



Transportøkonomisk institutt
Stiftelsen Norsk senter for samferdselsforskning

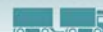
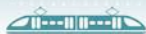


Sykefravær blant bussjåfører

Erfaringer fra Oslo og Akershus

Jørgen Aarhaug, Andreas K. Tveit, Fitwi Wolday

2147/2026



Tittel:	Sykefravær blant bussjåførere : Erfaringer fra Oslo og Akershus
Tittel engelsk:	Absenteeism among bus drivers – experience from Oslo and Akershus
Forfatter:	Jørgen Aarhaug, Andreas K. Tveit, Fitwi Wolday
Dato:	05.2026
TØI-rapport:	2147/2026
Antall sider:	35
ISSN elektronisk:	2535-5104
ISBN elektronisk:	978-82-480-1854-4
DOI:	https://doi.org/10.21380/4kx3-a967
Finansieringskilder:	Ruter
TØIs p.nr.:	5660 – Sykefravær buss
Prosjektleder:	Jørgen Aarhaug
Kvalitetsansvarlig:	Bjørn Gjerde Johansen
Ferdigstilling:	Trude Kvalsvik
Fagfelt:	Marked og styring
Emneord:	Sykefravær, bussjåførere, kollektivtransport, arbeidsvilkår

Dette verket er lisensiert under en Creative Commons Navngivelse 4.0 Internasjonal lisens (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Kort sammendrag

Sykefraværet blant bussjåførere har økt raskt i perioden etter 2019. Denne rapporten ser nærmere på årsakene bak dette. Rapporten finner at mange av årsakene som har blitt presentert i tidligere studier ikke er gjeldende for situasjonen i Oslo og Akershus. Analysen peker i stedet mot en kombinasjon av økt sykefravær i befolkningen og økt tilbøyelighet til legemeldt sykefravær blant deler av de ansatte.

Altså at bussjåførere bosatt i enkelte områder, med enkelte landbakgrunner i vesentlig større grad blir rammet av legemeldt sykefravær enn andre, bosatt i samme områder, eller personer med samme landbakgrunn bosatt i andre områder.

Summary

Absenteeism among bus drivers has increased markedly in the period after 2019. This report examines possible explanations for this development. The findings indicate that several of the explanations proposed in earlier studies are not applicable to the situation in Oslo and Akershus. The remaining explanations point to a combination of rising sickness absence in the population more generally and a greater propensity for medically certified sickness absence among certain groups of employees. In particular, bus drivers residing in specific areas and with certain countries of origin appear to have a substantially higher likelihood of medically certified sickness absence than others living in the same areas, as well as compared with individuals with the same country of origin residing in other areas.

Transportøkonomisk institutt (TØI) har opphavsrett til hele rapporten og dens enkelte deler. Innholdet kan brukes som underlagsmateriale. Når rapporten siteres eller omtales, skal TØI oppgis som kilde med navn og rapportnummer. Rapporten kan ikke endres. Ved eventuell annen bruk må forhåndssamtykke fra TØI innhentes. For øvrig gjelder [Åndsverklovens](#) bestemmelser.



Forord

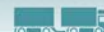
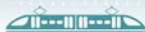
Tidligere studier, særlig rapportene *Kostnadsutvikling i bussmarkedet* og *Konkurranse, anbud og styring*, har dokumentert økende kostnader for operatører knyttet til sykefravær blant bussjåførere. I forbindelse med disse arbeidene ble det også fremmet en del forklaringer på det økende sykefraværet, som særlig har kommet etter 2020. Denne rapporten ser på mulige årsaker til denne utviklingen.

Rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Ruter AS, hvor Runa Jacobsen Roald har vært kontaktperson. Marit Leite og Sjur Brenden har bidratt med innspill, diskusjoner og avklaringer underveis. Foreløpige funn har vært presentert for Bussforum og Sjåførforum, hvor deltakerne fikk mulighet til å komme med innspill. Rapporten er skrevet av Jørgen Aarhaug, Andreas K Tveit og Fitwi Wolday. Førstnevnte har hatt overordnet ansvar for prosjektet. Tveit har hatt ansvar for arbeid med registerdata og bidratt på intervjuer, Wolday har hatt ansvar for operatørdata og bidratt på intervjuer. Aarhaug har hatt ansvar for intervjuer og case studier og overordnet utarbeidelse av rapport, og bidratt på øvrige deler. Arbeidet med microdata har blitt støttet av Lars Even Egner. Rapporten er kvalitetssikret av Bjørn Gjerde Johansen som har fokusert på bruken av registerdata og overordnet av Silvia Olsen og Petter Christiansen.

