår. I januar 2008 ble det innført *en nasjonal tariffavtale (bussbransjeavtalen)*, som gjør at utførerne (selskapene) er forpliktet til å gi de ansatte lønns- og arbeidsbetingelser, herunder også pensjon, som minst tilsvarer den gjeldende landsomfattende tariffavtalen. Bussbransjeavtalen har i tillegg til å sikre noenlunde like arbeidsvilkår

bidratt til en økning i timelønnen for bussjåfører. Organisasjonsgraden blant sjåførene i bussbransjen er også høy, mellom 80 og 90 prosent er medlem av en fagorganisasjon (Jensen mfl. 2014:44).

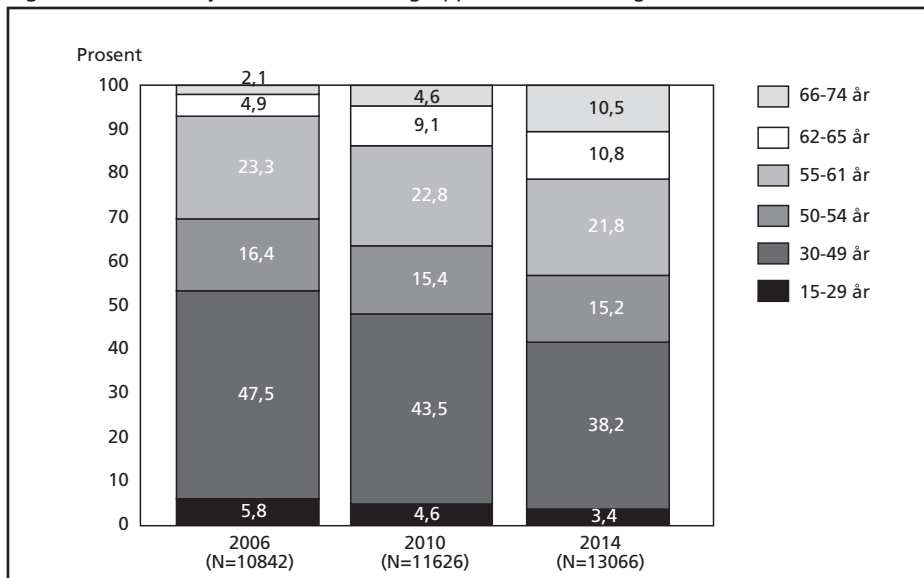
Videre ble det gjennom endringer i yrkestransportloven og i jernbaneloven i 2009 innført nye regler for virksomhetsoverdragelse innen kollektivtransport. Ifølge disse reglene har arbeidstakerne en lovfestet rett til å følge med over til nytt selskap dersom det tidligere selskapet de jobbet i, mistet kontrakten med bestillerselskapet. Reglene innebærer at de ansatte stort sett beholder sine tidligere lønns- og arbeidsvilkår også hos ny arbeidsgiver.

Ifølge Urbanet Analyse (Ellies mfl. 2016) har de fleste busselskaper hatt en bedriftsintern aldersgrense (pensjonsalder) på 67 år, nå 70 år (etter økning av øvre aldersgrense i arbeidsmiljøloven i 2015). Det er mulig å ta ut folketrygdpensjon og AFP fra 62 år. Sjåfører kan maksimalt jobbe til de er 75 år, gitt tilfredsstillende helse.

Bemannings situasjonen

I 2014 var det om lag 13 000 sjåfører som jobbet innen bussbransjen (figur 2.1), hvorav færre enn 10 prosent var kvinner (jf. vedlegg 2). Bransjen er dermed svært mannsdominert.

Figur 2.1 Andel bussjåfører i ulike aldersgrupper i 2006, 2010 og 2014.



Kilde: SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk

Det har vært en vekst i andelen bussjåfører fra drøyt 10 000 i 2006 til drøyt 13 000 i 2014. Samtidig har det vært en markant vekst i andelen eldre blant bussjåførene. Fra å utgjøre 7 prosent i 2006 utgjorde ansatte i alderen 62 år og eldre drøyt hver femte ansatte i 2014. Som det framgår av figur 2.1, økte andelen over 62 år både i perioden før pensjonsreformen (2006–2010) og i perioden etter reformen (2010–2014), hvor andelen av særlig de aller eldste – 66+ – økte kraftig. Med andre ord er det ikke bare pensjonsreformen fra 2011 som har fått flere bussjåfører til å velge å stå i jobb etter fylte 62 år. Trenden var til stede allerede før pensjonsreformen trådte i kraft, og har primært sammenheng med rekrutteringsproblemer og stor etterspørsel etter arbeidskraft.

Tilsvarende ser vi at andelen under 50 år har blitt redusert med nesten 12 prosentpoeng fra 2006 til 2014, fra 53,2 prosent til 41,6. Tidligere undersøkelser viser da også at gjennomsnittsalderen i mange busselskaper er høy, og at man over flere år har hatt problemer med å rekruttere et tilstrekkelig antall bussjåfører til å kjøre rutebuss (Ellis mfl. 2016). Det har også vært få unge som har vært interessert i å ta fagbrev som bussjåfør.

Tidligere ble deler av bemanningsproblemet løst ved at man fikk en del studenter til å kjøre på de «ugunstige»/ubekvemme tidene (i helger og på helligdager), og slik sett reduserte belastningen på de faste sjåførene. Tilgangen på deltidsarbeidende studenter til bussbransjen har imidlertid blitt betraktelig redusert de senere årene, ikke minst fordi det koster ganske mye å skaffe seg et nødvendig førerkort (klasse D). Mange selskaper har derfor drevet systematisk rekrutteringsarbeid i blant annet østeuropeiske land over noen år, noe de dels har lyktes med. Om lag 40 prosent av dagens sjåfører har i dag utenlandsk bakgrunn, hvorav en god del fra EU-land (Ellis mfl. 2016:11).

Undersøkelsen til Ellis mfl. (2016) viser også at behovet for sjåfører vil øke i årene som kommer. Det skyldes dagens allerede høye alder blant bussjåførene, befolkningsvekst og en politisk målsetting om å øke bruken av kollektivtransport framfor bilbruk. Det anslås at det fram mot 2030 vil være nødvendig å rekruttere 13 870 nye sjåfører, om lag 1000 sjåfører i året. Over halvparten av selskapene opplever allerede vanskeligheter med rekruttering og da særlig i distriktene (ibid.). Bransjen forventer derfor at etterspørselen etter bussjåfører vil være større enn tilbudet i framtida, særlig i distriktsområder.

Bransjens rekrutteringsproblemer og ønske om å ansette erfarne sjåfører har samtidig gjort eldre sjåfører og pensjonister fra yrket relativt populære. Det må derfor også antas at eldre sjåfører som ønsker å fortsette i arbeid, møter mye velvilje fra arbeidsgiver. Svært mange sjåfører jobber da også fram til de er 67 år, og noen sågar lenger. Ifølge Ellis mfl. (2016:7) gjelder det to tredjedeler av sjåførene i selskaper hvor det vanlige er å pensjonere seg først som 67-åring. Siden mange seniorer allerede er i jobb i 60-årene, er det derfor begrensede muligheter for å ytterligere forlenge yrkeskarrieren for denne gruppen.

Arbeidstid og arbeidstidsordninger

Rutebuss kjøres store deler av døgnet, i helger og på helligdager og må dermed bemannes i turnus med sjåfører som av og til må arbeide til mindre gunstige tider. Arbeidstida innen bussbransjen har alltid vært slik at den følger de reisendes behov. Skyssbehovet er dermed styrt av noen trafikale topper på morgenen og ettermiddagen hvor arbeidstakere og skoleelever skal fraktes til og fra arbeid og skole. Det er derfor relativt vanlig at en del sjåfører kjører noen timer på morgenen og så noen timer på ettermiddagen med en lang pause midt på dagen (såkalte delte skift).¹

Ifølge en Fafo-undersøkelse hadde en tredjedel av sjåførene en arbeidstidsordning som innebar turnus, enten en toskifts- eller en treskiftsordning (Bråten & Nicolaisen 2013). Tallene samsvarer med Norsk Transportarbeiderforbunds medlemsundersøkelse fra 2014 hvor 70 prosent av medlemmene blant sjåførene oppga at de jobbet skift eller turnus (Jensen mfl. 2014:46).

Det er kommunene og fylkeskommunene som bestiller og finansierer rutebusskjøringen og setter opp rutetidene. Oppsett av rutetider er gjerne et resultat av komplisert logistikk der flere ulike busselskapers kjøreruter kan inngå. Det gjør det vanskelig både for ledere og tillitsvalgte i busselskapene å få justert rutetider dersom det skulle vært ønskelig, for eksempel dersom de oppfatter at rutetidene fører til en stresset arbeidssituasjon for bussjåførene ved at de er lagt opp for stramt.

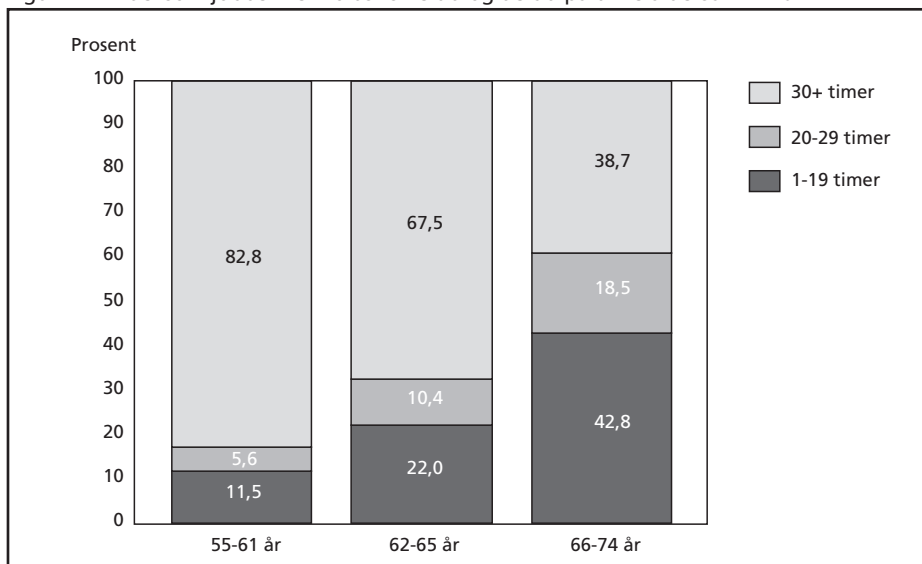
Ifølge Urbanet Analyses undersøkelse (Ellis mfl. 2016) jobber om lag hver fjerde sjåfør deltid. Dette er mer vanlig i de små, lokale selskapene enn i de store. Bussbransjen kjennetegnes også av mange midlertidige oppdrag, som å kjøre turistbuss om sommeren eller «buss for tog». Noen må også dekke opp for sykefravær og ferieavvikling. Slike jobber kan passe godt for dem som ønsker en løsere arbeidstilknytning på slutten av yrkeskarrieren. Det synes da også å være vanlig at en del eldre sjåfører går over i midlertidige stillinger eller jobber som tilkallingsvikarer før de slutter helt. Mange kombinerer da uttak av pensjon med fortsatt arbeid. Heltid og fast ansettelse synes likevel å være det vanligste blant bussjåfører (Bråten & Nicolaisen 2013:16).²

Ser vi på tall fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken for 2014 (jf. figur 2.2), viser denne at andelen som jobber deltid (avtalt), varierer svært mellom bussjåfører i ulike aldersgrupper: Mens drøye seks av ti i alderen 66+ hadde en deltidsjobb i 2014, gjaldt det en tredjedel av 62–65-åringene og litt under en femtedel i alderen 55–61 år. Mange av de eldste jobber med andre ord i en heltidsstilling selv om innslaget av deltid er høyest i denne aldersgruppen.

¹ Se også oppslag på Yrkestransportforbundets hjemmeside (22.12.16): <http://www.ytf.no/kritisk-til-delte-skift/>

² Busstransport inngår i denne undersøkelsen i en større gruppe kalt «samferdsel, transport, spedisjon». Det er derfor noe uklart hvor representative tallene er for bussjåfører spesielt.

Figur 2.2 Andel som jobber henholdsvis heltid og deltid på ulike alderstrinn. 2014.



Kilde: SSBs registerbaserte sysselsetningsstatistikk

Andelen med avtalt heltid blant de aller eldste (66+) har også økt over tid, fra 25 prosent i 2006 til 38,7 prosent i 2014 (tabell V2.4 vedlegg 2). For aldersgruppene 55–61 år og 62–65 år har andelen til sammenligning vært relativt stabil i samme periode. Det gjelder både andelen som jobber kort deltid (1–19 timer), lang deltid (20–29 timer) og heltid (30+ timer).

Arbeidsmiljø, helseplager og sykefravær

Sykefraværet blant de fast ansatte sjåførene er stabilt høyt og ble i en undersøkelse beregnet til å utgjøre i snitt ca. 9 prosent av arbeidstida årlig i perioden 2011–2015, mens turnover ble beregnet til 12 prosent (Ellis mfl. 2016). Som for sykefravær generelt er mesteparten av fraværet innen bussbransjen langtidsfravær. Det gjaldt 70 prosent i nevnte undersøkelse. En god del av dem som slutter i et selskap (turnover), går imidlertid over til andre busselskaper som følge av virksomhetsoverdragelse.

Ifølge en litteraturstudie gjennomført av transportøkonomisk institutt (TØI) (Phillips & Bjørnskau 2013) om arbeidsbelastninger, helse og sikkerhet blant bussjåfører framgår det at arbeidsrelaterte helseplager og sykdom er vanligere blant bussjåfører enn blant andre yrkesutøvere. De mest typiske helseplagene er stressrelaterte psykiske plager med tilhørende symptomer (særlig høyt blodtrykk), muskel- og skjelettlidelser, hjerteproblemer, mage- og tarmlidelser og kronisk tretthet og utbrenthet. De viktigste risikofaktorene som bidrar til helseplager, er knyttet til psykososialt stress. Bussjåfør-

yrket er kjennetegnet av lite egenkontroll over arbeidet samtidig som krav om å holde rutetidene kan komme i konflikt med andre hensyn, som at det skal kjøres sikkert og uten ubehag for passasjerene. Som bussjåfør kan man også oppleve uforutsette hendelser i trafikken som kan virke stressende. Også forhold som søvnproblemer og manglende samsvar mellom jobbkrav og krav i hjemmesituasjonen kan forårsake helseproblemer viser litteraturoppsummeringen.

I en medlemsundersøkelse gjennomført for Transportarbeiderforbundet fra 2014 oppga én av tre å ha et helseproblem knyttet til jobben (Jensen mfl. 2014). Særlig gjaldt det dem med skiftarbeid. De problemene sjåførene rapporterte om var i stor grad de samme som kom fram i TØIs litteraturgjennomgang. Av undersøkelsen framgikk det også at sjåfører som jobbet delte skift, i større grad enn andre rapporterte om arbeidsbelastninger, søvnproblemer og helseproblemer. På spørsmål om hva bussjåførene mente var de største utfordringene for bussbransjen i årene som kom, nevnte de anbudssituasjonen, lønns- og arbeidstidsordninger, rekrutteringsutfordringer, sjåførenes sikkerhet og språkutfordringer på grunn av rekruttering av utenlandsk arbeidskraft (ibid.).

Ifølge Jensen mfl. (2014:46) har særlig bruk av anbud i bussektoren påvirket arbeidsmiljøet i negativ retning. Prispress i innkjøpene har ført til at både kjøretider og ytelser har blitt presset, noe som igjen har ført til økt stress for sjåførene. Også det sosiale arbeidsmiljøet hevdes å ha endret seg, blant annet som resultat av strammere rutetider, som gir færre muligheter for sosialt samvær mellom sjåførene. Men også rekruttering av sjåfører fra andre land (EU) mener enkelte har hatt konsekvenser for det sosiale arbeidsmiljøet, blant annet på grunn av språkbarrierer (se også Ellis mfl. 2016). Ved revidering av bussbransjeavtalen i 2016 ble det i den forbindelse tatt inn en bestemmelse om at det skal legges inn nødvendig pause, i tillegg til de faste spisepausene, for å kunne ivareta personlige behov – noe som også kan bedre muligheten for å sosialisere.

En annen utfordring i bussjåførenes arbeidshverdag er en ofte dårlig tilrettelagt infrastruktur. Det gjelder både tilgangen til pauselokaler og toaletter på endestasjonene. Hvordan dette organiseres, kan variere fra fylke til fylke. Noen steder er det oppdragsgiver, altså kommunen/fylkeskommunen, som har ansvaret for slike fasiliteter, andre steder er det busselskapene, eller det kan være uklart hvem som har dette ansvaret. Tilgang til slike fasiliteter kan også ha blitt dårligere etter at bussdriften ble anbudsutsatt. Særlig vil dette gjelde om busselskapene selv har ansvaret, da selskaper kan ha begrenset motivasjon for å investere i fasiliteter, siden de ikke vet om de vinner neste anbud. I tillegg kan sterk konkurranse og en presset økonomisk situasjon i det enkelte busselskap gjøre dem mer tilbøyelige til å spare på slike utgifter (Bråten & Nicolaisen 2013:34).

Til tross for en del arbeidsmiljøproblemer viste en SINTEF-undersøkelse fra 2006 blant 2133 bussjåfører i 44 ulike selskaper (Mo 2006) at de aller fleste bussjåførene

gledet seg til å gå på jobb (s. 39).³ Samtidig mente halvparten at arbeidsplassen ikke nødvendigvis hadde de positive sosiale relasjonene mellom ansatte og ledelsen som de kunne ønske seg. I tillegg kom det fram også her at tidspress, stor arbeidsmengde og bedriftens politikk med hensyn til balansen mellom sikkerhet og effektivitet bidro til misnøye.

Yrket som bussjåfør stiller store krav til den enkelte (ibid.), da feilvurderinger kan få store konsekvenser, samtidig som det er sterkt press om å overholde ruteplanene. Sjøførene oppga at de var motivert for sikkerhet, samtidig som de fant bedriftens vektlegging av sikkerhetsarbeid og beredskapskompetanse utilfredsstillende: Under halvparten var for eksempel fornøyde med hvordan HMS-arbeidet ble ivaretatt. 15–20 prosent av dem som besvarte undersøkelsen, opplevde også yrket som så slitsomt at de flere ganger hadde vurdert å slutte.⁴ 10–15 prosent hadde også opplevd mobbing, blitt utsatt for vold og/eller passasjerbråk. Disse hadde også oftere og lengre sykefravær enn andre sjåfører.

SINTEF-undersøkelsen viste også at fartsgrensene ble overskredet bevisst av rundt halvparten av sjåførene i 60–80-soner, selv om det ikke dreide seg om store overskridelser. Problemet var imidlertid størst blant de yngste sjåførene. Litt over halvparten av sjåførene oppga også at de i løpet av de siste tre årene hadde vært involvert i ulykker og nestenulykker, og risikoen for ulykke var størst blant de yngste. Mangelfullt vedlikehold vinterstid og dårlige dekk og dårlige bremsere ble ofte nevnt som årsaker. Manglende oppmerksomhet, feilvurderinger, tretthet og distraksjoner ble også trukket fram. Rusmidler og medisiner ble kun oppgitt av 2–2,5 prosent som viktige årsaker til ulykker. Samlet viste rapporten at bedrifter med høy beredskapskompetanse, godt sikkerhetsarbeid, velordnet HMS-arbeid og med positive relasjoner mellom ansatte og ledelse hadde færrest ulykker.

Bussjåfører kan også oppleve utfordringer ved alenearbeid (se Bråten 2016:16f.), da det på buss gjerne bare er én sjåfør og ingen konduktører. For bussjåfører synes HMS-utfordringene knyttet til alenearbeid oftest å være av psykisk karakter. Man må ta de fleste avgjørelser selv uten mulighet til å konferere med andre, for eksempel knyttet til farlige situasjoner som kan oppstå i forbindelse med dårlig brøyting og strøing eller

³ Svarprosenten var på 40. De fleste sjåførene som besvarte undersøkelsen, var i aldersgruppen 40–59 år; ca. halvparten hadde over ti års erfaring som bussjåfør. Majoriteten kom fra busselskaper med over 100 sjåfører, 68 prosent oppga at de kjørte mest lokalbuss. Undersøkelsen omhandlet bussjåførers arbeidshverdag når det gjaldt arbeidsmiljø, sikkerhets- og beredskapskompetanse, ulykker, helsesituasjon og bruk av rusmidler og medisiner. Hovedmålet ved undersøkelsen var å avdekke forhold som direkte og indirekte påvirker bussjåførenes arbeidsmiljø, arbeidssituasjon og transportkvalitet.