Oslo, mai 2026
Transportøkonomisk institutt

Bjørne Grimsrud
Administrerende direktør

Petter Christiansen
Forskningssjef



Innhold

Sammendrag

1	Innledning.....	1
1.1	Innledning	1
1.2	Avgrensning	1
1.3	Rapportstruktur	2
2	Bakgrunn	3
2.1	Tidligere studier	3
2.2	Formål/hypoteser	5
2.3	Varig situasjon eller endrede faktorer	7
3	Metodetilnærming og analyse	8
3.1	Metodevalg/undersøkellesdesign	8
3.2	Data/dataanalyse	8
3.3	Operatørdata	9
3.4	Registerdata	9
3.5	Case	10
4	Resultater og analyser	11
4.1	Hvem er bussjåførene i Norge og Ruter-området?	12
4.2	Sykefravær blant bussførere i Ruterområdet	14
4.3	Sykefravær og alder	15
4.4	Sykefravær og mottak av andre Nav-ytelser	15
4.5	Endret sammensetning av sjåførgruppen.....	17
4.6	Sykefravær og rekruttering.....	20
4.7	Endringer i sjåføreryrket	20
4.8	Anbud og sykefravær	23
5	Diskusjon	24
5.1	Årsaker til et høyt sykefravær over tid	24
5.2	Årsaker til økning i sykefraværet etter pandemien	24
6	Konklusjon og oppsummering.....	30
6.1	Oppsummering	30
	Referanser	33
	Vedlegg.....	35
	Vedlegg 1.....	35

Sykefravær blant bussjåfører

Erfaringer fra Oslo og Akershus

TØI rapport 2147/2026 • Forfattere: Jørgen Aarhaug, Andreas K. Tveit, Fitwi Wolday • Oslo 2026 • 35 sider

Sykefraværet blant bussførere i Ruterområdet er nå vesentlig høyere enn i resten av landet. Dette skiller seg fra situasjonen før pandemien da sykefraværet lå på nivå med landsgjennomsnittet. Sykefraværskningen blant bussjåfører i Ruterområdet har vært betydelig større enn den som har vært observert på tvers av yrker i etterkant av pandemien. Veksten har i hovedsak kommet i det legemeldte sykefraværet. Analysen viser en markert overhyppighet i enkelte bydeler og kommuner, særlig blant sjåfører med bestemte landbakgrunner. Samtidig er det hverken slik at bussjåfører i disse områdene har høyere sykefravær uavhengig av landbakgrunn, eller at personer med disse landbakgrunnene har høyere sykefravær uavhengig av bosted. Mønsteret ser heller ikke ut til å gjelde for alle yrker.

Sykefraværet i Norge har økt i etterkant av pandemien

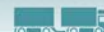
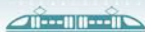
Nasjonal statistikk og flere uavhengige studier har funnet at sykefraværet i Norge har økt i etterkant av pandemien. Sykefraværet i Norge har i etterkant av pandemien økt mer enn det det har i andre sammenlignbare land. Dette har skjedd på tvers av yrker.

Bussjåfører har høyere sykefravær enn mange andre yrkesgrupper. Det er tilfellet både i Norge og internasjonalt. Det var også tilfellet før pandemien. Blant annet derfor finnes det en rekke studier av årsaker til sykefravær blant bussførere. Samtidig som sykefraværet er høyt, er bussjåfører mer tilfreds med yrket enn den gjennomsnittlige sysselsatte.

Veksten i sykefravær etter pandemien blant bussjåfører har vært vesentlig høyere enn det den har vært på tvers av yrker. Denne rapporten ser på årsaker til veksten i sykefraværet blant bussjåfører bosatt i Oslo og Akershus. Arbeidet har tatt utgangspunkt i de tidligere gjennomførte studiene *Kostnadsutvikling i bussmarkedet*, som synliggjorde kostnadseffekten for operatørene av det økte sykefraværet, og *Konkurranse, anbud og styring* som fokuserte på utfordringer ved dagens markedsorganisering. I forbindelse med disse arbeidene ble det også fremmet en del forklaringer på det økende sykefraværet. Å teste holdbarheten i disse forklaringene har vært et viktig formål og strukturert arbeidet med denne rapporten.

Årsaker til høyt sykefravær

Tidligere studier viser at bussjåfører som ansattgruppe oppgir å ha lav innflytelse på jobben, små muligheter for utvikling, lite variasjon i arbeidet og lite kontroll over egen arbeidstid. Videre er bussjåfører utsatt for livsstilssykdommer, ugunstige arbeidstider, stor avstand til



nærmeste leder og andre forhold som er assosiert med høyt sykefravær. Dette er faktorer som er kjent, og har vært til stede over lang tid.