⁴ Om dette er mye eller lite, er ikke godt å si. En artikkel på forskning.no 15.01.17 viser til at blant dem med et utdanningsnivå som tilsvarer sykepleiernes, er det ca. en tredjedel som vurderer å slutte, det vil si at det er ganske «normalt» å vurdere å slutte. Om man gjør det, er en annen sak. <http://forskning.no/2017/01/sykepleiere-er-fornoyd-med-jobben-og-livet/produisert-og-finansiert-av/hogskolen-i-oslo-og-akershus>

ran og voldelige hendelser. Teknologien har imidlertid bedret sikkerheten noe, blant annet såkalte GPS-baserte feltteknologier som viser hvor kjøretøyet er til enhver tid. Sjåførenes fagforeninger (som Fagforbundet) er imidlertid i en viss grad skeptiske til slik teknologi, da de ikke bare kan benyttes til å holde oversikt over hvor kjøretøyer befinner seg og dermed kan være viktige i sikkerhetsøyemed, men også kan benyttes til å overvåke sjåførens arbeid.

Mulighet for tilrettelegging

I Fafo-undersøkelsen fra 2013 (Bråthen & Nicolaisen 2013) ble det også kartlagt om man i bussbransjen tilrettelegger arbeidet for seniorer. Ifølge 40 prosent av de ansatte som arbeidet som transportarbeidere («samferdsel, transport og spedisjon»), tilrettelegges det på arbeidsplassen for ansatte over 55 år.⁵ Til sammenligning svarer 64 prosent av dem som jobber i statlig forvaltning, det samme. Færre innen «samferdsel, transport og spedisjon», 35 prosent, svarer også at det tilrettelegges for personer med kroniske sykdommer, mot 65 prosent innen statlig forvaltning.

Noe av forklaringen på den lavere graden av tilrettelegging blant bussjåfører kan ifølge forfatterne være at en del av dem som får kroniske sykdommer, som for eksempel hjerteproblemer eller diabetes, mister kjøreseddelen og dermed muligheten til å kjøre buss. Tilretteleggingsmulighetene i slike tilfeller er dermed svært begrensede, ikke minst fordi 98–99 prosent av jobbene i disse selskapene dreier seg om å kjøre buss (Bråten & Nicolaisen 2013:60). For mange av dem som av ulike grunner får problemer med å utføre den normale jobben, vil dermed arbeidsgivers «tilbud» ofte være «å hjelpe dem over i NAV» (Bråten & Nicolaisen 2013:77f.).

Det kan likevel være mulig å tilrettelegge for en avgrenset periode for langtids-sykemeldte ved at disse for eksempel får lettere kjøreoppdrag eller tilpasset arbeidstid, men ikke på mer permanent basis, da det ofte vil bety at kollegene må ta en større del av belastningen ved ubekvemme arbeidstider og de mest krevende rutene. Ifølge lederinformanten i denne undersøkelsen var det mulig å tilrettelegge for friske seniorer så lenge de fortsatt har kjøreseddelen i orden, for eksempel å tilby dem som ønsker det, deltid i kombinasjon med tidlig uttak av pensjon. For selskapene kan denne typen tilpasning også være gunstig personalpolitisk om de deltidsarbeidende eldre kjører de mer ubekvemme rutene, for eksempel tidlig om morgenen, slik at småbarnsforeldrene blant sjåførene kan få de mer familievennlige rutene/arbeidstidene.

⁵ Her inngår både kvantitative og kvalitative data. I de kvantitative inngår buss i en større gruppe transportarbeidere kalt «samferdsel, transport og spedisjon». De kvalitative dataene er konsentrert om bussjåfører, som en del av denne brede yrkesgruppen transportarbeidere. Det er gjennomført dybdeintervjuer med ledere og tillitsvalgte i tre store busselskap (se s. 14 i rapporten om utvalget deres).

2.2 Persontransport med tog

Persontransport med tog i Norge utføres av Norges Statsbaner AS (NSB), med unntak for Flytoget, som er et eget selskap – Flytoget AS.⁶ Norges Statsbaner AS (NSB AS)⁷ er et norsk transportkonsern eid av staten ved Samferdselsdepartementet. Deres hovedvirksomhet er persontransport med tog og buss samt godstrafikk på jernbane,⁸ eiendomsvirksomhet og togvedlikehold. I dette prosjektet har vi primært sett på persontransport med tog.

Togdriften i Norge har siden slutten av 1980-tallet gjennomgått stor endringer og står i årene som kommer, foran ytterligere omfattende omstillinger. Med Solberg-regjeringens planlagte jernbanereform vil driften av tog utsettes for konkurranse mellom offentlige og private aktører. NSB AS vil om reformen iverksettes, dermed ikke lenger ha monopol på persontransport med tog i Norge.

Når det gjelder lokomotivføreres og konduktørers lønns- og arbeidsvilkår, er disse regulert i henholdsvis overenskomsten mellom NSB AS (organisert i Spekter) og Norsk Lokomotivmannsforbund og overenskomsten mellom NSB AS og Norsk Jernbaneforbund.

Lokomotivførerne og konduktørene har pensjon gjennom Statens pensjonskasse. Denne sikrer i utgangspunktet en pensjon (folketrygd pluss tjenstepensjon) på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget⁹ gitt 30 års tjenestetid. Begge har videre en særaldersgrense på 65 år regulert gjennom lov om aldersgrense for offentlige tjenestemenn mfl. (av 1956). Kombinert med 85-årsregelen innebærer særaldersgrensen at de kan ta ut tjenstepensjon fra fylte 62 år, forutsatt at summen av alder og tjenestetid er 85 år eller mer. De har også rett til AFP.¹⁰

⁶ I tillegg har vi Gjøvikbanen som ble anbudsutsatt i 2006 og driftes av NSB Gjøvikbanen, som er et datterselskap av NSB AS.

⁷ Stortinget vedtok 14. november 1996 at trafikkdelen skulle omdannes til et særlovselskap med Samferdselsdepartementet som eier og samferdselsministeren som generalforsamling, og 1. desember 1996 ble Norges Statsbaner BA opprettet. Forskjellen mellom særlovselskapet og et vanlig statlig aksjeselskap var at de ansatte fikk beholde de fleste rettighetene de hadde fra det gamle selskapet. 1. juli 2002 ble selskapsformen til NSB endret fra særlovselskap til statsaksjeselskap, og navnet ble Norges Statsbaner AS. NSB og Samferdselsdepartementet inngikk 4. januar 2012 avtale om statens kjøp av persontransport-tjenester fra NSB for årene 2012–2017, der strekninger, rutefrekvens og mange andre forhold er regulert.

⁸ 1. januar 2002 ble NSB Gods skilt ut og overført til det nyetablerte datterselskapet CargoNet og ekspressgods i Ekspressgods AS.

⁹ Pensjonsgrunnlag består av grunnlønn og faste tillegg på dette tidspunktet samt variable tillegg utbetalt året før (begrenset oppad til kr 56 800, –).

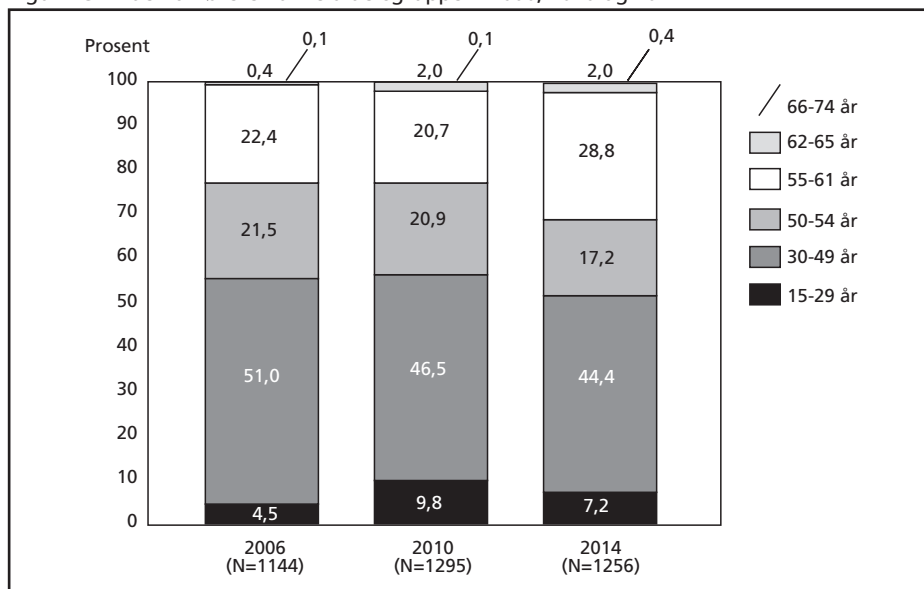
¹⁰ I forbindelse med at persontransport med tog legges ut på anbud, har det også vært en del usikkerhet rundt NSB-ansattes framtidige pensjon, blant annet om staten vil sikre de 12 000 ansattes pensjonsrettigheter gjennom å garantere for pensjonsforpliktelsene (FriFagbevegelse 18.11.2016).

Bemanning

I 2014 var det ifølge SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk 1256 lokomotivførere og 1087 togkonduktører. Ser vi på aldersfordelingen blant lokomotivførere (tabell 2.2), viser den at nesten ingen fortsetter som lokomotivførere etter fylte 62 år; bare 0,4 prosent av lokomotivførerne var i 2014 i arbeid da de var 62 år og/eller eldre. At få fortsetter som lokomotivførere etter denne alderen, må nok i stor grad tilskrives særaldersgrensen på 65 år som sammen med 85-årsregelen gjør det mulig for de fleste å gå av som 62-åring. At de har tatt ut tjenestepensjonen og sluttet som lokomotivførere, trenger imidlertid ikke bety at de har sluttet å jobbe helt. I likhet med en del andre med særaldersgrense kan det være at en del fortsetter i et annet (privat) selskap eller i en annen jobb. Hvor mange dette eventuelt gjelder, vet vi imidlertid ikke.

Også blant lokomotivførerne ser det ut til å ha vært en økning i gjennomsnittsalderen de senere årene. Det er særlig andelen i alderen 55–61 år som har økt, fra 22,4 prosent i 2006 til 28,8 prosent i 2014. Samtidig har det vært en reduksjon i andelen lokomotivførere i alderen 30–49 år og 50–54 år i samme periode.

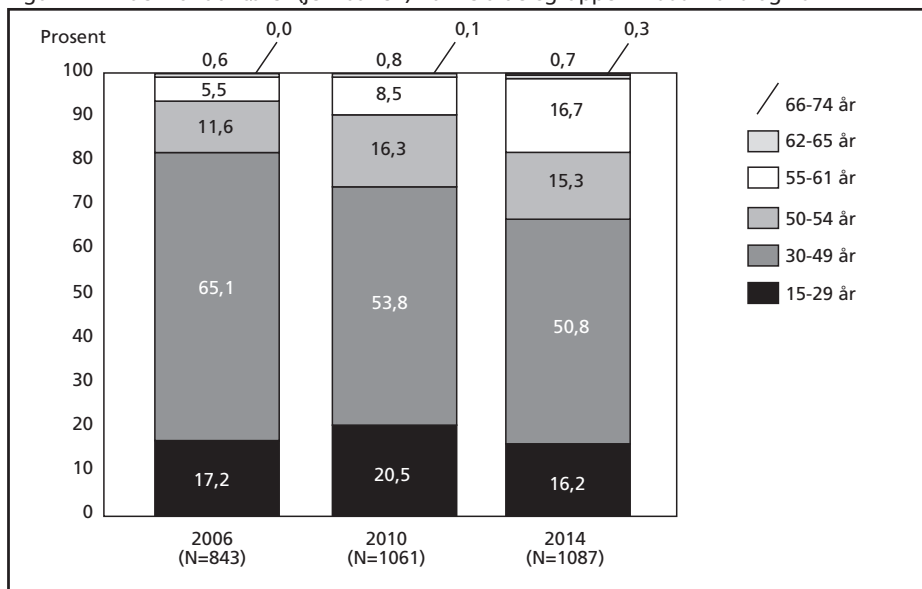
Figur 2.3 Andel lokførere i ulike aldersgrupper i 2006, 2010 og 2014.



Kilde: SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk

Bildet er tilnærmet tilsvarende for konduktørene (tabell 2.3). Også der er det få som er i jobb etter fylte 62 år. Da de også har en særaldersgrense på 65 år, vil årsaken til tidligavgangen trolig være den samme som for lokomotivførere. Gjennomsnittsalderen har imidlertid økt noe for de under 62 år fra 2006 til 2014, og da primært som følge av en vekst i andelen 55–61-åring og en tilsvarende nedgang i andelen i alderen 30–49 år.

Figur 2.4 Andel konduktører (jernbanen) i ulike aldersgrupper i 2006, 2010 og 2014.



Kilde: SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk

Arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutfordringer

Selv om det kan diskuteres hva som menes med *alenearbeid*, må det kunne sies at både togførere og konduktører arbeider mye alene sammenlignet med andre yrkesgrupper (Bråten 2016:14ff.). Særlig gjelder det lokomotivførere, som sitter alene bak en låst dør det meste av arbeidstida. Men også konduktørene jobber mye alene. De omgås riktignok passasjerer, men har i mindre grad kolleger å samhandle med, da det ofte bare er én konduktør på en togavgang.¹¹ En del utviklingstrekk, som økonomiske nedskjæringer/rasjonaliseringer, bortfall av arbeidsoppgaver og redusert bemanning på togene, har også ført til at togførere har blitt enda mer alene i jobben enn tidligere.

Det er særlig to utfordringer som gjør seg gjeldende ved alenearbeid: 1) manglende muligheter for sosial støtte fra kolleger; man må stole på seg selv og ta alle avgjørelser uten å kunne rådføre seg med noen der og da, 2) at man kan være mer utsatt for vold og trusler når man ikke har noen kolleger rundt seg. Alenearbeid blant togpersonell vurderes særlig som en risikofaktor med hensyn til ran/overfall, uønsket seksuell oppmerksomhet og vanskelige kundesituasjoner. På tog kan det også være vanskelig å tilkalle ekstern hjelp fra politi eller helsepersonell om man skulle ha behov for det, da man ofte befinner seg langt fra folk.

¹¹ Dersom det er flere enn ett togsett, det vil si fire-fem vogner, er det likevel flere konduktører, da det må være én konduktør per vognsett (to vogner).

Ansatte innen persontransport har også ekstra arbeidsmiljøbelastninger knyttet til risikoen for å kjøre på mennesker og dyr, for å bli utsatt for ran og vold samt det å måtte håndtere vanskelige passasjerer (Idébanken 2002; Pengehåndtering i kollektivtransporten 2011). Det jobbes imidlertid mye med å øke sikkerheten for togpersonell, blant annet gjennom å installere trygghetskamera, ved å ha vektere om bord på enkelte avganger og ved at man har fått lovfestet rett til å vise bort personer med uakseptabel oppførsel. Det at man ikke lenger behøver å håndtere kontanter (vha. betalingsterminaler), bidrar også til å redusere risikoen.

I tillegg til risiko forbundet med alenarbeid kan *ubekvemme arbeidstider / skiftarbeid* føre til helseproblemer, som igjen kan øke risikoen for ulykker og kritiske hendelser på grunn av trøtthet/utmattelse. Ifølge en artikkel i *Loktidende* (nr. 1-2017, s. 10) har jernbanepersonell de mest uregelmessige arbeidstidene av alle i transportbransjen – noe som kan gå ut over både helse og sikkerhet. Med referanse til en TØI-rapport (Phillips mfl. 2015) sies det at jernbanens sikkerhetskultur og arbeidsgiverne ikke tar trøtthet på alvor (se *Loktidende* nr. 1-2017, s. 11).

Forskning viser da også at skiftarbeid generelt og nattarbeid spesielt gir økt risiko for ulykker/skader og uønskede hendelser, fordi døgnrytmen forstyrres på en uheldig måte siden man må være i aktivitet på tider av døgnet da kroppen biologisk sett er tilpasset søvn og hvile. Man kan derfor bli trøtt og uopplagt og mindre aktpågivende (Flo mfl. 2013). Ifølge en gjennomgang av forskningslitteraturen på området fra STAMI (Lie mfl. 2008) gir lange arbeidsdager økt ulykkesrisiko, i tillegg til økt risiko for psykiske plager og sannsynligvis også muskel- og skjelettplager og hjerte- og karsykdommer. Natt- og skiftarbeid kan føre til søvnforstyrrelser, som igjen kan føre til økt ulykkesrisiko og nedsatt yteevne. I tillegg kan slik arbeidstid føre til økt risiko for mage- og tarmplager, muskel- og skjelettplager, enkelte kreftformer, spontanabort, for tidlig fødsel og nedsatt fruktbarhet.

I den nevnte TØI-rapporten (Phillips mfl. 2015) framgår det dessuten at transportoperatører¹² på jernbane har større mentale krav i arbeidet enn ansatte i sammenlignbare bransjer. Ifølge undersøkelsen utsettes jernbanepersonell for mest tidspress av alle ansatte innen transportbransjen. De utsettes også for mye støy og vibrasjon (dette gjelder spesielt dem som kjører godstog). Det framgår dessuten at årvåkenheten særlig avtar på slutten av kjøreperioden/arbeidsdagen for de fleste som utfører transporttjenester, men mer for jernbanepersonell enn for andre grupper. 29 prosent av transportoperatørene som inngår i surveyundersøkelsen, rapporterer for eksempel at de har sovnet eller duppet av minst én gang i løpet av en tremånedersperiode; for passasjertogoperatører gjelder dette så mange som halvparten. Det påpekes videre at nesten alle jernbaneoperatører har uregelmessig arbeidstid og jobber skift. De plages også ofte av fysisk ubehag på grunn av dårlig luft eller høy temperatur.

¹² De bruker uttrykket jernbaneoperatør, ikke lokomotivfører eller konduktør.

Kort oppsummert vektlegger TØI-undersøkelsen følgende arbeidsmiljøutfordringer for jernbaneoperatører (Phillips mfl. 2015):

- «En kultur med relativt lav bevissthet rundt trøtthet og utmattelse som en risikofaktor, men andelen som rapporterer at de ofte må kjøre når de er trøtte og utmattede, er relativt lav.
- Arbeidet krever vedvarende årvåkenhet og er lite variert, og operatørene har lite kontroll over utførelse av arbeidsoppgaver. Arbeidstider og mulighet for søvn er mer problematisk enn arbeidsmengden.
- Relativt høy søvnmangel og dårlig søvnkvalitet kan gjøre det vanskelig å hente seg inn igjen etter jobb og dette henger sammen med forhøyede nivåer av generalisert trøtthet.
- Høyere grad av akutt søvnighet mot slutten av driftsperioden enn andre operatører.
- Høyeste rapporterte forekomst av sovning under betjening.
- Størst omfang av akutt trøtthet under drift selv om færre oppgir at de må operere selv om de er utslitte. Dette indikerer at den akutte trøttheten jernbaneoperatører opplever er plutselig og uforutsigbar.»

TØI har også undersøkt den betydningen etterlevelse av regler for sikkerhet kan ha på omfanget av ulykker og alvorlige hendelser innen buss og bane (Bjørnskau & Longva 2009:23). De finner at antall år ansatt i en slik virksomhet, som kan være uttrykk for erfaring, har betydning for graden av sikkerhet, med andre ord at jo flere år man har vært ansatt, desto mer bidrar det til å redusere risikoen for ulykker og alvorlige hendelser.

3 Seniorer i bussbransjen

Vi har intervjuet personallederne i to ulike busselskaper samt nærmeste leder og fire–fem seniorer på en av selskapets stasjoner (depoter) – ett plassert i en større by og ett på landsbygda i østlandsregionen. Gjennomsnittsalderen i de to selskapene var henholdsvis 56 og nærmere 49 år.

3.1 Senioresnes egne erfaringer

De ni bussjåførene vi intervjuet, er i alderen 55–72 år og har en fartstid i yrket fra 17 til 34 år. Samlet har de nærmere 200 års erfaring fra bussbransjen å vise til. Halvparten av informantene har tilknytning til / bor i en landkommune, mens de øvrige primært kjører buss og bor i en større by på Østlandet. De fleste av bussjåførene vi intervjuet, har grunnskole og noe utdanning fra videregående skole (f.eks. maskin og mekanikk, handelsskole, fagbrev i tunge kjøretøy etc.).