Strukturelt er det utfordringer knyttet til innflytelse over egen hverdag. Markedsstrukturen i bussbransjen, med flere organisatoriske skiller, bidrar til lang avstand mellom bussjåføren og politisk nivå. Først går det et skille mellom politisk bestemte mål og det offentlig eide administrasjonsselskapet som gjennom operasjonalisering av disse målene definerer hva som skal kjøres. Neste skille går mellom administrasjonsselskapet og operatørselskap som kjører på anbudsutsatte kontrakter, hvor pris er et sentralt kriterium. Og det siste skillet går mellom administrasjonen i operatørselskapet og bussjåføren hvor det rapporteres om personalledere med over 100 ansatte de har ansvar for. Dette spennet gjør at avstanden mellom et opplevd problem hos en bussjåfør og muligheten til å gjøre noe med problemet, kan være veldig lang.

Videre medfører sykliske anbud kjente utfordringer med virksomhetsoverdragelse, som dokumentert fører til høyere sykefravær knyttet til skifte av operatør. Sjåførene er i utgangspunktet bedre sikret enn i mange andre konkurranseutsatte yrker, gjennom bransjeavtalen, men ensidig fokus på kostnader oppleves ikke som arbeidsmiljøfremmende.

Bussjåføreryrket har også fungert som et nest beste alternativ yrke. Altså er det å være bussjåfør ikke alle sjåførenes førstevalg. Det er ikke et dårlig yrke, mange har høy yrkesstolthet, men ikke alle.

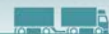
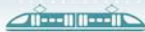
Samlet er det altså en rekke årsaker til at sykefraværet er høyt hos bussjåførere, men ingen av disse strukturelle årsakene fremstår som vesentlig endret i perioden 2019-2024, og kan derfor i liten grad forklare økningen i sykefraværet.

Årsaker til økt sykefravær

Forklaringer som har blitt fremmet inkluderer økt alder blant bussførerne, at nyansatte ikke tåler arbeidspresset, at lite tilgang på arbeidskraft medfører økt belastning på de resterende, at det er blitt relativt sett mindre attraktivt å kjøre deltid, nye busser medfører økt belastning, terskelen for å ikke møte på jobb har blitt lavere, rekruttering av ansatte med en bakgrunn som disponerer for sykefravær, dårlige holdninger til ansatte fra operatørselskapene, og strengere kontrollregime. Vår rapport har så langt det lar seg gjøre etterprøvd disse forklaringene.

Vi finner at:

- *Økt alder* ikke forklarer økningen i sykefraværet. Vi finner ingen sammenheng mellom alder og sykefravær blant bussjåførere i Ruterområdet. Vi finner heller ingen stor økning i gjennomsnittsalder for bussjåførere.
- *Nyansatte*, forstått som personer som har blitt ansatt etter 2019, har ikke høyere sykefravær enn personer som ble ansatt tidligere. Sammenhengen er motsatt.
- *Bemanningssituasjonen* er ikke så kritisk at det medfører utstrakt bruk av overtid. Sykefravær på grunn av bemanningssituasjonen har forekommet, men i begrenset tidsomfang, og virker ikke være et problem i Ruterområdet i 2025-2026.
- *Nye busser* er både assosiert med høyere og lavere sykefravær. Det har vært innfasingsproblemer, og ergonomiproblemer med enkelte nye busser, men det er også mange eksempler på økt tilstedeværelse ved nytt materiell. Effekten er forbigående, og kan ikke forklare økningen i sykefraværet.
- *Et bedre arbeidsmarked* gjør det mindre attraktivt å kjøre deltid. Dette kan være tilfellet, men det er en veldig liten andel av kontraktene for Ruter som kjøres med deltidsansatte. Dette er i hovedsak begrenset til noen typer skolekjøring, og fremstår ikke som noe som kan forklare sykefraværsnivået. Der hvor deltid brukes, er heller ikke sykefraværet avvikende høyt.



- *Holdningsendringer, for eksempel lavere terskel for å bli syk*, kan undersøkes på flere ulike måter. Vi finner ikke at bruken av egenmelding har gått opp. I stedet er det det legemeldte sykefraværet som øker. Vi finner et allment økt sykefravær i befolkningen, men økningen er mye høyere hos bussførere.
- *Ansatte med bakgrunn som kan disponere for sykefravær*: Vi finner at sjåførere som tidligere har mottatt sosialytelser eller AAP har et høyere sykefravær enn andre, men de utgjør en mindre andel av sjåførgruppa enn tidligere. Trangboddhet og andre indikatorer på utsatte arbeidstakere ser ikke ut til å ha noen signifikant effekt på endringen i sykefravær.
- *Dårlige holdninger til ansatte fra operatørselskapene*, ser ut til å ha forekommet, men blir ikke rapportert om som et problem her og nå. Omfanget av slike tilfeller virker også være begrenset.
- *Strengere kontrollregime*. Ruter følger sine kontrakter tettere, sjåførene må rapportere mer om avvik, mye av oppfølgingen er automatisert. Dette medfører økt belastning på sjåførene, men virker ikke å forklare en stor del av utviklingen i sykefraværet.