Har dilla på å kjøre

Mange av bussjåførene vi snakket med, hadde kjørt lastebil eller varebil tidligere og fortalte at de alltid hadde hatt interesse for å kjøre stor bil, inkludert buss: «Har dilla på å kjøre. Ville egentlig bli trailersjåfør, men ble bussjåfør i stedet pga. familien.»

Enkelte nevnte også at de hadde en far eller annen slektning eller bekjent som hadde kjørt buss, og at de hadde kommet inn i yrket via dem. For noen (primært dem i landkommunen) hadde det også vært viktig at arbeidsplassen var i nærmiljøet, slik at de slapp å pendle. Andre igjen ønsket seg en jobb som var mer sosial. For atter andre hadde det vært familiære grunner, at kona ønsket de skulle ha en fast jobb med faste arbeidstider (vedkommende hadde vært selvstendig næringsdrivende).

Jeg kunne kombinere jobb med å bo i nærheten. Slippe pendling. Trivelig jobb, hyggeligere enn å kjøre lastebil, mer sosialt.

Mange hadde annen arbeidserfaring før de ble bussjåfører. En del av disse hadde kommet inn i yrket etter å ha mistet sin tidligere jobb på grunn av nedleggelse eller innskrenkninger. Mange av disse hadde fått tips om bussjobben via familie/bekjente

eller fått jobben gjennom NAV eller via vikariat i rekrutteringsbyrået Manpower. De fleste hadde likevel hatt erfaring med å kjøre, enten lastebil, varebil eller gravemaskin.

Liker å treffe mennesker

Alle vi intervjuet, bortsett fra én, sa at de trivdes veldig godt i yrket. En påpekte at nå som han hadde blitt eldre, trivdes han spesielt godt med kontakten med passasjerene:

Liker å treffe mennesker. Må like folk, kunne smile for å jobbe med dette. Passer ikke for alle. Må eventuelt lære seg å være høflig, være grei med mennesker.

Ja, koser meg «glugg i hjel» på jobb, særlig på grunn av passasjerene. Får gode tilbakemeldinger fra dem også.

De fleste roste også det kollegiale arbeidsmiljøet – og de likte altså å kjøre.

Ja, det er mange godt voksne som jobber her. Tror de blir i jobben å grunn av det gode miljøet. Vi trives sammen. De aller fleste bor også like i nærheten slik at de slipper å pendle.

En sa sågar at det sosiale arbeidsmiljøet, både kolleger og ledelsen, var svært viktig og betydde mer for ham enn lønna. Andre igjen la vekt på at de hadde mye frihet i jobben, at det ikke var noen sjefer som hang over dem når de var ute og kjørte, men de sa også at de selvfølgelig ble lei innimellom av lange køer, pauser som går dukken, krevende passasjerer og bråkete skoleelever. Men som en uttrykte det: «Jeg har lært meg å leve med stresset». En påpekte likevel at det var bedre å jobbe som sjåfør i begynnelsen/tidligere hvor det var mer respekt for yrket.

Ikke så fysisk krevende, men mye tidspress

Når vi spør om arbeidsmiljøutfordringer i yrket, mener de fleste at det fysiske arbeidsmiljøet har blitt bedre enn før: Bussene har blitt bedre, setene har blitt mer komfortable og dermed sittestillingen. Det nevnes også at dagens busser ikke er så tunge på rattet som tidligere modeller, og at de nå har automatgir. Dessuten rister ikke bussene så mye lenger. Det nevnes likevel at det kan bli litt for varmt i bussen noen ganger. En nevnte også sikkerhet knyttet til frontruta og fortalte at ved ulykker sitter sjåførene i dag veldig ubeskyttet. Det ble også nevnt at det kan ta litt vel lang tid å få rettet opp feil ved bussene når slikt forekommer innimellom.

Det som vektlegges som mest utfordrende med arbeidet, er altså ikke selve kjøringen eller materiellet, men arbeidstidsordningene, tidspresset (det å holde ruta), at man mister pausene, eller at de er for korte, samt manglende mulighet til å gå på do, enten fordi de har for liten tid eller toalettfasilitetene mangler på endeholdeplassene

eller er lite innbydende. Mye av dette koples til anbudsregimet. Som en sa: «Etter en anbudsprosess blir det også alltid noen innsparinger.» Informantene føler likevel ikke utrygghet med hensyn til lønn og pensjon i så måte da de siden 2008 har hatt en tverrgående tariffavtale som tilnærmet sikrer like vilkår uansett hvor man jobber. Ved virksomhetsoverdragelse følger også ansatte med over til nytt selskap så de mister ikke jobben. Og selv om de må skifte kolleger, framhever flere av dem at de etter et langt liv i bransjen kjenner mange i de andre selskapene også, så overgangen blir ikke så stor.

Da marginene innen bussdrift er små, må selskapene stadig finne nye muligheter for å rasjonalisere om anbudene skal vinnes. Det det ofte knipes på, er derfor pausene og tid til «oppstart om morgenen» (klargjøring av bussen). Det blir derfor mindre tidsmessig slingringsmonn enn før. Ett av resultatene, ifølge informantene, er at man ikke lenger kan hjelpe passasjerene så mye som man kunne før, for eksempel turister som spør om hvilke transportmiddel de skal ta hit og dit og så videre. Tilsvarende nevnes det at de ikke i samme grad som tidligere kan ta seg tid til å stoppe for folk som løper etter bussen, eller som banker på ruta etter at den har begynt å kjøre. De har rett og slett ikke så god tid til å ta slike hensyn lenger. Det nevnes også at de hadde bedre tid «i enden», det vil si ved endeholdeplassen, før (kalt reguleringstid, tid man kan bruke til å ta inn tapt tid og komme i orden (f.eks. gå på do) før man skal kjøre tilbake). Tidligere hadde man 15 minutter, nå kanskje bare sju minutter. At man hadde noe mer tid tidligere, gjorde også at man lettere kunne hente seg inn tidsmessig dersom man var blitt forsinket på ruten, og på den måten unngå at folk (publikum) ble sure på grunn av forsinkelser.

Andre lar seg ikke så lett stresse av dette og påpeker at de har lært seg å ta det med ro, for eksempel ikke la seg stresse av bråkete ungdomsskoleelever eller korte pauser:

Skal man på do, går man på do, uten å stresse. Også dersom man er tørst og trenger å drikke, så gjør man det. Jeg tar heller forsinkelsen selv om man får kjeft av passasjerene. Får ikke kjeft av ledelsen.

Det største problemet synes enkelte var eventuelt å følge med i *den digitale utviklingen* (som også har kommet til bussbransjen). Når man starter kjøringen, må man logge seg inn på mange digitale systemer (apper) gjennom mobiltelefonen, som man må forholde seg til under kjøringen. Det påpekes også at utviklingen går veldig fort på dette området. Men flere sa de fikk det greit, selv om noen, fortalte de, kan ha problemer med å følge med.

Kan velge rute og skift

Man har også en viss valgfrihet med hensyn til ruter. Ifølge en av informantene i et av selskapene kunne de velge mellom 30 forskjellige kjøregrupper/kjøreopplegg (ruter,

arbeidstider osv.). Man søker én til to ganger i året på kjøreopplegg som tildeles etter ansiennitet. Noen kjøretyper er mer populære enn andre, særlig fordi de er bedre betalt.

En fortalte at han jobbet seksukers turnus: morgen, dag, natt, og at det var en vanesak det med å jobbe turnus. Uansett turnus skal det være ni timers hvile mellom vaktene. De fleste informantene jobber likevel såkalt delt turnus. Delt turnus betyr at man har et opphold midt på dagen på tre til fire timer og fri i helgene. Sjåførene begynner gjerne om morgenen klokka fem eller sju og jobber til ca. kl. 18.30 (senest kl. 19), men med en lang pause midt på dagen. Andre igjen jobber sammenhengende skift, men annenhver helg.

Ikke alle liker den delte turnusen, da det kan bli opp mot tolv timers arbeidsdag. Noen synes det kan bli litt vel lange dager. Men de framhever at de tjener ca. 5000–6000 mer i måneden ved å ta denne typen skift. De slipper, som nevnt, også å jobbe helger og kvelder. Mange av de eldre vi snakket med, hadde også selv valgt å jobbe delt skift og syntes å trives med det: «Jeg har da en lang pause midt på dagen (tre–fire timer), men har kort vei hjem, så jeg kan dra hjem.» Han forteller at han bruker pausen til å luften hunden og gjøre diverse småærend. Andre igjen bruker pausen til å slappe av og ta seg en liten lur.

Mindre stressa og mer oppmerksom

Vi spør om det ikke er slitsomt å sitte i ro hele dagen, og får til svar at det kan være litt slitsomt, men at det mest slitsomme og stressende er mye trafikk, syklistene som man må passe på, fotgjengere som surrer rundt i veien med nesa i mobiltelefonen osv. Det krever at man må være oppmerksom hele tida. Man må ha øyne både foran og bak. De mener likevel at dette ikke er en spesiell utfordring for de eldre, da det også gjelder for de yngre. Seniorene mener dessuten de fikser det godt, at de i mindre grad lar seg stresse enn tidligere. Våre seniorinformanter mener derfor de takler jobben godt, og synes sjåførjobben egner seg for godt voksne. En synes likevel det har blitt mer mas nå som han er senior, særlig det med å holde rutetidene – som han synes blir knappere og knappere. De fleste hevder likevel at det heller er motsatt, at de har blitt roligere med årene og slik sett takler stresset bedre – også de knappere rutetidene.

På noen ruter er det forsinkelser hver dag, men det lærer man seg å leve med.

Rutetidene er alltid for knappe; noen klarer ikke å forholde seg til det og blir stresset. Sjåførene må lære seg å stresse ned, kjøre mykt og pent og glemme klokka! (Selv om det angis på dashbordet hvordan man ligger an tidsmessig.) Det er gjerne etter fylte 50 år at man blir en roligere sjåfør.

Så å si alle informantene er enige om at bussjåførjobben passer veldig bra for godt voksne arbeidstakere, forutsatt at helsa er god, at de liker å kjøre og er rolige. Her var det hel-

ler ingen forskjell mellom bussjåførene i byene og bussjåførene som primært kjørte på landsbygda. Og å kjøre ser det jo ut til at de fleste trives med. Enkelte sier sågar at de slapper av med det. En mener også at det at noen har valgt å begynne som bussjåfør etter en tidligere karriere, for eksempel etter å ha vært brannmann, lærer eller rektor, i seg selv tyder på at det passer for de litt eldre. Men som en av informantene påpeker: «En aldersblanding er fint.» En annen hevder imidlertid at han selv ikke ville jobbet som bussjåfør i dag: «Er en skikkelig belastende jobb. Ville funnet noe roligere. Ville heller jobbet på lager.»

En av seniorenene som driver litt med opplæring av yngre sjåførere, sier at han spesielt vektlegger det å lære dem å slappe av når de kjører. De yngre tenker mer på klokka og stresser, hevder han. Bedriften har også holdt kurs i trafikkunnskap (Trafikk i fokus), hvor de lærer tilstedeværelse og å ignorere klokka.

Vi er roligere, mindre stresset. Man er mer «giret» som ung. De ferske sjåførene er derfor mer uvørne.

Seniorenene synes også å ha lært å ta seg tid. Om de for eksempel trenger en liten puste-pause, eller trenger å gå på toalettet før kjørestart ved endeholdeplass, så gjør de det. Det understrekes også at ledelsen sier at de skal ta seg den tida de trenger. Kjoringen deres blir for øvrig til enhver tid overvåket med GPS slik at selskapet vet hvor bus-sene til enhver tid er. Dette systemet kan også fungere som en dokumentasjon på at kjøretidene er for knappe, for eksempel i rushtida, og kan hjelpe selskapene med å dokumentere dette overfor oppdragsgiver (fylkeskommune) slik at man eventuelt kan få endret/bedret rutetidene. Et av selskapene nevner i den forbindelse at de har klart å reforhandle rutetider med fylkeskommunen ved hjelp av slik dokumentasjon.

Flinkere med folk

Seniorenene mener det ofte er en fordel med en del godt voksne sjåførere siden de har erfaring og oftere er noe flinkere til å håndtere passasjerene. De lar seg heller ikke lenger så lett hisse opp av uvørne bilister og syklistere eller uhøflige passasjerer.

Sinte passasjerer. Man lærer seg å takle det. Jatter med. Kan ikke jobbe som sjåfø-r dersom man blir stresset av passasjerene.

De har ikke hatt kurs i kundebehandling, men sier de prøver å være profesjonelle overfor vanskelige passasjerer. Nesten alle informantene hevder da også at de i liten grad lar seg stresse av passasjerene, for eksempel skoleungdom som bråker. Flere hevder også at de som er eldre, er litt roligere av seg – eller har blitt det med årene. Man har mye erfaring, føler seg tryggere og er mer tålmodig nå som man er eldre, hevder flere. «Vi vet det meste om det som skjer innen yrket».

Føler seg ønsket

På spørsmål om de opplever at ledelsen setter pris på de godt voksne arbeidstakerne, er svaret at det i alle fall gjelder for nærmeste leder. De virker å føle seg ønsket og å oppleve at ledelsen er fornøyd med dem. Bussbransjen har også blitt relativt avhengig av seniorenene for å dekke alle rutene. Det er også svært mange godt voksne på de arbeidsplassene vi besøkte. Som en sa: «Vil man fortsette å jobbe, får man stort sett lov til det.» Andre ga uttrykk for det samme, men la også vekt på at de måtte være fleksible:

Mener at ledelsen ser på oss eldre som en ressurs. Men prøver også å være fleksibel. Tar ekstravakter dersom det er behov, for eksempel ved sykefravær. Er man fleksibel, er det også lett å få fri når man spør.

Denne informanten jobber ikke turnus, men har en arbeidstid han kaller «kontortid», det vil si mer vanlig arbeidstid fra klokka 06.30–14.00. De som jobber slik, kalles gjerne seniorgruppen. De har valgt en mindre belastende arbeidstidsordning selv om det betyr mindre i lønningsposen. Denne informanten sier at han tidligere hadde delt vakt: 05.00–09.00/15.00–19.00, men at kona ikke likte det noe særlig da de så svært lite til hverandre og sjelden fikk spist sammen. Andre igjen gir uttrykk for at ledelsen ikke direkte oppfordrer dem om å fortsette å kjøre eller legger til rette for det:

Det snakkes ikke mye om dette, om at det er viktig at vi står lenger i arbeid. Kunne for egen del ønsket å gå ned i stilling, men ikke lett å få til. Måtte da jobbet delt skift og eventuelt vekslet på å jobbe tidlig og sent.

Det nevnes også at enkelte har fått sparken fordi de har hatt for mange uhell, noe som tyder på at de ikke klarer å takle situasjoner. Men det skjer ifølge informantene bare dersom det er påvist at det er sjåførens feil, og dersom man har hatt gjentatte skader. De påpeker også at det stort sett gjelder yngre sjåførere. Så inntrykket er at seniorenene er ønsket og verdsatt:

Ja, har ikke inntrykk av annet, så lenge man har helsa. De eldre sitter med mye kompetanse. Kan alt om busser, tjenester, kan alle rutinene.

Ja, fordi de kjører bedre enn de yngre. Har færre skader, er lite syke, er dyktigere på jobben. De yngre er mer borte på grunn av barn, festing og så videre.

Vanlig å stå i jobb til 67

Mange av dem vi snakket med, var eldre enn 62 år og hadde dermed valgt å fortsette etter at de kunne ta ut pensjon, eller de har valgt å kombinere pensjon med fortsatt arbeid. Det siste syntes å være relativt alminnelig:

Ja, mange er over 60 år. De som tar ut AFP, fortsetter å jobbe fullt. Virker ikke som om de sliter seg ut. Har nå også en aldersgrense på 75 år.

En av sjåførene, en 64-åring, hadde valgt å ta ut AFP (og folketrygd) som 62-åring og fortsette å jobbe 100 prosent. Begrunnelsen for tidliguttaket var at han ville bli kvitt gjelda han hadde. Han mente også at de fleste hadde valgt å gjøre som han, altså ta ut pensjon tidlig, selv om de fortsatte å jobbe. Han trodde han ville holde på som bussjåfør i tre–fire år til, altså til han var 67–68 år. Han sa også at han nettopp av den grunn hadde fornyet sitt yrkeskompetansebevis (som man fornyer hvert femte år). Det var også en som var fast bestemt på å ta ut pensjon når han rundet 62 år, fordi han var redd for at AFP-pensjonene ville forsvinne, slik at han gikk glipp av den pensjonen. En annen ønsket å ta ut pensjon når han ble 62 år, og dra tilbake til hjemstedet (et dalføre) og kanskje kjøre litt der, for eksempel turbuss.

De færreste synes med andre ord å ønske å slutte helt å jobbe når de runder 62 år. Også de yngre eldre ga uttrykk for at det ikke var aktuelt å gå av tidlig:

Har ikke tenkt å gå av ved 62 år. Jo nærmere man kommer dette tidspunktet, desto mindre grunn ser man til å gå av.

Men mye avhenger likevel av helsa, som flere påpekte. Det gjaldt for eksempel en kvinne på 66 år, som nå jobbet som vikar i en 50 prosent stilling, en ordning hun syntes var utmerket å kombinere med å bo i Spania halve året, slik hun gjorde. Hun ga da også uttrykk for at hun elsket å kjøre store biler – lastebil og buss – og i grunnen alltid hadde gjort det. Hun ga uttrykk for at hun kom til å fortsette så lenge hun var frisk, kanskje helt fram til 75 år. Man kan uansett ikke jobbe lenger enn til 75 år, og fra fylte 70 år har man ikke lenger noe oppsigelsesvern og kan bli sagt opp. Man får heller ikke sykepenger etter den alderen.

En annen, som på intervjutidspunktet var 64 år, la vekt på forholdet til kona og ville gå av samtidig med henne to år senere. Han sa han trivdes veldig godt med å være sjåfør, men så samtidig fram til å slutte og få mer fri. Også han ønsket å reise tilbake til familien og hjemstedet sitt (var fra et annet land). Før det var aktuelt å pensjonere seg, planla han imidlertid å skifte jobb (selskap) for å kunne beholde «ruta si», som han sa. Inntrykket er at mange er mer lojale til ruta si enn til selskapene.

Den eldste vi snakket med, var 71 år og «still going strong». Han jobbet fortsatt heltid. Han hadde begynt som bussjåfør i godt voksen alder, som 45-åring, og hadde vært i yrket i 25 år, både heltid og deltid. Han fortalte at han hadde jobbet innen transportbransjen fra han var 18 år, med alt fra spedisjon, møbeltransport, transport av funksjonshemmede og i ulike busselskaper og også med eget selskap en periode. Med andre ord hadde han vært transportarbeider hele livet – i 53 år. Han hadde valgt å ta ut pensjon da han var 67 år, samtidig som han jobbet, altså full pensjon og full lønn. Begrunnelsen for å ta ut pensjon selv om han jobbet fulltid, var at han ønsket å bruke

pengene på barna. Han sa at selv om han har mye å gjøre på fritida og kunne redusert arbeidstida, så trivdes han med å jobbe mye.

Flere av informantene mener det er vanlig å stå i jobb til 67 år. At en del forsetter etter fylte 62 år, kan ha mange årsaker. Noen blir enkemenn og synes det er trist å gå hjemme fordi de liker det sosiale med å ha en jobb. Andre mener det er bra å kunne tjene (ekstra) penger, at lønnen er blitt mye bedre med årene og man tjener ekstra. Noen oppgir som grunn at kona fortsatt er i jobb og det er kjedelig å være hjemme, og at man ikke har annet å ta seg til og dessuten trives i jobben. Noen påpeker også at det er lettvent siden de har kort vei til jobben.

Det er likevel enkelte som mener det ville komme en bølge med pensjonering i forbindelse med en forestående anbudsrunde om noen år, at mange vil pensjonere seg i den anledning fordi det uansett kommer omorganiseringer ved slike endringer, selv om det samme selskapet skulle vinne anbudet:

Blir alltid en del forandringer i forbindelse med dette, men aldri til det bedre. Blir mer stress, knipes på tid. Har merket forandringer siden jeg begynte å kjøre buss. Må kjøre mye mer. Det jobbes også for dårlig med sikkerhet, for eksempel for å sikre sjåføren. Førerhuset er ikke sikkert, for svakt konstruert.

3.2 Ledernes beskrivelser av senioren og bransjen

Framstillingen under bygger på intervjuer med to personalledere og to mellomledere i to ulike selskaper. I gjengivelse av intervjuene har vi valgt å ikke skille mellom informantenes framstilling, da vi oppdaget av deres erfaringer og vurderinger er relativt like. Formålet har heller ikke vært å sammenligne de to selskaperes seniorpolitikk, men å få fram trekk ved bransjens forhold til senioren slik et utvalg ledere ser det.

Framtida

En av informantene forteller om utviklingen innen bussbransjen. Vedkommende viser til at det er en politisk målsetting at all økning i mobilitet framover skal skje gjennom kollektiv transport, og at det dermed vil trenge mer busstransport. Informanten tror derfor at det vil være behov for dagens bussjåfører også i framtida, om enn kanskje i en annen rolle enn tidligere. Vedkommende viser i den forbindelse til at det allerede i dag finnes «førerløse» busser så vel som biler. På samme måte som med fly, der pilotene nå ikke styrer flyet, bare overvåker innstillingene som er gjort på forhånd, forventes det at bussjåførene i framtida kan få en lignende rolle. Bussjåførerket slik vi kjenner det i dag, kan dermed forsvinne, mener denne informanten. I framtida vil man kanskje

heller ha serviceverter (busspursere), som gjør det trygt å være i en buss uten betjening, med tanke på ran, vold osv. Særlig vil dette gjelde ruter ute i distriktene, i griségrende strøk med lite folk, mener denne lederen.

Lederinformantene hevder også at bussjåførene allerede i dag gjør lite annet enn å kjøre buss, og viser i den forbindelse til at billetthåndteringen nå som oftest skjer elektronisk og at det allerede i dag brukes veldig mye teknologi på en buss. For å kunne kjøre, må sjåførene logge seg inn via diverse apper, en fartsskriver som registrerer kjøre- og hviletid, et GPS-system (Ecosoft) som fungerer som flåtestyrer og registrerer sjåførenes kjøremønster, en «self service»-funksjon som sier noe om hvilke busser og ruter sjåføren skal kjøre den dagen mv. I tillegg må de huske å blåse i alkoholås før oppstart osv. Det er med andre ord mange typer teknologiske overvåkings- og registreringssystemer i bruk allerede. Og for noen eldre sjåførere kan dette bli i meste laget, mener noen av informantene. Bransjen har derfor de siste 16 årene arbeidet med å gjøre sjåførene i stand til å møte «den nye tid» innen bussdrift, hvor teknologien vil få fullt gjennomslag. I den forbindelse er lederne likevel usikre på hvordan de skal klare å forberede alle seniorenne, da mange av de eldre i dag ikke engang orker dagens IT-situasjon. Som et eksempel vises det til at da det ble innført et nytt IT-system på et mindre tettsted, var det ti personer over 67 år som valgte å ta ut alderspensjon og slutte. De orket ikke å forholde seg til det nye systemet. Dermed mistet selskapet over natten ti av de 60 ansatte.

Ønske om å beholde seniorenne

Bussbransjen har en felles tariffavtale (bussbransjeavtalen), og lønns- og arbeidsvilkårene er dermed relativt like i de to selskapene vi var inne i. Det samme gjelder pensjonsordningene. Anbudskonkurransene berører med andre ord i liten grad lønns- og pensjonsvilkår. Alle ansatte har rett til AFP og har en tjenstepensjonsordning med innskudd på 5 fra 1–7,1 G og 8 prosent fra 7,1 G.¹³ Ettersom de er en del av privat sektor, innebærer det også at sjåførene kan ta ut både AFP- og folketrygdpensjon fra fylte 62 år (om opptjeningen i folketrygd og AFP er stor nok) - og fritt jobbe hvor mye de vil ved siden av uten at pensjonen avkortes.

Ifølge lederne er da også gjennomsnittsalderen i selskapene høy – henholdsvis 56 år i det ene selskapet og nærmere 49 år i det andre. Det er også liten spredning i aldersfordelingen og lite turnover. Videre pekes det på at få blir uføretrygdet og at sykefraværet er lavt. Lederne viser også til at få av sjåførene slutter før de blir 67 år – og en god del står enda lenger i arbeid, men da med en løsere kontrakt. Lederne i begge selskapene oppgir at de har en 70-års aldersgrense, men at det er mulig til å jobbe til

¹³ I et av selskapene får vi imidlertid opplyst at 200 fremdeles har offentlig pensjon siden de tidligere var et offentlig selskap.

75 på noe andre vilkår, forutsatt at de fornyer sertifikatet hvert år (dette gjelder for så vidt alle sjåfører). De som jobber så lenge, gjør det primært på deltid og kombinerer pensjon og arbeid.

En av lederne sier at det alltid har vært slik at mange står lenge i jobb, og mener den høye pensjoneringsalderen i bransjen egentlig har lite med pensjonsreformen i 2011 å gjøre, mens den andre personallederen mener å se en klar økning i andelen som står lenger i arbeid, etter reformen. En av avdelingslederne tror det har sammenheng med at mange oppfatter det som at det nå *lønner seg økonomisk*. Førstnevntes vurdering synes for øvrig å være mest i tråd med sysselsettingstallene gjengitt i kapittel 2, det vil si at trenden var der allerede før pensjonsreformen trådte i kraft.

En av de lokale lederne mener at majoriteten nå fortsetter å jobbe etter fylte 62 år, og da velger å tar ut full pensjon samtidig som de jobber fulltid. Informanten tror imidlertid noen kanskje har blitt vel opphengt i pengene som kan tjenes ved å både ta ut pensjon og jobbe fulltid, og ser fram til å få vite mer om seniorennes egne begrunnelser for dette valget. Han oppfatter ellers de over 62 år som veldig solid arbeidskraft og understreker at de sjelden er syke og så å si alltid møter på jobb. Han opplever derfor seniorenne som et pluss for bedriften, men er samtidig bekymret for om de nå nesten jobber for mye, og dermed kan bli for slitne til å få en god alderdom når de en dag slutter. Han understreker at han er mer bekymret for de eldre sjåførene enn for bedriften når han sier dette. I den forbindelse nevner han «Trondheimsundersøkelsen» fra 1990-tallet som tok opp hvordan det var å være bussjåfør. Han forteller at den undersøkelsen viste at bussjåfører har kortere levealder enn andre grupper, at de på det tidspunktet pensjonerte seg tidligere enn andre grupper, og at flere ble uføretrygdet. Samtidig sier han at det siden denne undersøkelsen ble gjennomført, har skjedd store endringer i bransjen, da hele bussbransjen har blitt anbudsutsatt med påfølgende kostnads- og arbeidspress. Arbeidssituasjonen skulle dermed ha blitt forverret, men det er likevel lite som tyder på det, ifølge ham: Sjåførene står lenger i jobb, er ikke mer syke, uføretrygdes ikke mer, det er ikke mer turnover – alle viktige indikatorer på hvordan arbeidssituasjonen er, og den er med andre ord positiv. Gjennomsnittsalderen i virksomheten har også økt de senere årene til tross for at man har ansatt mange fra andre land i aldersgruppen 30–40 år. Hans inntrykk er at folk trives, og han tror at det også kan være noe av grunnen til at folk blir i jobben til en høy alder, og ikke bare det at de tror det lønner seg økonomisk.

Noe av det samme kom fram i intervjuene med andre ledere: «De liker jobben sin veldig godt. De er litt 'bussomane' – de liker å kjøre buss.» De mener også at bussjåfører «alltid» har hatt stor yrkes stolthet, og forteller at enkelte i gamle dager til og med tok med seg bussen hjem og vasket den selv. Det var trolig også lettere å gjøre slik tidligere, nå er dette vanskeligere på grunn av GPS-overvåking og logging av kjøre- og hviletid m.m. De har ikke nødvendigvis så stor lojalitet til busselskapet, hevdes det, siden de i dag risikerer virksomhetsoverdragelse, men de har lojalitet til

bussbransjen – til det å kjøre buss. Mange har også jobbet i ulike busselskaper, så de kjenner bransjen og folkene godt.

Vi spør også om det er vanlig blant de eldre å ta ut pensjon samtidig som de fortsetter å jobbe. Svaret er at det er mange av dem som er over 67 år, som gjør det. De har da ofte ikke lenger fast tilknytning til bedriften, men jobber mer etter eget ønske. Dette er ofte et valg de gjør når ektefellen går av med pensjon, for eksempel. En informant hevder at fagforeningene er imot en slik tilpasning, og helst vil at alle skal være fast tilknyttet, da de mener at de løse forbindelsene bidrar til at man utvikler et system som ikke er attraktivt for de yngre ansatte. Men informanten vet ikke om det er slik, og hevder at de fleste jobber i faste, fulle stillinger, og at de som ikke jobber i full stilling, gjør dette frivillig.

Selv om det kan være slitsomme arbeidstider med skift og turnus, mener lederne at arbeidet oppfattes av arbeidstakerne som velordnet og samtidig fleksibelt. Turnus gir for eksempel mulighet til å sove lenge noen dager og også ha fri enkelte hverdager, slik at man har mulighet til å ordne ting før stengetid. De oppfatter de eldre generelt som en stabil arbeidskraft og sier de trengs på grunn av vansker med å rekruttere yngre.

Bedriftene er IA-virksomheter, og vi spør om de har noen seniorpolitikk eller særskilte tiltak for seniorenene, og får vite at de har det, selv om den kanskje ikke er god nok (som en påpeker). I ett av selskapene holder de imidlertid seniorsamlinger for alle over 60 år hvert annet år. Her deltar pensjonsleverandøren og går igjennom pensjonsreformen og pensjonsordningene slik at alle skal vite hvordan denne slår ut. At seniorpolitikken er delvis fraværende, forklares med at det ikke egentlig er noe problem for selskapet å holde på seniorenene, siden nesten alle hos dem fortsetter lenger. Den store utfordringen er å rekruttere unge.

Rekruttering

Ifølge personalansvarlig er det vanlig at en del skifter fra annen jobb til å kjøre buss når de er i 30–40-årene, særlig vil en del kjøre buss i stedet for langtransport med gods, fordi de da kan jobbe mer på dagtid. Mange har derfor blitt rekruttert inn i yrket på den måten. Den største utfordringen for selskapene nå er imidlertid hvem de skal ansette/rekruttere i framtida. Som en av lederne sier:

Normalt vil de ha behov for å rekruttere 1000 personer i året. I dag er det liten interesse blant unge for å bli bussjåfør. De vil heller kjøre tungtransport enn buss – mener buss er for de gamle.

De framtidige bussjåførene må også være «digitalisert». Det er ikke dagens eldre sjåfører, hevdes det. I den sammenheng «framsnakket» en av lederne særlig fagbrev i logistikk som en viktig yrkesutdanning. Vedkommende mener en slik kompetanse vil være veldig nyttig i bussbransjen, siden styring av trafikken ved å se på skjermer i

kontrollrom vil bli stadig viktigere, samtidig som en slik «datajobb» kanskje bedre vil kunne passe for eller friste unge som liker å sitte foran en skjerm.

Det lederne i dag legger mest vekt på ved rekruttering, synes å være egnethet og at sjåførene har erfaring med lignende arbeid, samt god helse. Lederne sa også at de hadde rekruttert mange menn «uten norsk som morsmål» til selskapet de senere årene. Mange av disse har ikke så mange andre muligheter på arbeidsmarkedet, samtidig som det er stort behov for arbeidskraft i bussbransjen, så de har vært enklere å rekruttere. En del av disse har kommet via NAV. Et problem med hensyn til rekruttering er imidlertid at det koster relativt mye å ta førerkort/sertifikat for buss (anslagsvis ca. kr 180 000).¹⁴ Samtidig har man foreløpig ikke fått lån til dette gjennom Lånekassen (det er imidlertid en prosess på gang slik at dette skal bli mulig i framtida). NAV har imidlertid til nå gitt støtte til å ta førerkort, da det anses som et opplegg som raskt kan gi jobb.

Selv om ledere understreker at de over 60 år er dyktige, påpeker de at de trenger nye folk, og da helst noen yngre. I den forbindelse har også et av selskapene gjennomført et rekrutteringsprosjekt, og de har til sin glede opplevd at det har vært en kø av folk som vil begynne, både yngre og eldre (50+). De fleste av disse kommer fra lastebilnæringen; det virker som om de har hørt at det er gode arbeidsforhold her, god lønn¹⁵, godt kameratskap osv. De rekrutterer også utenlandsk arbeidskraft, men et krav er at de skal snakke godt norsk. De må derfor ta en språktest. Disse sjåførene er ifølge informantene veldig flinke, og etter hva vi forsto, bodde de fleste av disse også i nærområdet.

Arbeidsmiljøutfordringer

Ut fra sykefraværsmålingene, i den grad ledelsen kjenner dem og de er riktige, dreier arbeidsmiljøproblemer i bransjen seg mye om muskel- og skjelettplager og skulderplager. Det kan ha med sittestilling å gjøre, at man sitter i litt statiske stillinger, samt måten man bruker armene på når man styrer/holder i rattet, eller det kan dreie seg om forholdet mellom stol og ratt, at dette ikke er godt tilpasset, altså ergonomiske utfordringer.

I en av de avdelingene vi besøkte, var likevel sykefraværet lavt, bare 2,5 prosent siste halvår, og normalt har det vært under 3 prosent, får vi opplyst. Ifølge tidligere forskning ligger snittet i bransjen på 9 prosent av arbeidstida. I den avdelingen vi besøkte, var heller ingen gått av med uføretrygd, så vidt informanten visste. Sånn sett representerte den kanskje ikke noe snitt av bransjen. Det oppgis også som en hovedgrunn til at de der ikke har igangsatt noen særskilte tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet. Lederens holdning var at arbeidsmiljøet var bra som det var, og at de derfor ikke har gjort noe

¹⁴ Noe rimeligere for dem som allerede har førerkort for stort kjøretøy.

¹⁵ Ifølge en av informantene var gjennomsnittslønnen kr 400 000/450 000 uten tillegg, det vil si bare 2 prosent under industrien.

spesielt. Han sa også at han ønsket minst mulig tilrettelegging for den enkelte, da det lett ville føre til at alle ville ha tilrettelegging, som han uttrykte det. Det kom likevel fram at enkelte har fått særordninger på grunn av helseproblemer. En av senioren vi snakket med, fortalte for eksempel at han hadde fått arbeidet tilrettelagt. Det var med andre ord noe tilrettelegging der likevel.

Det er også mye alenearbeid i bussbransjen, som vi har nevnt tidligere, selv om man har såkalte depoter eller stasjoner/samlingssteder der man kan møte andre sjåfører, spise sammen osv. Her er det også kontorer mm. Noen sjåfører er innom der hver morgen. De setter fra seg egen bil der og plukker opp bussen eller kjører tilbringerbil til buss et annet sted. Som sagt kan alenearbeid være risikofyllt, da bussjåfører forvalter kontanter, selv om det blir mindre av det. Det nevnes at det ikke er ofte det skjer, men at det har vært ransforsøk hvor det har blitt brukt vold rettet mot sjåføren.

Det er også en risiko for trafikkulykker som både kan ramme sjåføren selv og andre. I tillegg har sjåførene en «skrankefunksjon» som kan skape psykososiale utfordringer dersom de møter vanskelige passasjerer. Men dette klager sjåførene lite på, ifølge en av informantene som forklarer det med at enkelte kanskje ikke oppfatter det som at de er tøffe nok dersom de klager på dette. Det nevnes i alle fall sjelden i vernerundene, ifølge vedkommende. Det påpekes også at mange sjåfører opplever det som positivt å kjøre buss med passasjerer etter at de tidligere har vært helt alene som sjåfør i stor lastebil. Så om de ikke jobber sammen med kolleger, møter de en rekke andre mennesker i løpet av dagen – slik sett er arbeidet også sosialt selv om det er alenearbeid.

Det avdelingslederne oppfattet som den største arbeidsmiljøutfordringen, var *trafikkbildet*, at man kan bli *stresset*. «Kjører man buss, har man valgt et stressende yrke. Man må derfor lære å leve med stress, da man ikke kan ikke kjøre fortere enn køen går – og det passer nok ikke for alle», som en sa. Busselskapene får også bøter av oppdragsgiver dersom bussene kommer til en bussholdeplass for tidlig eller altfor sent. Vi spør i den forbindelse om sjåførene opplever stress på grunn av det og på grunn av knappe rutetider. De hevdet imidlertid at sjåførene ikke får påpakning om de er for seint. Det kommer også fram at det ikke finnes noen spesielle rutiner for å følge opp dem som ikke klarer å følge rutetidene. Og i og med at man kan registrere hele kjøreforløpet elektronisk, kan man også sette inn en annen buss dersom en buss skulle være veldig forsinket, blir det sagt.

Det nevnes også at en del av sjåførene klager på dårlig veilegging, det vil si risting, selv om det ikke oppfattes som et stort problem. *Fasilitetene ved pauser* nevnes også som et problem.

Passer også for godt voksne

Lederne mener at busskjøring egner seg for godt voksne også, forutsatt at de har evne til å håndtere mange mennesker, og har en ro. En sa det slik: «Jobben passer for alle

– også eldre – så lenge man liker å yte service til publikum, svare på spørsmål, hilse på passasjerene osv.» For ham var det viktig å prøve å få sjåførene til tenke service. Han påpekte også at serviceinnstilling er en sentral del av det å kjøre buss – og at alder ikke er så viktig: «Er sjåførene flinke nok, er alder ikke viktig, selv om det kan være lettere å forme de unge.» Denne informanten innrømmet likevel at han har god nytte av at det finnes erfarne sjåfører, siden han selv er relativt ny i bransjen og da kan øse av deres erfaring. Han legger også til at de eldre sjåførene også setter pris på å bli spurt. Vi spør om han gjør noe spesielt for å beholde de eldre sjåførene. Han svarer at det tenker han ikke på, men behandler alle likt. Og som han påpeker, fortsetter jo allerede mange av de eldre, så egentlig oppleves det ikke som en relevant problemstilling. Han mener at noe av årsaken til at så mange velger å fortsette, er kort reisevei og at det dermed er lettvinnt å jobbe (gjaldt selskapet som var etablert på landet). Han sier også at de trives godt med kollegene, og at de stort sett får velge de «turene» de ønsker, siden de fordeles etter ansiennitet, det vil si at de eldste som oftest får velge først. Han mener også at den nye AFP-ordningen har ført til at mange synes det er ekstra økonomisk gunstig å fortsette, da man kan ta ut AFP og noe folketrygd og samtidig fortsette å jobbe så mye man vil ved siden av (enten fulltid eller deltid). Han vet derfor ikke om noen som ikke tar ut AFP når de kan. Han forklarer at de som er i alderen 62–66 år, og som har AFP og folketrygd i bunn, ofte jobber med en løsere tilknytning, såkalt ring-og-spring-tilknytning. Det vil si at de jobber når og hvor mye de selv vil, eller når selskapet har behov for det. Hos dem har den enkelte senior slike avtaler for ett år av gangen. Ifølge ham fungerer denne ordningen veldig bra for alle parter, siden de eldre kan dekke opp for sykefravær, ferier osv. Samtidig sier han at han i et langsiktig perspektiv likevel foretrekker å rekruttere yngre personer for å løse de framtidige problemene med arbeidskraft, og begrunner det med at de eldre uansett ikke vil være her så lenge, innforstått at de slutter om noen år når de når aldersgrensen.

Selv om lederne mener bussjåføryrket passer senioren godt, opplever de også at *teknologien* kan være en utfordring for de eldre sjåførene, og lederne må derfor sørge for at senioren føler mestring.

En av ordningene innen busstransport som mange tror er veldig belastende, er *de delte skiftene* – det å kjøre i rushtidene morgen og ettermiddag og med en pause mellom. Disse skiftene er imidlertid veldig populære blant grupper av sjåførene, særlig eldre. Jo eldre man er, desto mer populære er de. De lønnes også i tråd med bussavtalen noe bedre enn andre skift. De som kjører skolebuss, kjører for eksempel om morgenen noen timer og har en lang pause fram til klokka 13 når barna skal hjem igjen. Dette er særlig vanlig på landet. I Oslo har man ikke delte skift, da bussene går hele dagen. Akkurat i rushtidene settes det likevel også her inn flere busser og sjåfører. Dette har vært mulig fordi noen, særlig eldre, jobber deltid, og fordi de lar ansatte på gradert sykemelding ta disse skiftene. Ifølge noen informanter er imidlertid disse ordningene

ikke så populære hos fagforeningene, da de mener at yngre ikke finner yrket attraktivt om det blir for mange deltidjobber.