Altså virker ingen av de forklaringene vi var kjent med i forkant av arbeidet kunne forklare økningen i sykefraværet.

Funn fra dette datamateriale

I arbeidet med denne rapporten har vi avdekket en del systematisk variasjon i sykefraværet knyttet til type kjøring, landbakgrunn og bosted.

- *Sjåførhverdagen har blitt hardere* og medfører derigjennom økt sykefravær. Dette er en påstand som har litt ulike bakenforliggende mekanismer, noe er knyttet til anbudsregimet, med hardere konkurranse og press på sjåførene som resultat. Noe er knyttet til den økonomiske situasjonen hos operatørselskapene, som er utfordrende, og noe er knyttet til økt belastning knyttet til stramme kjøretider og økt trafikk. I dette har vi særlig sett nærmere på utvikling i forsinkelser. På overordnet nivå finner vi at forsinkelsene i trafikk har økt siden 2020, men er fremdeles på et lavere nivå enn de var i 2019. Enkeltlinjer avviker fra dette. Vi finner klare holdepunkter for at sjåførhverdagen kan oppfattes som hardere, men ikke at dette er en forklaring på veksten i sykefraværet.
- *Noen landbakgrunner har høyere sykefravær*. Når vi fordeler bussjåførene på landbakgrunn¹ ser vi stor variasjon i sykefraværet. Vi har sett nærmere på grupper med mer enn 75 sjåførere i hver i 2024. Sykefraværet er stabilt lavt, på nasjonalt snitt eller lavere, blant personer med norsk, eritreisk, etiopisk, og tyrkisk landbakgrunn. Mens sjåførere med landbakgrunn Pakistan, Somalia, Polen, Afghanistan, Sri Lanka, Irak, Syria og Marokko, har høyt og økende sykefravær.
- *Noen bosteder har høyere sykefravær*, typisk i Oslo øst og sør, med tilstøtende områder i nabokommunene. Dette henger i noen grad sammen med landbakgrunn.
- *Samvirke mellom landbakgrunn og bosted*: Når vi ser på landbakgrunnsvariablene og bosted sammen finner vi stor variasjon, men også noen sammenhenger. Eksempelvis observerer vi at personer med landbakgrunn med lavt sykefravær har dette tilnærmet uavhengig av bosted. Personer med landbakgrunn med høyt sykefravær har kun høyt sykefravær knyttet til noen boområder. I andre boområder har de sykefravær på

¹ I rapporten brukes konsekvent SSBs definisjon av landbakgrunn.



nasjonalt nivå. For personer med landbakgrunn og bosted som begge har høyt sykefravær blant bussjåfører, er sykefraværet ofte lavt (normalt) i andre yrker.

Fra dette tolker vi at det ikke er landbakgrunn, bosted eller forhold knyttet til kjøringa som enkeltvis er årsaken til den store veksten i sykefraværet. En mer nærliggende konklusjon er at sannsynligheten for høyt sykefravær stiger når alle tre faktorene er til stede. Hvilke mekanismer som ligger bak, har vi ikke tilstrekkelig informasjon om, men resultatet er økt legemeldt langtidsfravær.

1 Innledning

1.1 Innledning

Norge har over flere år hatt høyere sykefravær enn nabolandene, og denne forskjellen har økt i etterkant av pandemien (Køber, 2024) på tvers av yrker. Sykefraværet i Norge henger i betydelig grad sammen med utdanning og økonomisk status (Nosrati og Oppegaard, 2025). Lengre utdanning og høyere formue er assosiert med lavere sykefravær.

Bussjåfører er en yrkesgruppe som over tid har hatt et høyt sykefravær, også sammenlignet med andre yrkesgrupper i kollektivtrafikken (Schjøtt, 2002). Ose mfl. (2024) trekker fram at bussjåfører som ansattgruppe oppgir lavest innflytelse på jobben blant yrkesgruppene de studerer, opplever små muligheter for utvikling, lite variasjon i arbeidet og lite kontroll over egen arbeidstid. Videre skårer gruppen² lavest på arbeidsengasjement blant fagforbundets medlemmer. Det er altså ikke overraskende at bussjåfører som en gruppe har høyt sykefravær. Det er heller ikke overraskende at sykefraværet har økt i etterkant av pandemien. Likevel har endringen i sykefraværet mellom 2019 og 2024 vært høyere enn forventet.

I gjennomgangen *Kostnadsutvikling i bussmarkedet*, finner Aarhaug mfl. (2025a) at veksten i sykefravær for bussførere på landsbasis har økt med om lag 40 prosent mellom 2019 og 2024, mot en økning på 20 prosent i landsgjennomsnittet. Videre viser regnskapsdata fra bussoperatørene at driveren i veksten for sjåførkostnader er kostnader knyttet til sykefravær og overtids- og vikarutgifter, ikke lønnsvekst eller økning i produksjon. Studien går ikke videre inn på hvorfor sykefraværet har økt. Dette arbeidet trekker vi videre i denne rapporten, som ser nærmere på hvilke faktorer som har bidratt til at sykefraværet har økt.

1.2 Avgrensning

Denne rapporten ser på sykefravær for bussjåfører bosatt i Oslo kommune og Akershus fylke. Imidlertid er mange av momentene, både data og funn, er trolig overførbare til andre områder.

Tidsmessig er studien begrenset av datatilgang. Overordnet ser vi på tidsrommet 2015-2025 der det er mulig. Innenfor dette ser vi på det vi har fått tilgang til, gitt de datakildene vi har. Fokuset er på utviklingen etter 2019. Noe data på sykefravær fra operatører og trafikkdata fra Ruter har enda kortere tidsrekker. De tilgjengelige tidsseriene har i all hovedsak vært tilstrekkelige for formålet med studien, å se på utviklingen i sykefraværet mellom 2019 og i dag.

Tematisk ser vi på bussførere som yrkesgruppe, og vi begrenser oss til bussførere som kjører minibuss eller stor buss i rute for operatører som kjører på kontrakt fra Ruter. Det vil si at vi ikke ser på trikke- og t-baneførere, og heller ikke på turbussoperatører. Denne avgrensningen gir noen utfordringer når vi bruker registerdata, hvor næringskode for lokalbuss også inkluderer trikk. I praksis kan vi ikke skille mellom bussjåfører ansatt i det kommunalt eide busselskapet Unibuss AS, og trikkeførere ansatt i Sporveien Trikken AS. Dette har vi løst med å gjennomføre analysene med både kommunalt eide selskap inkludert og ekskludert.

² Disse dataene inkluderer trikkeførere og kontrollører i kollektivtrafikken i tillegg til bussførere.

1.3 Rapportstruktur

Resten av rapporten er strukturert som følger:

I kapittel 2 presenteres funn fra tidligere studier samt konteksten for denne utredningen.

I Kapittel 3 presenteres metodene som er brukt i denne studien

I kapittel 4 viser vi direkte funn fra analysene.

I kapittel 5 diskuterer funnene opp mot hypotesene presentert i kapittel 2.

Kapittel 6 konkluderer rapporten.

2 Bakgrunn

2.1 Tidligere studier

Bussjåfører er i større grad enn den gjennomsnittlige sysselsatte i Norge fornøyd med jobben sin (NOA, 2026). Samtidig er bussjåfører en yrkesgruppe med trekk som gjør de spesielt utsatt for sykefravær. Arbeidsoppgavene er preget av lavere jobbkontroll, mer nattarbeid, mer ensformig arbeid, samt at de er mer utsatt for mobbing, helseutfordringer og konflikter med kunder enn den gjennomsnittlige sysselsatte (NOA, 2026). Sykefraværet blant bussførere har tradisjonelt vært høyere enn hos andre yrker, både i Norge og internasjonalt (Tse mfl., 2006; Crizzle mfl., 2017). Dette er del av bakteppet for hvorfor arbeidsmiljø og sykefravær har vært et tema som har blitt studert flere ganger tidligere, også i Norge. Vi tar ikke sikte på å gi en full oversikt over disse studiene, men trekker fram noen tidlige studier som er relevante for de spørsmålene som er aktuelle nå.

På tross av at enkelte busslinjer i Oslo og Akershus har eksistert i svært lang tid, har rammene rundt trafikkproduksjon blitt endret flere ganger (George og Aarhaug, 2025). Den store organisatoriske endringen som har funnet sted i den norske bussbransjen i løpet av de siste 30 årene, var en omstrukturering av næringen fra et system med kjøp gjennom historiske avtaler, inkludert egenproduksjon i enkelte kommuner, til anbud. Dagens regime innebærer at fylkeskommunene selv eller gjennom et foretak eller selskap som agerer i fylkeskommunens sted (som Ruter) kjøper busstjenester gjennom konkurranseutsatte anbud. Denne organiseringen har vært tillatt siden 1994 (Samferdselskomiteen, 1991), og i praksis dominerende i Ruterområdet fra etableringen av Ruter i 2007. Anbudsorganiseringen og forhold knyttet til denne, inkludert arbeidsforhold, har vært gjenstand for mange studier, særlig utført ved Fafo og TØI.