Det noen kaller ugunstige skift, som delte skift, er regulert i tariffavtalen og fordeles etter ansiennitet. Alle kan sette opp ønsker om skift/turnus, men de eldre, som ofte har lengst ansiennitet, har større mulighet til å velge de skiftene de finner mest gunstige for seg. Ofte er dette de delte skiftene. De sier for øvrig at deres oppdragsgiver er veldig flink til å sette opp gode ruter og samordne dem på en måte som skaper gunstige skift – og at ugunstige ruter/skift er mer problematisk andre steder. Det hevdes fra lederhold at så godt som alle som jobber deltid, gjør dette frivillig, selv om det finnes unntak. En av informantene nevner for eksempel en svært utfordrende anbudsprosess på en rute i en mindre by som førte til at alle de ansatte måtte gå ned i stilling (og lønn) for at de skulle vinne anbudet. Dette var en svært utfordrende prosess for selskapet, mente informanten, fordi det kunne ført til at en del heller ville ha valgt å slutte enn å fortsette å kjøre buss, på grunn av for dårlig lønn.

Vi spør om det er slik at eldre sjåfører kan velge lettere ruter, og får bekreftende svar fra en av avdelingslederne: Jo lengre ansiennitet, jo mer får man velge type ruter, for eksempel roligere ruter dersom man ønsker det. I den forbindelse nevnes det at man i en av de store byene har innført en ordning hvor de som ikke lenger orker å kjøre bybuss, kan få lov til å gå over til å kjøre langdistansebuss – noe som av mange sjåfører kan oppleves som mindre stressende. Samtidig fortelles det at det ikke egentlig er så mange som velger å gå fra rutebuss til ekspressbuss, da det på de rutene kan være mye trafikk (bl.a. kø) og mye folk. At rutebuss foretrekkes, har også sammenheng med at de som kjører rutebuss, også har kortere arbeidsuke enn de som kjører ekspressrutene, og dessuten tjener mer. Turbuss, på sin side, er heller ikke så populært, fordi det er lite forutsigbart og dessuten veldig konkurranseutsatt, slik at det kan variere fra dag til dag hvilke oppdrag man får. På rutebuss ligger derimot rutene fastlagt, og den enkeltes kjøreopplegg er fastlagt i mange måneder framover. Turbuss fungerer på mange måter mer som en taxi med nye oppdrag fra dag til dag.

Som nevnt aksepterte også en av bedriftene et noe høyere sykefravær enn det som gjelder i mindre stressende yrker, da de er opptatt av sikkerhet. Samme selskap forteller at de har HMS-grupper på alle stasjonene, som møtes hver måned, og at de har et godt samarbeid med de tillitsvalgte. Disse stiller også viktige spørsmål om for eksempel kjøretider, skiftplaner, hvilehyttene osv., selv om det er, som informanten sier, begrenset hva vi som selskap kan gjøre med dette, fordi det er fylkeskommunen som har ansvaret her. De har likevel ingen egne seniortiltak, selv om det er etablert noen ordninger i et av selskapene, som regelmessige helseundersøkelser etter fylte 50 år, hvor fraværet og egenandelen dekkes av arbeidsgiver. I tillegg har alle en seniorsamtale med leder ved fylte 55 år og etter fylte 61 år, og de har seniorsamlinger for 60+ med gjennomgang av blant annet pensjonsordningen og tilbud om tilrettelagt arbeidssituasjon etter nærmere avtale med leder.

4 Seniorer i togtransport

I dette kapitlet oppsummeres erfaringene fra intervjuene med fem seniorer (fire lokomotivførere og én konduktør), én leder og ett verneombud innen persontrafikk med tog. Riktignok kan ikke samtaler med fem seniorer gi oss hele sannheten om seniorennes situasjon i de nevnte yrkene. Det er da heller ikke meningen. De kvalitative intervjuene vil likevel utgjøre et godt supplement til statistikken og resultatene fra surveyundersøkelsene som ble presentert i kapittel 2, da de gir oss et bredere og mer mangefasettert bilde av arbeidshverdagen og yrkeskarrieren til togpersonell. Intervjuene gir oss for eksempel en unik mulighet til å knytte ulike forklaringsfaktorer sammen til sammenhengende historier. Og ikke minst har vi mulighet til å fange opp andre nyanser enn hva surveyundersøkelsenes forutbestemte spørsmål er i stand til. I intervjuene har vi blant annet spurt om hele karriereløpet fra utdanningsvalg og veien inn i yrket, om hvorfor de har blitt i yrket, hva de opplever som positivt/negativt med arbeidet som godt voksne i forhold til tidligere, hva deres spesielle kompetanse er i forhold til andre aldersgrupper (om de mener de har en slik), om de føler seg verdsatt av ledelsen, om når de har tenkt å ta ut pensjon og slutte å jobbe, og hva begrunnelsene er for dette valget, m.m.

4.1 Seniorennes egne erfaringer

Hvorfor vi gikk om bord?

De tre lokførerne vi intervjuet, var fra 57 til 61 år og hadde vært i yrket i alt fra 16 til 43 år. De fortalte at de nok var en utdøende rase, da nesten ingen nå lenger er i samme yrket hele livet slik som dem. I dag er det også færre som kommer rett fra Jernbaneskolen. Tidligere var det også slik at man var garantert jobb som utdannet lokfører, da opptaket til skolen var dimensjonert etter behovet. De senere årene har det imidlertid blitt utdannet flere enn det er behov for, og lokførerne forteller at de kjenner til minst åtte–ti personer i dag med lokførerutdanning som ikke har fått relevant jobb – noe de setter i sammenheng med den midlertidige ansettelsesstoppen for lokførere i selskapet knyttet til den kommende jernbanereformen. De tror likevel at dette vil endre seg, fordi mange er i alderen 58–62 år og forventes å pensjonere seg de nærmeste årene.

Det er også blitt mer vanlig nå, ifølge dem, å slutte som lokfører etter en viss tid eller ta lokførerutdanning senere i livet – etter at man har avsluttet en annen yrkeskarriere. Det var også en av dem vi intervjuet som hadde valgt lokføreryrket da han var i 40-årene, da han ikke lenger mestret sitt daværende yrke som følge av ryggproblemer. Det nevnes også at det de senere årene har blitt rekruttert en del folk med helt annen yrkeserfaring inn i yrket, alt fra journalister til flyvere.

De tre vi snakket med, hadde alle utdanning som elektriker eller mekaniker før de tok den toårige lokomotivførerutdanningen. Tidligere var det også et krav om å ha elektrofag for å bli lokfører. Ifølge informantene trengtes det også mer kunnskap i «mekking» og hvordan det elektriske ved lokomotivet fungerte, på den tida. I dag er alt mer digitalisert både med hensyn til hvordan lokomotivene er satt sammen, og hvordan de skal styres. Slik kunnskap trengs derfor ikke i samme grad som før, selv om våre informanter mente det var greit å ha denne bakgrunnskunnskapen.

De fortalte at veien inn i yrket hadde vært ganske tilfeldig. Likevel viste det seg at flere av dem da de var yngre enten hadde hatt en i familien, en nabo eller annen bekjent som hadde jobbet innen jernbanen – noe som kanskje hadde inspirert til valget, uten at det eksplisitt ble nevnt av de intervjuede. De kunne kanskje også ha hørt om de relativt gode arbeidsforholdene og velferdsordningene man hadde og dels ennå har i yrket. En nevnte også at han før han søkte skolen, hadde vært veldig jernbaneinteressert. Han hadde blant annet vært med i en interessegruppe som jobbet med restaurering av gamle jernbanevogner av tre.

«Vi trives i jobben »

De vi intervjuet, ga uttrykk for at de trives godt i jobben. Som en sa:

Det tyder jo på det at jeg trives, siden jeg har blitt værende så lenge – har i grunnen aldri ønsket å gjøre noe annet.

Det de trives med, er selve det å kjøre tog – og det sosiale miljøet kollegene imellom:

Det beste ved jobben er kollegene. Har veldig trivelige lokførerkolleger. Den nye generasjonen er litt annerledes. Sitter mest og ser i mobilen. Er mindre sosiale.

Innforstått er det de eldre kollegene på samme alder han tenker på. Tidligere pratet de mye om fagrelevante ting, som blant annet sikkerhet – noe det er mindre av nå, påstås det. Og det er tydeligvis noe de savner. I den forbindelse nevnes det at ledelsen vil at lokførerne og konduktørene skal ha felles oppholdsrom (noe lokførerne ikke virker særlig begeistret for). De tror tanken bak er at konduktørene skal lære mer om sikkerhet ved å snakke mer med lokførerne, som har mye opplæring i dette. En nevner også at han savner egne samlingssteder og flere kurs bare for lokførerne, selv om han mener

man for så vidt har klart å holde på noen slike egne kurs for deres yrkesgruppe i Oslo, om enn ikke i resten av landet.

En annen legger vekt på at han trives fordi han nå som lokfører er en ordinær arbeidstaker, som kan gå på jobb uten å måtte planlegge så mye. Han henviser da til at det er lite for- og etterarbeid i denne jobben sammenlignet med hans tidligere jobb i et annet yrke, hvor han måtte skrive timelister, fakturere osv. En tredje legger vekt på at det er en veldig selvstendig jobb: «Ingen som henger over skulderen din – og dersom du gjør jobben ordentlig, trenger du ikke å treffe sjefene på 15 år.» Men som en sa: «Det er en fri jobb. Selv om vi også styres av klokka, da punktlighet er viktig, og vi må forholde oss til ulike datasystemer.» En fjerde vektla turnusen, som ga ham noen fridager midt i uka – noe som han personlig satte veldig stor pris på.

Yrket er fysisk lettere enn før

Våre informanter mener at lokføreryrket passet godt for seniorer, og begrunner det med at yrket ikke er særlig fysisk belastende lenger. For 40 år siden var det mye tyngre, mener de. Da måtte man for eksempel selv kople til og fra vogner, og det var tungt arbeid. Det kommer også fram at materiellet er bedre enn før, for eksempel stolene. I dag vises også alt på en dataskjerm. Alt er digitalt, og alle beskjeder ligger på et nettbrett. Yrket er med andre ord blitt mye enklere slik sett, selv om det til tider kan være vanskelig å huske alle passordene til appene, ble det sagt, da det er ulike passord for hver app, og de jevnlig må endres (noe de fleste av oss kanskje kan kjenne seg igjen i).

Ingen ga heller uttrykk for at det er problematisk å sitte lenge i førerhuset, og de påpekte at stolene er gode og regulerbare i alle retninger. De visste likevel at noen har fått problemer med sittestillingen, men da gjaldt det forholdet mellom kroppsstørrelse og dashboard. Som de sa, er selve kjøringen som å kjøre en moderne bil på autopilot. Selv om man selvfølgelig må være oppmerksom og se langt fram dersom noe skulle skje, siden togene har svært lang bremselengde (800 meter ifølge en av informantene).

Tidligere var det også alltid to i førerrommet (hvorav én ofte var under opplæring), i hvert fall var det tilfellet når man kjørte gods, og man måtte jevnlig ut og sjekke bremsene. At de ofte var to, gjorde at det ble litt mer sosialt, påpekte flere av informantene. Nye lokførere hadde tidligere også en lengre opplæringstid og fikk dermed mye mer erfaring før de måtte kjøre alene. På dette området har det skjedd en innstramning, og den enkelte får nå kortere opplæringstid og må raskere ut og kjøre på egen hånd – noe som også bidrar til at det sjeldnere er to i førerhuset. At jobben innebærer mye alenearbeid, ble imidlertid ikke sett på som noe problem av dem vi intervjuet, men ble heller oppfattet som deilig (noe som kanskje har med personlighet å gjøre). Man kan også om man vil, høre på radio når man kjører, så tida går veldig fort, ble det sagt. På lengre turer har man, som nevnt, også mulighet til å ta en prat med konduktøren på samme tog.

Nattarbeid sliter

På spørsmål om det er noen særlige utfordringer ved å jobbe som lokfører som eldre, svarer lokførerinformantene at nettene oppleves som tyngre og mer slitsomme for kroppen enn før. De hevder at nattarbeid er lettere når man er yngre, men mener samtidig at nattarbeid er en vanesak. De må også ofte opp svært tidlig (fire–fem-tida), og det blir mye overnatting utenfor hjemmet. Det har også blitt en vane, ifølge lokførerene, selv om enkelte ga uttrykk for at de helst vil komme seg hjem. Men akkurat dette er nok verre for dem med små barn, som en sa.

Det ble også sagt at nattarbeidet i seg selv ikke nødvendigvis var problemet, men turnusen – det at det skifter så hyppig – at de for eksempel skal over på formiddagsarbeid etter to døgn med nattarbeid. De vet heller ikke hvorfor det er organisert akkurat slik. En påpeker at dersom han kunne velge, heller ville hatt flere netter sammenhengende. Riktignok kan de velge noe annet, men det har økonomiske konsekvenser, da nattarbeid lønnes bedre enn kun arbeid på dagtid. Enkelte velger likevel å prioritere det:

Noen tenker mest på pengene og velger turnuser som er helsemessig ugunstige for dem. Selv velger jeg en turnus slik at jeg får flere fridager midt i uka. Jeg teller ikke pengene. Vet ikke hva jeg skulle brukt dem til, da jeg har både hus og hage. Jeg trenger heller mer tid.

Hva man velger av turnus, varierer imidlertid – noen foretrekker langkjøring med overnatting, som kan være mer sosialt, da konduktørene på slike ruter har tid til å komme innom førerhuset for en prat og en kopp kaffe. Lokfører og konduktør overnatter også på samme sted og kan gå ut og spise middag sammen på kvelden. Andre vil heller ha kortere, faste ruter eller turnus som gi flere fridager midt i uka. Man kan årlig søke om å kjøre ulike linjer, som så tildeles etter ansiennitet. Seniorene har med andre ord større sannsynlighet for å få den turnusen de ønsker, enn yngre.

Turnusen innebærer som nevnt helgearbeid. Likevel nevnte ingen det som særlig problematisk at de må jobbe i helger, men de sa at det også etter hvert hadde blitt en inngrodd vane.

Å kjøre tog innebærer også at man av og til kjører på noen, enten dyr eller mennesker. Sistnevnte oppleves naturlig nok som det mest belastende. De har imidlertid veldig god debriefing og oppfølging etter ulykker (påkjørslar), ble det sagt. De synes derfor ikke å oppleve det som noe stort arbeidsmiljøproblem.

Omorganisering og konkurranseutsetting skaper usikkerhet

Informantene vi intervjuet, opplever at jobben er blitt mye mer styrt enn før, og at omorganisering, blant annet den varslede konkurranseutsettingen, har skapt økt usikkerhet. Det har riktignok skjedd store organisatoriske forandringer også tidligere. Før kjørte man for eksempel person- og godstog om hverandre: Godstog den ene veien,

persontog den andre, mens man nå kjører enten det ene eller det andre (noe som har sammenheng med at gods- og persontrafikk nå er organisert i ulike selskaper). Disse endringene kom i 1980–90-årene. Konsekvensen er mindre variasjon, og man kjører oftere bare én strekning, mens man før vekslet mellom ulike strekninger.

Før kunne vi kjøre ulike ruter og strekninger, både gods og personer; nå er det stort sett persontransport og samme strekning.

Ferieordningen er også endret og har blitt mer rigid, ifølge noen informanter. Man kan ikke som tidligere flytte fridager (oppspart tid) kolleger imellom, men må si ifra om framtidige feriedager svært lang tid i forveien – noe enkelte ikke likte:

Det som er mest problematisk, er endring av ferieordningen og endret ledelse, ikke å kjøre tog; det er det bare glede med.

Forklaringen de får fra ledelsen på endringene i ferieordningen, er bemanningssituasjonen, at det blir lettere å planlegge lang tid i forveien når man vet hvem som skal jobbe når. Det hevdes at det var langt mer slingsingsmann før, at ledelsen generelt har blitt mer rigid og i større grad enn tidligere benytter styringsretten sin. De viser i den sammenheng blant annet til fjorårets (2016) konflikt om kompetanse og opplæring.

Dette synes å være noe lokførerne snakker mye om seg imellom. De mener at denne siden ved arbeidsmiljøet (samarbeidsklimaet) har blitt dårligere, og de føler at de ikke blir hørt i samme grad som tidligere. De tror også at det særlig er de eldre lokførerne som opplever det slik, siden de husker hvordan det var før. Men det hevdes at også yngre med barn reagerer på at for eksempel ferieordningen har blitt mer rigid.

Samtidig har det blitt mer press på å holde ruten, og det oppleves som stressende og kan ifølge flere føre til at man mister oppmerksomhet på sikkerhet – for eksempel at man kjører på rødt lys. Det hevdes litt spissformulert at ledelsen snakker mye om sikkerhet, men vektlegger rutetidene. Lokførerne tror imidlertid at de eldre førerne kan ha en fordel framfor de yngre i denne sammenheng ved at de er vant til at de må følge med på signalene (nærmest automatisk), mens de yngre stort sett har erfaring med å kjøre tog etter at alt ble automatisert, og derfor ikke egentlig har vent seg til å følge like godt med fordi de ikke har behøvd det. Det mener de eldre lokførerne kan få konsekvenser for sikkerheten på sikt.

Vi har mer erfaring og er tryggere

På direkte spørsmål om hvorvidt det er en fordel å være godt voksen i lokføreryrket, svarte informantene ja. De har lang erfaring og er langt mer trygge nå enn som yngre. Som nevnt trodde de også at det kan være en fordel at de var opplært i det gamle, mer manuelle systemet. Lang erfaring er også viktig når det oppstår «situasjoner», for

eksempel togstans eller annet – og man må ordne alternativ transport – da vet de som regel hva de skal gjøre, i motsetning til de yngre og mer uerfarne:

Jeg blir ikke så oppkavet dersom det skjer noe. Kan i dag ta en telefon fra førerhuset til en sentral instans i NSB og få hjelp. Tidligere måtte man ut og låne telefon hos bønder og andre langs linja.

De mente at lokførerjobben passer bra for godt voksne – forutsatt at helsa er god. Det er da også strenge krav om god helse for å kunne utføre yrket. De har derfor regelmessige helsesjekker. Alle lokførere må etter fylte 55 år årlig dokumentere at de fremdeles har god helse. Før fylte 55 år har de helsetest hvert tredje år. I tillegg er det et sikkerhetskurs hvert år som man må bestå. De må også på kurs i forbindelse med nytt materiell. De synes likevel etterutdanningen er for dårlig, og mener kursene nå handler for mye om service og for lite om sikkerhet; serviceopplæring blir av lokførerne vurdert som mest relevant for konduktørene og i mindre grad for førerne, siden de ikke forholder seg direkte til passasjerene.

Få vil likevel stå i jobb etter fylte 62 år

Informantenes inntrykk er at de fleste lokførere velger å slutte ved fylte 62 år. De har som nevnt særaldersgrense på 65 år som sammen med 85-årsregelen gjør det mulig å ta ut pensjon fra fylte 62 år om summen av alder og fartstid er lik eller over 85 år. De som startet i yrket midt i livet og har kortere fartstid, har likevel ingen rett til å ta ut tjenestepensjon så tidlig, men må vente til de fyller 65 år, som er særaldersgrensen, eller ta ut avtalefestet pensjon (AFP).

Vil slutte som 62-åring. Har tenkt på det en stund. Tror jeg ville fortsatt dersom ledelsen og resten av regimet var annerledes. Kunne vurdert å stå til 65 år også dersom seniorordningen ble bevart. Det kunne også spilt inn. Tror flere av de eldre tenker på samme måte. Er også vanskelig å få redusert arbeidstid uten lønnskompensasjon dersom man ville ønsket det.

Det vises til at de hadde en seniorordning inntil nylig (75/100-ordning¹⁶), men som nå fases ut. Ingen nye kommer inn i ordningen, bortsett fra noen få (antakelig fordi det er lokførere som de spesielt trenger å beholde noen steder på grunn av for få lokførere lokalt). Fjerning av ordningen oppfattes, ikke overraskende, som urettferdig og demotiverende.

¹⁶ Dette er for øvrig en seniorordning som er langt bedre enn de fleste ordninger med «reduert arbeidstid med lønnskompensasjon» som vi finner i norsk arbeidsliv. Det vanlige har vært en såkalt 80/100, 90/100 eller 80/90 ordning (Midtsundstad & Bogen 2011). En del slike ordninger har også blitt fjernet eller endret til minste gunstige ordninger de senere årene (Midtsundstad 2014).

Mange har også som 62-åring hatt hele livet sitt ved jernbanen og har en lang yrkeskarriere bak seg. Det er ikke det at de er slitne, sier de, men mer det at de er lei: lei av å jobbe turnus og lei av nattarbeid. De ønsker seg et annet liv mens de ennå er spreke. Som en uttrykte det:

Jeg har kjørt tog i nesten 40 år og har jobbet hver andre helg i mange år. Nå ønsker jeg å kunne være mer sosial i helgene, kunne slappe mer av, kunne ordne tiden min selv. Har hatt en ganske rigid arbeidstid. Dessuten synes jeg at det er et paradoks at man har forhandlet seg til en særaldersgrense, men ikke skal kunne benytte den med god samvittighet.

En del har også gård, skog osv. og har en del å holde på med. En nevner også at han planlegger å kjøpe et småbruk og flytte tilbake til hjemstedet hvor barn og barnebarn bor – noe han tydeligvis gleder seg til.

Enkelte vurderer likevel om de skal fortsette å jobbe etter pensjonering fra jernbanen, men da et annet sted. En sier at det kunne være aktuelt å fortsette å jobbe som lokfører i private cargo-selskaper; det finnes flere slike (men bare ett statlig, Cargonett). Disse har en mindre rigid organisasjon ut fra det han kjenner til. Det er også mer økonomisk lønnsomt å eventuelt skifte fra offentlig til privat sektor om man ønsker å fortsette etter uttak av pensjon, da det ikke vil innebære noen avkortning av tjenestepensjonen. Flere informanter mener også at lokførerne sto lenger i jobb før – gjerne til fylte 65 år.¹⁷

Tror flere hadde glede av å jobbe lenger. Nå er folk mer misfornøyde – ikke så gøy lenger med dagens ledelse – var mindre «rot» før.

Det vises også til at det har vært et generasjonsskifte, slik at en del har sluttet de siste årene. NSB tok inn mange lokførere på 1970- og 80-tallet. Disse er nå i ferd med å pensjonere seg. Flere gir også uttrykk for at det ikke egentlig er så viktig at det finnes godt voksne blant lokførere.

En av informantene var for øvrig ganske kritisk til selskapets behandling av dem som pensjoneres. Han nevner blant annet at man ikke kan innlevere eiendeler som tilhører selskapet (uniform m.m.) den dagen man slutter, men må komme tilbake med dem senere. Etter hva vi forsto, ble det heller ikke arrangert noen markering fra arbeidsgivers side selv om man hadde tjent arbeidsplassen i 30–40 år.

¹⁷ Om dette har vært veldig vanlig og når det i så fall ble slutt på det, er uvisst. Ifølge SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk (gjengitt i figur 2.3) var det få som jobbet etter fylte 62 år også i 2006, som det er i dag. Det må i så fall ha vært enda lenger tilbake i tid enn 2006.

Føler seg ikke verdsatt

På spørsmål om de har inntrykk av at ledelsen verdsetter at det finnes godt voksne blant lokførerne, svarer noen at det vet de ikke helt, da ingen har snakket om det. En annen mener at selskapet ønsker at man skal fortsette, da det trengs flere folk, og sier at det var en av grunnene til at seniortiltaket 75/100 ble etablert i sin tid (det er imidlertid nå under utfasing). Han tror også ledelsen ville være positiv til at man fortsatte etter fylte 65 år. Én tar imidlertid bladet fra munnen og sier:

Synes egentlig ikke det siden de fjernet seniorordningen. Gir jo et slags signal.

Det hevdes at seniorpolitikk ikke har vært oppe verken på personalmøter eller i andre fora. Heller ikke sykefraværet eller IA-avtalen virker å ha vært et tema på slike møter. De sier videre at de som IA-bedrift i praksis heller ikke har noe å tilby for dem som blir syke, da det ikke finnes andre jobber å settes til. I praksis blir man derfor i slike tilfeller «sagt opp». Sykefraværet er likevel lavt blant lokførerne, hevdes det.

Konduktørene

Siden de fleste togpassasjerer i dag har kjøpt billett før de går på toget, består konduktørens oppgave i denne sammenheng hovedsakelig i å kontrollere billettene. I dag har konduktøren derfor i stor grad en servicefunksjon. Hovedoppgaven er å hjelpe folk og trå til dersom noen får problemer av noe slag, eller dersom noen slår seg vrang eller opptrer utilbørlig. I tillegg skal de ivareta sikkerheten inntil politiet kommer, dersom noe skjer, da de er skadestedsleder. Ellers består arbeidet i en del småting som å rydde, skifte lyspærer, vaske litt, ha ansvar for kafeen på nattoget med videre.

De to konduktørene vi snakket med, hadde kommet inn i yrket i ung alder, litt tilfeldig, selv om de også, i likhet med de lokomotivførerne vi intervjuet, hadde hatt enten bekjente eller slektninger innen bransjen som fortalte om et greit yrke og oppfordret dem om å søke jobb som konduktør.

Konduktørene mente at de har en fin arbeidsplass som er veldig sosial både med hensyn til kolleger og passasjerer. Ingen av dem hadde vurdert å slutte eller finne seg en annen jobb i løpet av de 30–40 årene de hadde jobbet ved jernbanen, selv om de hadde vært leie i perioder. De syntes også det er greit å måtte «ligge borte», det vil si overnatte i forbindelse med lengre reiser (vanligvis en natt), og en fortalte at han egentlig liker å kjøre lange strekninger. Det at de må jobbe annenhver helg, ble oppfattet som mer slitsomt selv om det hadde blitt en vane, da det ble en del de måtte takke nei til å være med på i privat sammenheng. På den annen side fikk de fri midt i uka – noe som ble oppfattet som positivt.

Selv om de trives som konduktører, merker de presset etter hvert, særlig at det er blitt strammere med hensyn til arbeidstid, da det hele tida er snakk om å spare penger. Det merket de særlig for fire–fem år siden (i 2012–2013) da NSB prøvde å endre

konduktørenes arbeidstid. For å spare på overnattingsutgifter ønsket man at konduktørene skulle bli med toget halve strekningen, slik at de kunne returnere og sove over på endeholdeplassen. Den endringen ble det imidlertid ikke noe av. Man har derimot fått kortere såkalt fram møte- og avslutningstid enn tidligere, noe som innebærer at de har kortere betalt tid for å sjekke rutebok, ordne vekslepenger osv. og ellers alt som skal ordnes før avgang og etter reiseslutt. Det betyr at alt må gjøres raskere enn før. Selv om noe har blitt mer stressende, har andre ting blitt bedre. Tidligere ble man for eksempel tilbudt svært enkle overnattingsforhold, nå bor man på hotell. Med hensyn til selve konduktørjobben er det likevel ikke så store forskjeller i dag fra tidligere, mener konduktørene, bortsett fra at de i mindre grad håndterer kontanter siden de fleste benytter kort eller har forhåndskjøpt billetter. Men kanskje er det et mer kravstort publikum i dag, som er mer bevisste på hva de har krav på som passasjerer, sies det, noe som fører til at konduktørene opplever å bli nærmest hobbypsykologer.

Vi spør om det er særskilte utfordringer ved å jobbe som konduktør som godt voksen, og får til svar at det merkes på knær og ledd (ankler) at man har stått og gått mye på bevegelig underlag. Også arbeidstida kan være en utfordring siden man jobber mye om natta, og noen kan ha problemer med å sove om dagen.

Informanten mener for øvrig at jobben egner seg godt for seniorer – godt voksne. Han mener også at de kan håndtere en del ting bedre enn de yngre, for eksempel dersom det oppstår noen utfordringer, en situasjon med avvik, slik at man må ordne alternativ transport fordi en teknisk feil skjer med toget, eller lignende. Man vet hva man skal gjøre, fordi man har vært borti det før. Det samme gjelder det å takle vanskelige passasjerer. Her har man fått litt opplæring, men sier de baserer seg mest på egne erfaringer.

I motsetning til lokomotivførerne mente konduktørinformantene at ledelsen verdsetter de eldre – noe som kanskje kan ha sammenheng med at de ikke har hatt en seniorordning som de nå trolig mister. Lederne vet hva den enkelte tenker med hensyn til å fortsette eller eventuelt slutte, hevdes det, da de snakker om dette i medarbeidersamtalene. Informanten opplever egentlig ikke noe press om å gå av og tror leder hadde syntes det var greit om man sa at man ville fortsette til 67 år selv om ikke så mange ønsker det eller ber om det i dag. De vet om konduktører som er 67/68 år, men understreker at det ikke er mange, og tror at et slikt valg om å fortsette skyldes at noen ikke har så mye annet liv utenfor jobben, men primært har sitt sosiale nettverk på arbeidsplassen.

Som lokomotivførerne ønsker konduktørene å slutte som 62-åring. Vår informant sier at han har tenkt på dette i to-tre år – og viser i den forbindelse til at kona også har insistert på at han bør slutte og eget ønske om (minst) å ha ti gode år som pensjonist, slik at han kan reise og ha det fint mens han er sprek - noe han ser veldig fram til det. Hans generelle inntrykk er at enten slutter man i denne jobben tidlig, etter noen år, for eksempel dersom man ikke liker nattarbeid, eller man står yrkeslivet ut her.

4.2 Lederes og tillitsvalgtes beskrivelser av senioren og bransjen

Stabil arbeidskraft

Ledelsesinformanten sa på generelt grunnlag at det er stor stabilitet blant lokomotivførere og konduktører, at de har lav turnover, og at mange blir lenge i jobb. De fleste velger likevel å slutte ved fylte 62 år, siden de som følge av yrkets særaldersgrense har rett til å gå av om de har stått i jobben i 23 år eller lenger (85-årsregelen i kombinasjon med aldersgrense på 65 år). Enkelte går også av med AFP ved 62 år, men det gjelder stort sett ansatte med kortere karrierer i selskapet. Det er få som jobber etter fylte 65 år.

Ifølge informanten går lokførere i gjennomsnitt av ved 63 år, mens konduktører går av i gjennomsnitt når de er 60 år (tall for 2012). Ifølge ham skyldes den noe lavere alderen ved avgang hos konduktører at de har en noe høyere uføreavgang enn lokførerne. Han trodde det har sammenheng med at de har mer kontakt med passasjerene enn førerne og dermed får en del kjeft, blant annet på grunn av forsinkelser, i tillegg til at de må hankses med vanskelige passasjerer. Men ifølge ham har dette blitt mye bedre med årene, og det er uansett bare et fåtall i begge gruppene som blir uføretrygdet. I tillegg kan det trolig ha sammenheng med belastninger som kommer av at de må stå og gå mye på bevegelig underlag, gå ut på stasjonen i allslags vær med videre.

Rekruttering

For å bli lokfører tidligere måtte man, som nevnt, ha elektroutdanning fra videregående og deretter en toårig lokførerutdanning. Lokførere begynte derfor normalt sin jobbkarriere i 22-årsalderen, mens konduktører, kunne begynne å jobbe fra en yngre alder, da de bare trenger seks måneders utdanning utover grunnskole / videregående skole. Mange av dagens seniorer kom derfor inn i yrket som relativt unge og har en lang karriere bak seg i selskapet når de pensjoneres som 62-åring.

Det er likevel ikke lenger så vanlig å være lokfører eller konduktør hele livet slik det var for dem som startet yrkeskarrieren for 30–40 år siden. Selskapet rekrutterer nå flere personer utenfra som er middelaldrende, blir det hevdet, og nevner som eksempel at de til konduktøryrket har rekruttert flyvertinner, da de har erfaring med kundebehandling, og at lærere har blitt rekruttert til å bli lokførere etter å ha tatt utdanningen i høy alder. I den forbindelse nevner de at det faktisk kan være økonomisk attraktivt for mange å bli lokomotivfører, da de i snitt tjener mye mer enn en lærer. De kan komme opp i en lønn på 650 000 kroner (før overtid) og over 700 000 kroner om man inkluderer overtidsbetalingen. Konduktører tjener imidlertid en god del mindre enn lokførerne.

Hva det legges vekt på ved ansettelser, varierer på landsbasis. Når det gjelder rekruttering av konduktører, tar man særlig i Oslo for det meste inn unge folk. Andre steder i landet er det litt annerledes; der tar man oftere inn noe eldre personer med en viss

arbeidserfaring. Disse eldre kan komme fra alle typer yrker, alt fra helikopterflyvere til finansfolk. Lederne mener at det at de har erfaring, gjør at de står lenger i jobben (uten at dette ble nærmere begrunnet).

Rekruttering av lokførere er naturlig nok noe annerledes enn rekruttering av konduktører, da de må ha mer grunnutdanning for bli tatt opp på lokførerskolen (toårig). Skolen tar også inn et begrenset antall elever vært år (for tida rundt 20 personer). Dimensjoneringen av antall nye elever skjer ved at jernbaneselskapet og andre signaliserer hvor mange nye lokførere de trenger. Det tas da ikke opp flere enn det. De fleste som tar utdanningen, har med andre ord vært sikret jobb som lokfører etterpå. Konduktørene, på sin side, søker på utlyste jobber, som kan være mange, og får først opplæring etter at de eventuelt har fått en konduktørjobb. Normalt tar opplæringen seks måneder om den gjennomføres samlet, men den kan også spres over et lengre tidsrom om ønsket.

I tillegg til å rekruttere nye har selskapet også omskolert egne ansatte til lokførere. Innføring av billettautomater de senere årene har ført til nedbemanning blant billettselgerne. I den forbindelse har noen valgt å utdanne seg til lokomotivførere. Disse tjener nå langt mer enn tidligere, men har samtidig en langt mer slitsom arbeidssituasjon på grunn av turnusordningen. Det har for mange selgere vært en stor omstilling. En del av de tidligere billettselgerne har også tatt sluttpakke eller gått over i jobb som såkalte «hjelpere» ved billettautomatene.

Turnover i yrket er i utgangspunktet ikke stor, men er større blant konduktørene i Oslo enn i resten av landet, og da spesielt i løpet av det første året etter ansettelse. Årsaken til turnover kan være at man etter en tid, gjerne i starten av karrieren, finner ut at man har valgt feil yrke. Det kan for eksempel være at en del ikke helt har skjønnet at man må jobbe skift inklusive natt og annenhver helg, hevdes det, eller helt vet hvilke belastninger det innebærer å jobbe i togbransjen.

Viktigste arbeidsmiljøutfordringer

Ifølge våre informanter var det først tidlig på 1980-tallet at noen av konduktørene klarte å stå i jobb fram til pensjonsalderen på 62 år. Med andre ord har det skjedd store endringer i yrket og arbeidsforholdene de siste 30–35 årene. Tidligere var konduktørjobben veldig fysisk; man måtte lempe gods, blant annet post. Nå er det annerledes og mindre fysisk krevende. Også lokførerne hadde en mer fysisk belastende jobb før; de måtte for eksempel kople togvogner. Tidligere var de derfor ofte fysisk slitne når de gikk fra jobben, ifølge tillitsvalgte – noe seniorenene vi intervjuet, også understreket.

Største utfordring i dag, ifølge denne informanten, er at arbeidslivet generelt har blitt tøffere, med *mer press på særlig tid og effektivitet*. Før hadde man mer tid til det sosiale – for eksempel å «tulle» i arbeidstida. Vedkommende tror at dette antakelig kommer til å bli enda verre med den kommende konkurranseutsettingen. Ifølge

informanten er det også den *ugunstige arbeidstida* med turnus som er det største arbeidsmiljøproblemet i bransjen.

I yrket er det vanlig med turnuser som går over seks uker. Det er ifølge informanten et veldig komplisert timeregnskap der jobbetid på natt teller mer enn jobb på dagtid, osv. Noen uker kan de jobbe lengre dager, men de jobber da gjerne kortere dager andre uker. Men generelt jobber de på ukurante tider. I tillegg til selve arbeidet (kjøringen) kommer arbeidsreise og oppstart og avslutning, som også tar noe tid. Gjennomsnittlig arbeidsuke for lokførere er 34,5 timer og for konduktører 35,5 timer. Arbeidstida for lokførere og konduktører er ganske likt lagt opp, men lokførerne har hviletid i likhet med bussjåfører. De kan derfor ikke jobbe mer enn fem timer sammenhengende, mens konduktører kan jobbe opptil ti timer i strekk. Konduktørene kan for eksempel jobbe 50 timer én uke og ti timer den neste.

Men generelt trives folk veldig godt på arbeidsplassen, hevdes det, og dette koker ned til *det sosiale arbeidsmiljøet*, det sosiale nettverket man har etablert på jobben. Det påpekes at det er et veldig godt sosialt arbeidsmiljø på arbeidsplassen – selv om man ellers kan klage på mye ved arbeidssituasjonen. Når man velger å gå på jobb, skyldes det kollegene, ifølge tillitsvalgte. Det er de som motiverer. Dersom man for eksempel har skilt seg eller har flyttet på seg, blir kollegene gjerne viktigere. Vedkommende sier at det er et veldig godt samhold konduktørene imellom og tilsvarende mellom lokomotivførerne. Det er rundt 600 i hver av disse yrkesgruppene i Oslo. Disse menger seg imidlertid ikke så mye med hverandre. Det er skjer mer på mindre steder.

Det sies at konduktørene, som informanten kjenner best og omgås, også er litt spesielle:

De fleste er generelt glade i mennesker og veldig utadvendte. Det er da også en av grunnene til at de har valgt denne jobben i utgangspunktet. Lokførerne, på sin side, har en jobb som gjør at de sitter mye for seg selv; jobben passer kanskje derfor best for dem som er litt innadvendte. Det er, med andre ord, forskjell på mennesker, og de søker seg gjerne til typer av jobber som passer for dem.

Vedkommende mener også at de fleste passasjerene er hyggelige og skaper en hyggelig arbeidsdag for konduktørene, selv om det finnes litt gjengproblematikk og enkeltgrupper som skaper problemer. Utover turnusen er derfor det å *forholde seg til kunder/passasjerer* det som kan være det mest slitsomme og psykisk belastende ved yrket. Det gjelder spesielt for konduktørene. Det rapporteres inn ca. 30 alvorlige situasjoner per måned hele landet sett under ett. Det dreier seg da ofte om personer med psykiske problemer kombinert med rus. Noen passasjerer kan være kranglete og enkelte voldelige. I den forbindelse nevnes det at de hadde hatt en kvinnelig konduktør som stadig sykmeldte seg i forbindelse med jobbing på kveldene i helgene. Det viste seg etter hvert at hun var livredd for å jobbe på disse tidspunktene. Slike situasjoner kan likevel oppstå når som helst på døgnet og har ikke nødvendigvis sammenheng med helgefyll. Likevel opple-

ver denne informanten at det har skjedd store endringer på dette området også, siden man nå får opplæring i hvordan man skal takle slike situasjoner. Ifølge informanten er det også satt inn Securitas-vakter på noen tidspunkter. Vektene er med på de mest problematiske avgangene på kveld i helgene. Man pleier å gå igjennom avviklistene for å finne ut hvilke avganger som er problematiske, hvor det trengs ekstra ressurser.

Men det er heller ikke alltid slik at Securitas-vakter gir trygghet. Vaktene kan av og til bidra til å hisse opp stemningen. I mange tilfeller kan en erfaren konduktør, hevdes det, få roet situasjonen på en bedre måte. Det brukes også gjerne to konduktører på enkelte avganger i helgene, men det normale er én dersom det er på «trygge» tider av døgnet. Det er også slik at konduktørene har relativt lite å gjøre i og med at de fleste har kjøpt billett på forhånd. Det trengs derfor ikke flere enn én. Det er heller ikke slik at konduktøren må sjekke alle; i dag er det den reisendes problem dersom billett mangler. Ved stikkprøvekontroll får man en stor bot – og det virker preventivt. I tillegg er det kamera i de fleste vognene. Det er for øvrig lite ran på tog, da det er lite kontanter i omløp, siden de fleste har kjøpt billett på forhånd.