Det har vært gjennomført flere studier av arbeidsmiljø i bussbransjen i forbindelse med innføringen av anbud. Gunnes (2003) gjennomførte en casestudie av arbeidsmiljøkonsekvenser av innføring av anbud på Nettbuss AS' ruter til Bjørkelangen. Et av funnene var en endring i sykefraværet fra om lag 5 prosent våren 2001 til enkelte måneder på 20 prosent, våren 2002, og hvor dette kobles til innføringen av anbud. Sykefraværet falt senere etter at en ny operatør overtok, og 20 prosent av de ansatte valgte å gå ut av yrket. Denne studien viser hvordan belastningene ved å endre operatør kan slå inn på sykefraværet, men årsakssammenhenger og generaliserbarhet er usikre. Bråten mfl. (2013) er en kunnskapsoppsummering om arbeidsmiljø i veisektoren generelt. Bråten finner at bussførere skiller seg ut med få muligheter for alternativt arbeid ved sykdom, og at det er en yrkesgruppe med betydelig helserisiko. Jensen mfl. (2014b) trekker både fram funn fra internasjonale studier og erfaringer fra Norge som peker i retning av hardere press på de ansatte som en konsekvens av innføringen av anbud. Samtidig trekker de fram en viktig og vesentlig forskjell mellom anbud i Norge, og anbud i land som er mer studert, i og med at det er en felles tariffavtale (bussbransjeavtalen) i Norge, som begrenser presset på arbeidskraften. Hovedfunnene fra studiene av arbeidsmiljø knyttet til anbud er at anbudsorganiseringen i Norge har hatt en litt «mildere» form, sett med ansattes perspektiv. Blant annet sammenlignet Longva og Osland (2010), innføringen av anbud, og konkurranseutsetting av lokal kollektivtransport, i Norge og i andre land. Samtidig er det helt tydelig at anbudsorganiseringen har medført mer press på bussførerne, også i Norge.

Ser vi på nyere studier, hvor organiseringen av sektoren i praksis er gitt, finner Holte mfl. (2021) som gjennomførte en studie av HMS-arbeidet i operatørselskapet Tide, tilsvarende funn som er etablert i litteraturen: Bussføreryrket er utsatt for høyt sykefravær av strukturelle årsaker, knyttet til arbeidets art, organisering, få muligheter for alternativt arbeid ved sykdom, mm. Lergard mfl. (2023) studerte utfordringene med sjåførmangel med vekt på distriktene. Studien finner at det i perioden 2009 til 2019 har vært en økning i antall deltidsstillinger. Dette kobles mot rekrutteringsutfordringer. Det trekkes også fram at det er lite rekruttering av yngre sjåfører i distriktene og at en stadig større andel av de ansatte er

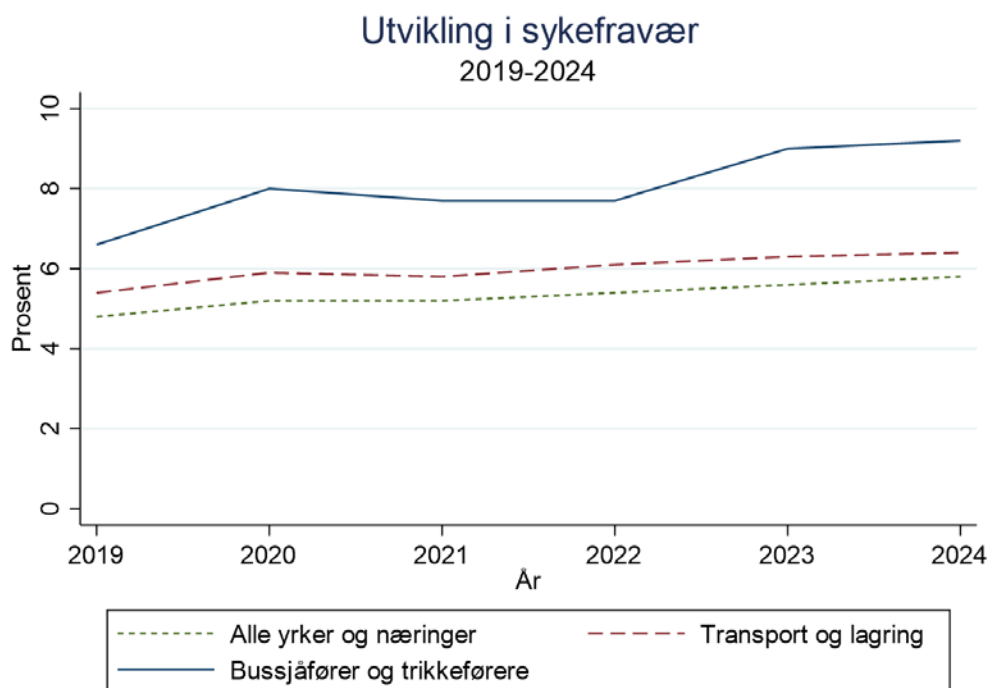
over 62 år. Studien er en kombinasjon av data fra SSB (mikrodata), en survey (blant Vys bussjåførere), og en serie med dybdeintervjuer (62) blant sjåførere ansatt i selskapene Vy og Tide.