Påkjørsler av mennesker og dyr er også et arbeidsmiljøproblem. NSB har imidlertid et veldig godt støtteapparat i slike tilfeller med påkjørsel av mennesker, med god debriefing med videre ifølge både lederne og senioren. Nesten-hendelsene, som kanskje ikke blir rapportert, sliter mer, ifølge tillitsvalgte. Siden 1990 har togbetjeningen fått tilbud om systematisk oppfølging ved slike hendelser. Mange er imidlertid usikre på hvordan de nevnte sikkerhetsrutinene vil «stå seg» i møte med den anbudsutsettingen som togdriften nå står overfor.

I selskapet har man også 30 ulike nasjoner representert, men det understrekes at det er et godt samhold på tvers av nasjonal bakgrunn (etnisitet). Jobben fordrer også at alle snakker flytende norsk, da man må være i stand til å motta og forstå ordre som gis over kommunikasjonssystemet, slik at det ikke oppstår misforståelser – det kan svekke sikkerheten. Det betyr samtidig at de som jobber innen togtransport, er relativt godt integrerte, i det minste med hensyn til språk.

Disse informantene tar i likhet med senioren opp det med *alenearbeid*. Som tidligere nevnt er det som oftest bare én lokfører og én konduktør på hvert tog. Det kan for noen bli litt ensomt, i tillegg til de belastninger som kan følge av at man må ta alle avgjørelser selv uten å ha noen å konferere med. Et annet problem ved alenearbeid (som lokførerjobben) kan også være at man blir døs og faller i søvn fordi det blir for ensformig. Man har imidlertid en dødmannsknapp som man hyppig må røre på for å «vise» at man er våken. Tillitsvalgtinformanten tror også det kan bli enda mer ensformig å kjøre tog i framtida, da det trolig vil bli mindre utveksling mellom linjene enn i dag, det vil si at man ikke lenger kan skifte mellom å kjøre ulike toglinjer (strekninger), men bare bli knyttet til en linje.

Tiltak for å beholde de eldste

Når det gjelder arbeidsmiljøet, mener tillitsvalgte at det ikke er lett å gjøre noe med det som er mest utfordrende, for eksempel skiftarbeid, selv om man vet at det ikke er bra for helsa. En stor bedrift har imidlertid alltid en rekke ulike alternative jobber som man kan bli satt til om man har problemer med å fylle nåværende arbeidsoppgaver. Man kan for eksempel gå over til å jobbe som konduktør. Det innebærer litt turnus, men mindre enn om man er lokfører. Det er også mulig å gi eldre som ønsker det, de letteste turnusene ved at de yngste tar de mer ugunstige tidene, som de da også får ekstra betalt for. Man kan også få såkalt reservetid, det vil si være back up ved for eksempel sykefravær, forsinkelser osv., der man av ulike grunner ikke får fylt inn personell. Det må alltid være en del slike stillinger. Da må man imidlertid utføre ulike typer oppgaver, og man vet ofte ikke hva fra dag til dag. Man må derfor orke litt variasjon. Det er også bedre betalt. Men det passer ikke for alle, sies det, da noen helst vil ha minst mulig variasjon.

Som nevnt har man også gjort en del for å bedre arbeidsmiljøet og øke sikkerheten, som å installere kamera i vognene slik at det skal være mer trygt. Det har også skjedd endringer av materiell som har bedret arbeidsmiljøet. De nye togene støyer for eksempel mindre enn tidligere, og de har mer behagelige ganger å bevege seg i som konduktør i dag samt bedre klimaanlegg.

Utover lavere aldersgrense for uttak av tjenestepensjon har selskapet også hatt enkelte særskilte tiltak for seniorenene. Selskapet har en ordning hvor 62-åringene får 100 prosent lønn med 75 prosent stilling (75/100-ordning).¹⁸ Denne ordningen gjelder bare for lokomotivførere, ikke konduktører. Ordningen fungerer ikke som en rettighet som alle får ved oppnådd alder, men er noe man må søke om å få. Noen ledere er flinke til å samtale med eldre arbeidstakerne og inngå slike senioravtaler (75/100-ordninger) dersom det er hensiktsmessig, men det har ikke vært noen systematikk i det. Slike avtaler gjøres gjerne regionalt og som nevnt fortsetter ingen utover 62 år dersom de ikke har fått en slik avtale. For tida er det 20–30 personer som har søkt og fått en slik ordning, og som per i dag er inne i ordningen. Imidlertid er denne ordningen under avvikling på grunn av omorganisering (den forestående konkurranseutsettingen). Det er derfor usikkert om ordningen vil opprettholdes, da jernbaneselskapet trolig må nedbemanne om de skal vinne anbud når jernbanen konkurranseutsettes. Det gjelder selv om nedbemanningen primært vil gjelde administrasjonen, ikke lokførerne og konduktørene.

Tillitsvalgtes inntrykk er at det ikke var noen som sto lenger i jobb før man fikk det nevnte seniortiltaket. Vedkommende er derfor redd for at trenden med at flere står lenger, vil snu som følge av innstramningene og fjerningen av ordningen. Ordningen signaliserte at eldre er ønsket. «Uten denne ordningen sier man at man egentlig ønsker

¹⁸ Slike ordninger finnes også i en del andre offentlige og private virksomheter, men da som oftest en 80/100, 90/100 eller en 80/90-ordning (Midtsundstad & Bogen 2011), selv om det de siste årene også har vært en del bedrifter som har gått bort fra disse litt dyrere seniorordningene, eller gjort dem litt mindre attraktive (Midtsundstad 2014). Det er imidlertid vanlig at de er noe man automatisk får tilbud om fra 62 år.

at de skal slutte.» Informanten mener derfor at signalverdien ved denne ordningen har vært viktig.

Selskapet har ikke gjort noe spesielt for å holde på seniorene utover 75/100-ordningen, ifølge tillitsvalgte. Selv skulle vedkommende ønske at arbeidstida kunne tilrettelegges mer for de eldste, da det etter fylte 55 år ikke er så sunt å jobbe turnus. Folk taper imidlertid på å endre turnusen, derfor søker de seg ikke til dagturnus. Informanten mener det derfor burde vært en økonomisk stimulans som fikk ansatte til å endre turnus med alderen, selv om det også er slik at noen tåler skiftarbeid bedre enn andre.

Egnet jobb for godt voksne?

På spørsmål om hvorvidt det å være lokfører eller konduktør egner seg for godt voksne, svarer en av lederne at det ikke skulle være noe i veien for det, selv om enkelte livsstilssykdommer, som diabetes, søvnapne o.l. kan være et problem for noen med tanke på sikkerhet. Det gjelder særlig lokførere. Blir man for stor, kan det også være slitsomt å være konduktør siden man må gå mye rundt i vognene, også når vognene skrangler/krenger. Sykefraværet er også noe høyere blant de eldre enn blant de yngre, men det gjelder bare for langtidsfraværet, ikke korttidsfraværet. Om langtidsfraværet primært er arbeidsrelatert eller skyldes andre forhold, vet man imidlertid ikke.

Det som er fordelen med godt voksne i disse yrkene er at de har erfaring. Lokførerne kjenner den ruta de skal kjøre. Det gjelder både det kjøretekniske og det å kjenne ruta (alle svinger, overganger) osv.

Ut fra rekrutteringspolitikken kan man imidlertid få inntrykk av at yrkene ikke egner seg for godt voksne, siden det primært ansettes yngre. Tillitsvalgte vet ikke hvorfor ledelsen prioriterer slik, men sier på generelt grunnlag at de tøffeste jobbene er i østlandsdistriktet. Men påpeker samtidig at det de yngre i utgangspunktet ikke er noe mer robuste enn eldre – og hevder at det ofte er de eldre som takler utfordrende situasjoner best. Det er også Oslo-distriktet hvor det rekrutteres flest unge som har størst turnover. Yngre er derfor ikke nødvendigvis mer stabil arbeidskraft enn eldre. Høyere turnover på Østlandet enn i distriktene kan imidlertid også ha med arbeidsmarkedet å gjøre, da man har flere jobber å velge imellom i Oslo-området enn i distriktene og derfor lettere kan flytte på seg om man ikke er tilfreds med jobben.

5 Sammenfattende analyse

De fleste vi intervjuet – både lederne og seniorenne – mente at både lokomotivfører-, bussjåfør- og konduktøryrket passer godt for seniorer. Arbeidsmiljøundersøkelsene gjengitt i kapittel 2 forteller oss likevel en litt annen historie. De vi har snakket med, utgjør da også en helselekkert gruppe av seniorer som både har maktet og ønsket å jobbe til en høy alder. Svaret på vårt innledende spørsmål om jobb i personaltransport passer for seniorer, må derfor bli et betinget ja, forutsatt at man har noenlunde god helse, fremdeles trives med å kjøre og/eller er glad i å omgås mange ulike mennesker. I tillegg kan særlig bussjåføryrket passe for en del av dem som har gått lei av eller ikke makter nåværende jobb, og ønsker å skifte beite. Flere av våre informanter kom for eksempel inn i sjåføryrket ved nettopp å ta et slikt valg i 40–50-årene – et valg som trolig har bidratt til (og vil bidra til) en lengre yrkeskarriere for flere av dem. Tilsvarende kan konduktøryrket være et alternativ for enkelte som har blitt overflødige eller mistet jobben innen annen servicevirksomhet, selv om den teknologiske utviklingen og framtidige etterspørselen etter arbeidskraft her også vil være avgjørende.

5.1 Mens bussjåfører jobber, går lokførere og konduktører av

Ser vi på aldersfordelingen i de ulike yrkene vi har sett nærmere på, er det påfallende forskjeller mellom yrkesgruppene. Mens så å si ingen er i arbeid etter fylte 62 år blant lokomotivførerne og konduktørene (tabell 2.2 og 2.3), utgjorde ansatte i alderen 62+ hele 21,3 prosent av alle bussjåførere i 2014 (tabell 2.1). Mangelen på arbeidskraft har da også vært prekær innen bussbransjen over flere år – noe som nok har gjort seniorenne ekstra populære. Det synes også å være mer rom for å velge deltid og en «løser» tilknytning til arbeidslivet innen bussbransjen for dem som måtte ønske det, da arbeidets art, de «naturlige» kortere morgen- og kveldsøktene (de delte skiftene), turist- og turbusskjøring etc., trolig gjør det lettere å få til deltidsløsninger og mer fleksible løsninger på sjåførenes premisser. Bussjåførene har heller ikke, som lokomotivførerne og konduktørene, en særaldersgrense – en ordning som nok har gjort det mer legitimt for togpersonell å gå av tidlig. De generasjonene av lokomotivførere som nå passerer 60 år, har gjerne vært i yrket fra de var tidlig i 20-årene (det vil si i nærmere 40 år), mens de

fleste bussjåførene i samme generasjon først ble rekruttert til yrket da de var i 30-, 40- og 50-årsalderen. De har derfor kanskje heller ikke i samme grad gått lei eller pådratt seg yrkesspesifikke helseplager. Det er også en kjent sak at nattarbeid, som lokførere og konduktører har, sliter på helsa, og for mange også blir mer krevende med årene. Det er da også godt dokumentert at nattarbeid øker risikoen for helseproblemer (se kapittel 2).

5.2 Ulikt arbeid og ulike rammebetingelser

Lokomotivføreryrket og bussjåføreryrket er svært ulike, selv om begge fører et persontransportmiddel. Mens lokomotivførerne har lite eller ingen kontakt med passasjerer og kolleger i jobben, vil bussjåfører og konduktører daglig ha med en hel rekke ulike personer å gjøre. I motsetning til lokførerne må derfor konduktører og bussjåfører være serviceorientert og like å omgås mennesker. Togene er også automatisert, mens det ikke gjelder bussene i samme grad. Bussjåførene må dessuten forholde seg til et ofte hektisk og stadig skiftende trafikkbilde, mens førere av tog på skinner sjelden forholder seg til andre trafikanter enn ventende biler ved jernbaneovergangene. Yrkene fordrer med andre ord litt ulike personlige egenskaper. Det kom også fram i intervjuene.

Rammebetingelsene er også ulike. Togbransjen i Norge har ennå ikke vært konkurranseutsatt, mens bussbransjen lenge har vært underlagt et anbudsregime. Bussjåførene har derfor opplevd å måtte skifte arbeidsgiver en rekke ganger i løpet av yrkeskarrieren, mens lokomotivførerne stort sett har hatt samme arbeidsgiver gjennom hele yrkeslivet. Da bussbransjen har en bransjeavtale, som dels sikrer like lønns- og arbeidsvilkår, oppleves konkurransesituasjonen likevel ikke som så problematisk for de senioren vi snakket med. Enkelte av sjåførene gir dessuten uttrykk for at de har større lojalitet til ruta si enn til arbeidsgiver/selskapet.

Det synes også som at lokførere har en sterkere yrkesstolthet eller yrkesbevissthet enn bussjåfører – noe som kan ha sammenheng med at de har en egen profesjonsutdanning og en egen fagforening. De har også over tid, takket være svært høy organisasjonsgrad og en sterk fagforening, klart å framforhandle svært gode arbeidsvilkår og velferdsordninger for sine medlemmer – noe våre intervjuobjekter har nytt godt av gjennom det meste av sitt yrkesliv. Slik sett merker nok senioren vi snakket med, også bedre konsekvensene av de senere års omorganiseringer enn de yngre. Mange av senioren nevner at arbeidet har blitt mindre variert, at tidspresset har økt, fleksibiliteten er ikke den samme som før, samtidig som ledelsen har blitt mindre lydhør.

De fleste vi intervjuet innen togbransjen, gir også uttrykk for usikkerhet og utrygghet når det gjelder regjeringens varslede anbudsutsettelse av togtransporten. Vi får inntrykk av at denne endringen har hatt stor betydning for ønsket om å gi seg som 62-åring, selv om informantene sier at de verken er spesielt slitne eller har store helsepro-

blemer. De har heller ikke mulighet til å være i jobb som lokomotivfører om helsa ikke er tilfredsstillende. Den forestående omorganiseringen har også hatt konsekvenser for seniorordningen, som inntil nå har gjort det mulig å få en avtale om å jobbe 75 prosent etter fylte 62 år og fremdeles motta full lønn. Som følge av konkurranseutsettingen er ordningen nå lagt i bero. Det oppgis også av flere som en viktig grunn til at de ikke ønsker å fortsette. På den annen side viser statistikken gjengitt i kapittel 2 at det heller ikke var spesielt vanlig å jobbe etter fylte 62 år før denne ordningen ble innført. Den synes derfor ikke å ha hatt noen stor effekt på yrkesdeltakelsen etter passerte 62 år.

Den viktigste grunnen til at de fleste lokomotivførere velger å gå av som 62-åringer, synes derfor heller å være særaldersgrensen og det signalet den gir om at det er normalt å trekke seg tilbake tidlig. Er man lokomotivfører i begynnelsen av 60-årene, har de fleste også vært lokførere i 40 år og jobbet natt og helg like lenge. Gitt de helsebelastninger nattarbeid kan gi, er det derfor forståelig at mange ønsker å trekke seg tilbake allerede som 62-åringer. Som en av lokomotivførerne sa: «Når vi har en særaldersgrense, er det vel også meningen at vi skal benytte oss av den.» Med andre ord skal de kunne ta ut pensjon i henhold til særaldersgrensen uten å føle skyld for det. Særaldersgrensen er også opprinnelig begrunnet med utgangspunkt i krav til sikkerhet, selv om det selvfølgelig kan diskuteres om de fleste automatisk representerer en helsemessig sikkerhetsrisiko så snart de passerer 65 år (eller 62 år).

De aller fleste seniorene vi intervjuet, uavhengig av yrke, opplever ikke arbeidsmiljøet som særlig fysisk belastende, og de sier at bedre materiell og utstyr er hovedgrunnene til det. For lokførerne nevnes isteden nattarbeidet som tyngre med årene eller det å stadig måtte skifte mellom natt- og dagarbeid, selv om det for mange har blitt en vane. Men det som oppleves som mest negativt av alle, er omorganisering og stadige endringer. Særlig gjelder det det økte tidspresset innen alle de tre yrkene, det at ting skal skje mye raskere enn før, og at tid til pauser og før- og etterarbeid kuttes ned – selv om seniorene også pekte på at de med alderen hadde blitt tryggere og roligere og dermed mente å ha en høyere terskel for stress nå enn da de var yngre. De bare tok seg den tida de trengte, når det var mulig, som de sa. Det å bli eldre kan kanskje i seg selv bidra til at man lettere takler ulike situasjoner, men det er gjerne først og fremst mange år i yrket som bidrar til mindre stress når noe uforutsett skjer. Det vil si at erfaringen som følger med flere år i yrket, gjør at man lettere håndterer kriser og situasjoner, da man har vært med på lignende situasjoner tidligere og vet hva man skal gjøre. Dette påpekes også av seniorene selv.

5.3 Etterspørsel som viktigste drivkraft

Studien av bussbransjen og senioren i bussbransjen illustrerer hvor viktig etterspørsel etter arbeidskraft og det å føle seg ettertraktet er for om man fortsetter i jobben etter fylte 62 år. At vi har så mange bussjåførere over 62 år, synes primært å ha sammenheng med at bransjen har hatt et rekrutteringsproblem over flere år. Slik sett er det også en bekreftelse på funn fra tidligere studier, som viser hvor viktig det er for den enkelte senior å føle seg etterspurt og verdsett for å fortsette, samt hvor viktig det er for virksomhetenes seniorenengasjement og villighet til å tilrettelegge at de har behov for arbeidskraft på kort sikt og/eller har rekrutteringsproblemer (Midtsundstad 2005, 2011, 2015; Trygstad & Bråten 2011).

Men endringene i pensjonsordningen synes også å ha hatt en viss betydning: det at man i privat sektor har kunnet ta ut pensjon og samtidig jobbe så mye eller lite man vil ved siden. Bussjåførene har med andre ord kjøpt argumentet fra pensjonsreformens talsmenn om fordelene ved denne økte fleksibiliteten. Mange av dem er også av den oppfatningen at det lønner seg å ta ut pensjonen tidlig selv om man jobber fulltid, noe som ikke nødvendigvis er tilfelle, om man da ikke forventer å leve kortere enn gjennomsnittet. Av samme grunn blir det interessant å se hvordan de vil håndtere kun å måtte leve på pensjonen, når den tid kommer, om de har forberedt seg på den overgangen.

Bussbransjens behov for folk som er villige til å jobbe til ukurante tider, ta delte skift og småoppdrag kan, som nevnt, også i seg selv ha gjort det lettere å holde på senioren. Med andre ord har de senioren som har ønsket det i bussbransjen, hatt gode muligheter til å få en deltidsjobb eller en løsere arbeidstilknytning, og dermed har de kunnet trappe gradvis ned. Samtidig ser vi at denne villigheten blant seniorer til å ta midlertidige oppdrag og til å akseptere deltid og mer uregelmessige arbeidstider kan utfordre øvrige ansattes rettigheter. Det kom for eksempel fram at fagforeningene ikke er særlig begeistret for økningen i andelen i bransjen med en «løsere» arbeidstilknytning, som følge av seniorenes arbeidstidstilpasninger etter reformen. De frykter hvilke konsekvenser det kan få for arbeidsbetingelsene på sikt og for rekrutteringen til yrket.

En annen mulig konflikt som kan komme i kjølvannet av økningen i seniorandelen, er knyttet til lønn. For seniorer som har en pensjon i bunn, vil lønnsnivået for eksempel ikke ha samme betydning for levestandarden som for de yngre. Man kan derfor tenke seg at mange seniorer ikke bare vil være villige til å akseptere en løsere arbeidstilknytning for å få en ekstrainttekt, men også lettere vil kunne godta lavere (eller ingen) lønnstillegg – noe som vil kunne ha konsekvenser for lønnsutviklingen i bransjen på sikt. Dette vil for øvrig kunne bli situasjonen i flere bransjer når vi får en økende andel «pensjonssubsidierte» 60- og 70-åring på jakt etter jobb. Uten å trekke parallellen for langt kan effektene kanskje bli noen av de samme som enkelte bransjer har opplevd i kjølvannet av den kraftige veksten i arbeidsinnvandringen fra Øst-Europa det siste tiåret.

Driving safely with seniors. Summary analysis

Most of our interviewees – managers as well as seniors – agreed that occupations such as train driver, bus driver and ticket collector were suitable for seniors. The working environment studies referred to in Chapter 2 nevertheless tell a different story. To be sure, our interviewees constitute a selected group in terms of their health, by being seniors who have both been able to and have wanted to keep working into advanced age. The answer to our initial question of whether a job in public transport is suitable for seniors should thus be conditionally in the affirmative, provided that those concerned are in reasonably good health, still enjoy driving and/or are happy to interact with a great number of different people. In addition, a job as a bus driver might be suitable for those who are tired of their existing job and want a change. A number of our informants, for example, entered their occupation as driver by making this kind of choice when they were in their forties or fifties, and the choice will most likely have helped (and will continue to help) extend their working careers. Similarly, working as a ticket collector could be an alternative for some who have been made redundant or lost their job in other kinds of service occupations, although technological development and future demand for labour will be decisive here as well.

Bus drivers go on, while train drivers and ticket collectors quit

Looking at the age distribution in these occupations we see some conspicuous differences between the groups. While virtually none of the train drivers and ticket collectors keep working after the age of 62 (Tables 2.2 and 2.3), employees aged 62 and over accounted for fully 21.3 per cent of all bus drivers in 2014 (Table 2.1). In the bus transport industry, the labour shortage has in fact been precarious for a number of years, and this may have helped make the seniors especially popular. Moreover, the bus transport industry seems to provide more opportunities for choosing part-time work and looser ties to the labour market for those who prefer this, since the nature of the work – i.e. the shorter morning and evening shifts (split shifts), tourist and tour coach driving

etc. – more easily provides for part-time solutions and more flexibility on the drivers' terms. Unlike the train drivers and ticket collectors, the bus drivers have no special age limit, a scheme that most likely has made it more legitimate for train personnel to take early retirement. In contrast to the bus drivers, the generation of train drivers who are now past 60 years have mostly worked in this occupation since their early twenties (i.e. nearly 40 years), while most bus drivers of this generation were not recruited to that occupation until they were in their thirties, forties or fifties. They are therefore less likely to have become tired of the job or to have sustained occupationally specific health problems. It is also quite well known that night-time work, such as that of train drivers and ticket collectors, is not only a health hazard, but also becomes increasingly burdensome with age. There is ample documentation to show that night-time work increases the risk of health problems (see Chapter 2).

Different work and different framework conditions

The occupations of train driver and bus driver are very different, despite the fact that both of them drive a vehicle that transports people. While the train drivers have little or no contact with their colleagues and passengers, the bus drivers and ticket collectors need to interact with a large number of different people on a daily basis. In contrast to the train drivers, the bus drivers and ticket collectors thus need to be service-minded and enjoy personal interaction. Trains also tend to be automated, as opposed to buses. Moreover, bus drivers need to relate to traffic situations that tend to be hectic and changeable, while drivers of trains running on rails rarely need to relate to traffic other than cars waiting at railway crossings. In other words, these two occupations require somewhat different personal qualities, and this was also reflected in the interviews.

The framework conditions are also quite different. The Norwegian railway sector has not yet become exposed to competition, whereas the bus transport industry for many years has been subject to a tendering regime. The bus drivers have therefore had to change employer several times during their working career, while the train drivers have largely stayed with the same employer throughout their working life. Because the bus transport industry has signed a sector-wide collective agreement that helps ensure equal pay and working conditions, the seniors whom we interviewed did not perceive the exposure to competition as especially problematic. In addition, some of the drivers indicated that they feel an even greater loyalty to their bus route than to their employer/enterprise.

It may also seem as though train drivers take a greater pride in their job than bus drivers do. Probably due to a longer and more specialised education and a strong trade union. Furthermore, because of their high unionisation rate and strong trade union,

they have also been able to ensure extremely favourable working conditions and welfare schemes for their members, and our interviewees have benefited from these through most of their working life. In this regard, the seniors whom we interviewed are more likely than their younger colleagues to have felt the consequences of the restructuring undertaken in recent years. Many of the seniors note that the work has become less varied, time constraints have increased, there is less flexibility and the management has become less attentive to their points of view.

Most of our interviewees in the railway sector also feel apprehensive and uncertain about the government's intention to outsource the railway services. It is our impression that this change has had a large impact on the desire to take early retirement at 62 years, although the interviewees do not report to suffer from job exhaustion or health problems to any appreciable extent. The upcoming restructuring has also entailed some consequences for the so-called seniors' scheme, which so far has included the option of working 75 per cent on full pay after the age of 62. As a result of the anticipated outsourcing, this option has been temporarily suspended. Many interviewees give this as key reason for not wanting to continue working. On the other hand, the statistics that we have quoted in Chapter 2 show that even prior to the introduction of this scheme it was relatively uncommon to continue working after age 62. Nor does it seem to have had any appreciable effect on labour force participation after the age of 62.

The main reason why most train drivers choose to retire at age 62 therefore seems to be the special age limit and the way in which it signals that early retirement is normal. A train driver in his early sixties is also likely to have been in the job for 40 years, having worked nights and weekends throughout this period. In light of the health strains that night-time work imposes, it seems understandable that many wish to retire already at age 62. In the words of one of the train drivers whom we interviewed: 'Since we have a special age limit, surely we are supposed to make use of it too'. In other words, they should be entitled to start drawing their pension without feeling guilty about it. The special age limit was originally based on safety concerns, although it is obviously debatable whether someone automatically represents a health-related safety risk the moment they pass 65 years (or 62 years) of age.

The vast majority of all the seniors whom we interviewed, irrespective of occupation, did not perceive their working environment as particularly burdensome physically, and they gave improvements in material and equipment as the main reasons. The train drivers in particular referred to night-time work as becoming an increasing burden with age, as was the constant change between day-time and night-time shifts, although many had become accustomed to it. The factor that everybody perceived as having the greatest negative effect was restructuring and the continual changes it produces. This applied in particular to the time constraints in all three occupations: the pace of work has intensified, and the time available for breaks, preparation and follow-up work is being cut. However, the seniors also noted that with age, they had

become more confident and calm, and therefore claimed to have a higher threshold for stress now than in their younger years. They just took the time needed whenever possible, as they said. Growing older may perhaps in itself help enhance the ability to handle different situations. What we have in mind here, is that having long-standing work experience will above all help reduce stress in the face of unforeseen events. In other words, the experience that comes with a long working career is an aid in handling crises and situations, since the same events and the procedures to handle them have been encountered before.

Demand as the main motivator

The study of the bus transport industry and its seniors illustrates how important the demand for labour is for the sense of being sought after and the decision to keep working after the age of 62. The fact that so many Norwegian bus drivers are older than 62 years primarily seems to be associated with the recruitment problem that has prevailed in this industry for many years. This also confirms findings from previous studies showing the importance to the seniors of feeling sought after and valued, and the effect of short-term labour shortage and/or recruitment problems on the enterprises' willingness to facilitate the situation of the seniors (Midtsundstad 2005, 2011, 2015, Trygstad & Bråten 2011). However, the changes to the pension scheme also seem to have had a certain effect, i.e. the ability of private-sector employees to draw a pension while continuing to work as much or little as desired. In other words, the bus drivers have bought into the argument from the advocates of the pension reform regarding the advantages of this increased flexibility. Many of them are also of the opinion that taking early retirement pays off even for those who work full-time, although this is not necessarily correct, unless they expect to live for fewer years than the average. For the same reason, it will be interesting to see how they will cope with the transition to living only on their pension when the time comes and whether they are prepared for this transition.

The bus transport industry's demand for people who are willing to work unsocial hours, work split shifts and accept odd jobs may, as referred to above, in itself have made it easier to hold on to the seniors. In other words, the bus transport industry has provided good opportunities to those seniors who have wanted a part-time job or a looser association with the labour market and a concomitant ability to gradually reduce their work intensity. On the other hand, we can see that this willingness among seniors to accept temporary assignments, part-time work and irregular working hours may challenge the rights of other permanent employees. For example, it emerged that the trade unions were not especially happy about the increased proportion of workers who

have a looser association with the labour market as a result of the seniors' adaptations to work after the reform. They were concerned about the consequences this might entail for labour conditions in the long term and for recruitment to the occupation.

Another potential conflict that may follow in the wake of the increase in the proportion of seniors is associated with wages. For seniors who draw a pension as the basis for their income, the wage level will be less crucial for their living standards than for those of younger employees. It is therefore conceivable that many seniors will be willing not only to accept a looser association with the labour market to earn an extra income, but also to more easily accept lower (or no) wage increments, and this could have an effect on wage development in the industry over time. Moreover, this could become an issue in a number of other industries as well when an increasing proportion of sixty- and seventy-year-old seniors will be looking for jobs while drawing a pension that 'subsidises' their wages. Without drawing this parallel too far, the effects might be similar to those felt by some industries in the wake of the strong growth in labour immigration from Eastern Europe in the last decade.

Litteratur

- Bjørnskau, T. & Longva, F. (2009). *Sikkerhetskultur i transport. En sammenligning mellom forskjellige transportgrener*. TØI-rapport 1012/2009.
- Bråten, M. (2016). *Digital kontroll og overvåking av arbeid. Omfang og praksis*. Fafo-rapport 2016:05. Oslo: Fafo.
- Bråten, M. & Nicolaisen, H. (2013). *Tilrettelegging i buss, renhold og vakthold. Hvorfor så vanskelig?* Fafo-rapport 2013:32. Oslo: Fafo.
- Ellis, I. O., Amundsen, M. & Betanzo, M. (2016). *Framtidig behov for sjåførrekruttering til kollektivtransporten*. Urbanet Analyse. Rapport 88/2016.
- Flo, E. m.fl. (2013). Skiftarbeid gir søvnproblemer. *Sykepleien* nr. 3, 2013.
- FriFagbevegelse (2016). *Hva skjer med de NSB-ansattes pensjon? NSBs konsernsjef Geir Isaksen reagerer på at regjeringen ikke har kommet med en pensjonsløsning*. 18.11.2016. <http://frifagbevegelse.no/njfmagasinet/nsbs-konsernsjef-geir-isaksen-reagerer-pa-at-regjeringen-ikke-har-kommet-med-en-pensjonslosning-6.158.428122.c01ea79680>
- Jensen, R. S., Jordfald, B. & Bråten, M. (2014). *Norsk transport – veien videre*. Fafo-rapport 2014:03. Oslo: Fafo.
- Lie, S. J.-A., Gulliksen, E., Bast-Pettersen, R., Skogstad, M., Tynes, T. & Wagstaff, A. S. (2008). *Arbeidstid og helse. En systematisk litteraturstudie*. STAMI-rapport 21/2008.
- Midtsundstad, T. (2015). *IA som strategi for lengre yrkeskarrierer. En analyse av virksomhetenes seniorpolitikk og dens effekt på tidligpensjoneringen*. Doktoravhandling. Fafo-rapport 2015:49. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2014). *Voksende seniorengasjment i norsk arbeidsliv. En virksomhetsundersøkelse fra 2013*. Fafo-rapport 2014:30. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2011). Inclusive workplaces and older workers: an analysis of companies' investment in retaining senior workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1276-1292.

- Midtsundstad, T. (2005). Virksomhetenes sosiale ansvar. I H. Torp (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*, Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011). *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2011:10. Oslo: Fafo.
- Mo, D. (2006). *Bussjåførenes opplever og vurderinger av sikkerhet, beredskap og arbeidsmiljø i bussbransjen*. SINTEF-rapport STF A06053.
- NRK (2017). – Eg kastar opp viss eg må gå på do der. (19.03.17) https://www.nrk.no/norge/_-eg-kastar-opp-viss-eg-ma-ga-pa-do-der-1.13432081
- Phillips, R. O. & Bjørnskau, T. (2013). *Health, safety and bus drivers*. TØI-rapport 1279/2013.
- Phillips, R. O., Sagberg, F. & Bjørnskau, T. (2015). *Fatigue in operators of land- and sea-based transport form in Norway. Risk Profiles Fatigue in Transport Report IV*. Transportøkonomisk institutt, rapport 1440/2015.
- Trygstad, S. & Bråten, M. (2011). *Tilrettelegging i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2011:22. Oslo: Fafo.

Andre kilder

- Partssammensatt gruppe nedsatt av Arbeidsdepartementet (2011). Pengehåndtering i kollektivtransporten. Tiltak for å redusere risiko for ran og vold. (Leder Jan-Erik Støstad) https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ad/publikasjoner/rapporter/2011/r_2011_kollektivtransport.pdf

Vedlegg 1 Intervjuguider

Ledere

1. Hvordan er aldersfordelingen mellom yngre og eldre ansatte i denne selskapet?
2. Er det mange av de godt voksne som har fortsatt å jobbe etter at de nådde 62 år og kunne ha gått av med pensjon?
 - a. Hvis ja, hva tror du er grunnene til det?
 - b. Dersom mange av seniorenene (50+) har sluttet, hva tror du er grunnene til det?
 - c. De som har sluttet, har de da gått over i annet (lettere?) arbeid eller har de blitt uføretrygdet eller tatt ut AFP-pensjon?
3. Hva mener du er de viktigste arbeidsmiljøutfordringene i (lokføreryrker/konduktøryrket/bussjåføreryrket) i dag?
 - a. Vil du si det er særskilte utfordringer ved det å jobbe i dette/disse yrkene når man er litt opp i årene?
 - b. I så fall hvilke utfordringer dreier det seg om?
4. Har dere igangsatt noen særskilte tiltak hos dere for å forbedre arbeidsmiljøet? (Hvis han/hun er usikker på hva vi mener med det, kan vi nevne følgende: forbedre arbeidsmiljøet ved bl.a. å redusere belastninger ved å sitte stille lenge, støy, problematiske passasjerer, alenearbeid, vold/ran, påkjørsler etc.)
5. Har disse tiltakene fungert etter hensikten (har det f.eks. blitt mindre/ lavere sykefravær osv.)?
6. Vil du si at dette yrket/disse yrkene egner seg for godt voksne? I så fall – hvorfor/ hvorfor ikke?
7. Vil du si at det er en fordel for selskapet å ha godt voksne medarbeidere blant de ansatte i dette yrket/disse yrkene?
 - a. Hvilke fordeler kan det dreie seg om?
 - b. Hva anser du at godt voksne tilfører barnehagen (og barna) som yngre ansatte i mindre grad kan?
8. Hva gjør du som styrer evt. for å beholde eldre ansatte lenger?

9. Når dere rekrutterer nye ansatte, legger dere da vekt på den enkeltes alder, eller spiller det en mindre rolle?

- a. Hva vil du si er de viktigste kriteriene når dere rekrutterer nye ansatte, hva legges det mest vekt på?

10. Er det annet vi burde vite om dette temaet?

Ansatte

1. Hvor gammel er du (50+ - 60+)?

2. Hva slags utdanning har du?

3. Hva slags jobb har du? (stillingstype/arbeidsoppgaver)

4. Har du hatt annet arbeid tidligere, eller har du alltid jobbet i jernbanen/bussbransjen?

- a. Hva slags evt. annen arbeidsbakgrunn enn tog/busse har du?

5. Når begynte du å jobbe i tog/buss? Hvor lenge har du jobbet her (i dette selskapet)?

6. Hva var din(e) grunn(er) for å begynne å jobbe som lokfører/konduktør/bussjåfør?

7. Har dine forventninger til å jobbe i tog-/bussbransjen slått til?

- a. Ja: på hvilke måte?
- b. Delvis: på hvilken måte?
- c. Nei: på hvilken måte?

8. Trives du med å jobbe som lokfører/konduktør/bussjåfør? Hva er det ved jobben du særlig setter pris på?

9. Er det mange godt voksne, eller såkalte seniorer, som jobber i her?

- a. Dersom det fortsatt er en del: Hva tror du grunnene er til det?
- b. Dersom de fleste har sluttet: Hva tror du grunnene er til det?

10. Oppfatter du at det er særskilte utfordringer ved det å jobbe som lokfører/konduktør/bussjåfør når man er litt opp i årene? (Eller er det ikke spesielle utfordringer?)

- a. I så fall hvilke utfordringer?

11. Hva mener du er de viktigste arbeidsmiljøutfordringene i yrket i dag (også mer generelt)?

- a. Har dette bedret seg i forhold til tidligere, blitt verre, eller er det omtrent som før?
- b. Er det gjort noe for å forbedre arbeidsmiljøet de senere årene?

- c. Har disse tiltakene fungert synes du (gjort det lettere å utføre jobben, bidratt til mindre sykefravær osv.)?
12. Vil du si at din arbeidsplass er en arbeidsplass som egner seg for godt voksne?
13. Vil du si at det er en fordel for tog-/bussbransjen at det finnes godt voksne blant de ansatte?
- a. Hvilke fordeler?
 - b. Hva mener du godt voksne kan tilføre yrket/virksomheten som de yngre ansatte i mindre grad kan?
 - c. Er det situasjoner eller arbeidsoppgaver hvor det er din erfaring at det kan være en fordel å være godt voksen – kan du nevne noen eksempler?
 - d. Er det situasjoner eller arbeidsoppgaver hvor det er din erfaring at det kan være en ulempe å være godt voksen – kan du nevne noen eksempler?
14. Har du inntrykk av at ledelsen verdsetter at det er godt voksne blant de ansatte (eller er det viktigst at du faktisk jobber her, enten du er ung eller gammel, dvs. at de trenger folk, eller folk med utdanning, ikke eldre spesielt)?
- a. Hvis ja/nei - hvordan kommer dette til uttrykk?
 - b. Dersom ledelsen verdsetter godt voksne: hva tror du at de legger vekt på?
15. Hvor lenge tenker du at du kommer til å fortsette å jobbe?
- a. Har du noen gang søkt en annen stilling? Når og hvorfor?
 - b. Tror du at du kommer til å jobbe her fram til du går av med pensjon?
 - c. Dersom du ønsker å slutte før pensjonsalderen (65/67 år): hva er grunnen til det?
 - d. Dersom du ikke ønsker å slutte før pensjonsalderen: Hva er grunnen til det?

Vedlegg 2 Tabeller

Tabell V2.1 Andelen menn blant hhv. bussjåfører, lokførere og konduktører i 2006, 2010 og 2014.

	2006	2010	2014
Bussjåfører	93.1	93.2	93.2
Lokførere	97.2	95	94.5
Konduktører	69.8	61.2	60.5

Tabell V2.2 Andel med ulikt utdanningsnivå blant bussjåfører. 2006, 2010 og 2014.

	2006	2010	2014
Ungdomsskole/ukjent	34.2	35	36.6
Videregående utdanning	59.8	57.8	55.2
Universitet og høyskole	5.8	7.2	8.3

Tabell V2.3 Andel med ulikt utdanningsnivå blant lokførere. 2006, 2010 og 2014.

	2006	2010	2014
Ungdomsskole/ukjent	5.7	6	6.5
Videregående utdanning	89.7	85	82.5
Universitet og høyskole	4.6	9	11

Tabell V2.4 Andel med ulikt utdanningsnivå blant konduktører. 2006, 2010 og 2014.

	2006	2010	2014
Ungdomsskole/ukjent	29.7	30.9	31
Videregående utdanning	61.9	60.6	60.4
Universitet og høyskole	8.4	8.5	8.6

Tabell V2.5 Andelen som jobber hhv. deltid og heltid på ulike alderstrinn blant bussjåfører over 54 år. 2006, 2010 og 2014.

2006			
	1-19 timer	20-29 timer	30+ timer
55-61 år	10.0	4.4	85.5
62-65 år	27.4	7.5	65.1
66-74 år	61.4	13.6	25.0
2010			
	1-19 timer	20-29 timer	30+ timer
55-61 år	11.2	4.0	84.8
62-65 år	22.2	11.0	66.8
66-7 år	53.7	14.1	32.2
2014			
	1-19 timer	20-29 timer	30+ timer
55-61 år	11.5	5.6	82.8
62-65 år	22.0	10.4	67.5
66-7 år	42.8	18.5	38.7

Trygg trafikk med seniorer

Seniorenes arbeidssituasjon kan variere mellom ulike bransjer og yrker, og dermed varierer også behov og utfordringer de møter som godt voksne arbeidstakere. Skal seniorpolitikken bli mer målrettet, trengs det derfor analyser av seniorenes situasjon i enkeltsektorer. Denne rapporten tar for seg situasjonen for bussjåfører, lokomotivførere og konduktører innen buss- og togtransport. Vi har sett på graden av trivsel og på eventuelle arbeidsmiljøutfordringer, undersøkt sjåførenes erfaring og kompetanse og dessuten kartlagt arbeid og pensjonering etter passerte 60 år.



Fafo

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

Fafo-rapport 2017:30
ISBN 978-82-324-0398-1
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20638