Ose mfl. (2024) har buss- og trikkeførere som en av sine yrkesgrupper i en benchmark-studie som har til hensikt å følge utviklingen i arbeidsmiljø, arbeidshelse, HMS-arbeid og teknologi i utvalgte yrker som Fagforbundet representerer. Studien skal oppdateres i en tiårsperiode. Første oppdatering er planlagt 2026. Studien viser blant annet at bussførere skiller seg ut med at en høy andel sykefravær helt eller delvis skyldes arbeidssituasjonen og ved at de i liten grad har innflytelse over egen arbeidshverdag.

Winter mfl. (2025) oppsummerer foreliggende forskning på bussføreres arbeidsvilkår i Sverige med at det er gjort relativt lite, med Vitrano og Kębłowski (2024) som et unntak. Winter mfl. (2025) ser videre på arbeidsvilkår for bussførere i Skånetrafikken, gjennom en intervjustudie av 22 førere og en enkät med 45 svar. Hovedfunnene fra denne studien er at bussførerne har en utfordrende arbeidshverdag, med stort press på tid og liten grad av medbestemmelse. Dette er helt tilsvarende funn som Ose mfl. (2023), Holte mfl. (2021) og Bråten mfl. (2013) presenterer for Norge.

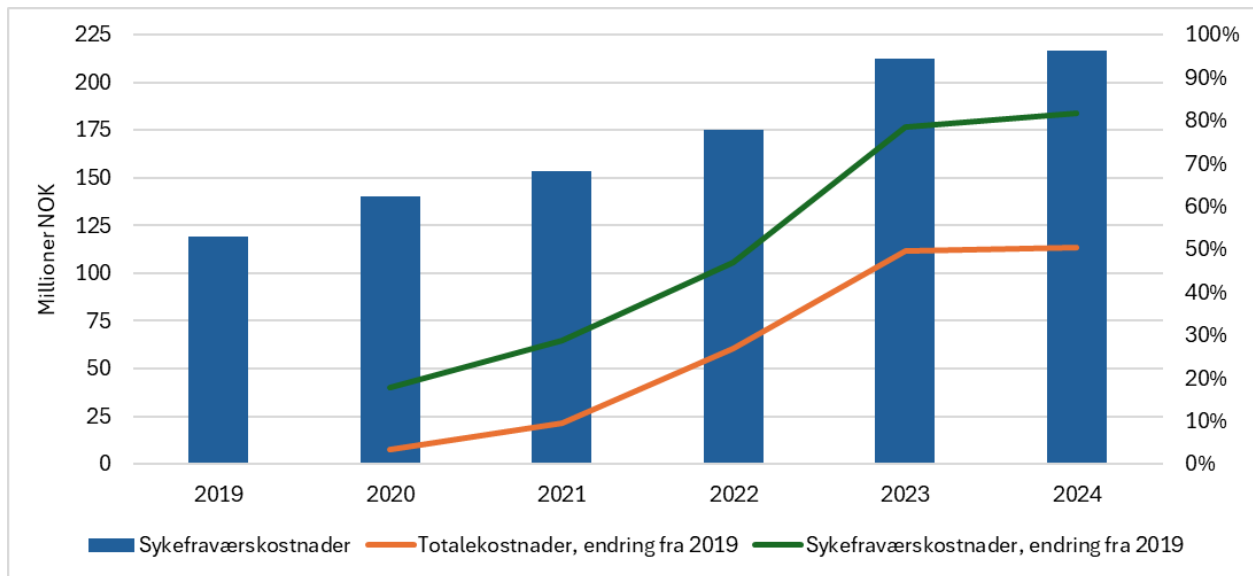
2.1.1 Resultater fra *Kostnadsutvikling i bussmarkedet – sykefravær som kostnadsdriver for operatørene*

Et av funnene i studien av kostnadsutvikling i bussbransjen (Aarhaug mfl., 2025a) var at fraværet blant bussjåførere har økt langt mer i perioden 2019 til 2024, enn fraværet i andre næringer i samme periode.



Figur 2.1: Utvikling i sykefravær alle næringer, bussjåførere og trikkeførere, transport og lagring.

Utviklingen har medført en betydelig økning i kostnadene for operatørene.



Figur 2.2: Sykefraværskostnader og utvikling i kostnader for busselskap i Norge.

Kostnader knyttet til sykefravær var på 119 millioner kroner i 2019 som utgjorde ca. 2,4 prosent av lønnskostnader (nasjonalt). Dette vokste til 217 millioner kroner i 2024 som tilsvarte ca. 3 prosent av lønnskostnader. Figur 2.2 viser nivået på totale kostnader for bussnæringen i perioden 2019 til 2024, samt utviklingen på lønnskostnader og sykefraværskostnader i perioden. I perioden mellom 2019 og 2024 økte totalkostnader, lønnskostnader og sykefraværskostnader med henholdsvis 50, 45 og 82 prosent.

2.1.2 Oppsummering

Bussjåføryrket har en del egenskaper som gjør at det er mer utsatt for sykefravær enn andre yrker. Dette er ikke nytt. Samtidig er de klart fleste sjåførene fornøyd med yrket. Vi er ikke kjent med studier som ser nærmere på utviklingen i sykefraværet i etterkant av pandemien.

Med bakgrunn i de tidligere studiene er det en del momenter som kommer fram som klare. Det er utfordrende å skille mellom faktorer som bidrar til å forklare et høyere sykefravær bussnæringen enn i andre næringer og faktorer som bidrar til økningen i sykefravær hos bussjåførere som vi finner i perioden. I noen grad kan det også være overlapp, ved at faktorer som gjør at bussførere har høyere sykefravær også blir påvirket mer av strukturelle endringer enn tilfellet er i andre næringer/blant andre yrkesgrupper.

Flere studier, som Holte mfl. (2021) og Bråten og Nicolaisen (2013) trekker fram at organiseringen med anbud er spesielt utfordrende. Dette er ikke en utfordring som er unik for buss eller ny. Utfordringen med anbud er knyttet til særlig to momenter, (1) det ene ligger i at organiseringen av tjenestene gir strukturelle utfordringer, som press på utnyttelse av arbeidskraft, lang avstand mellom beslutning om hvordan tjenesten skal utføres og sjåføren som skal gjennomføre den praktisk. (2) anbud gjør at næringen får en dynamikk, hvor sjåfører må påregne å bytte arbeidsgiver eller arbeidssted med jevne mellomrom.

2.2 Formål/hypoteser

Fra formidlingen av hovedfunnene fra, og delvis under arbeidet med, *Kostnadsutvikling i bussmarkedet* (Aarhaug mfl., 2025a) har forfatterne blitt gjort oppmerksom på en rekke ulike mulige forklaringer til hvorfor sykefraværet til bussførere har økt. Disse forklaringene, eller hypotesene, har dannet grunnlaget for metodevalg og undersøkelsesdesign for arbeidet som presenteres i denne rapporten.

Årsakssammenhenger som er foreslått inkluderer:

- **Alder: Sykefraværet øker med alder, og bussførernes alder er økende.**

Denne forklaringen har vært presentert av flere aktører, og har støtte i Lergard mfl. (2023) som gjennomførte en studie fokusert på utfordringene i distriktsnorge. Her er det to mekanismer som begge isolert sett kan være aktuelle, det ene er at bussjåførene i Ruterområdet blir eldre og den andre at sykefraværet for eldre bussjåfører er høyere enn for yngre.

- **Nyansatte: Bussførere som kom inn under pandemien hadde et relativt lavt arbeidspress ved oppstart i yrket, men opplever nå et mer normalt arbeidspress som de i mindre grad håndterer.**

Forklaringen henger sammen med at det hele tiden er en betydelig turnover blant bussførere. Om påstanden er sann, vil sjåfører ansatt fra 2020 og senere ha et høyere sykefravær i 2024/25 enn sjåfører som også var i yrket før 2020 hadde i 2024/25.

- **Distrikter: Det er lite tilgang på arbeidskraft i distriktene**

Sykdom som følge av overbelastning på de gjenværende ansatte. Dette har blitt nevnt av operatører knyttet til arbeidet med *Kostnadsutvikling i bussmarkedet*. Grunnutfordringen i denne forklaringen er en utfordrende bemanningssituasjon over tid. Denne blir løst ved utstrakt bruk av overtid, som videre fører til økt belastning på de som jobber og i neste runde økt sykefravær.

- **Deltid: Det er relativt sett mindre attraktivt å kjøre buss på deltid nå, sammenlignet med tidligere.**

Roten i forklaringen er en observasjon om at det er større utfordring med å skaffe deltidssjåfører grunnet større tilgang på fulltidsarbeidsplasser og at det er færre tidlig pensjonerte som har bussfører utdanning og ønske om å arbeide som bussfører på slutten av sin arbeidskarriere.

- **Nye busser medfører økt belastning på kroppen, særlig i forbindelse med holdeplassopphold, noe som fører til sykefravær**

Denne forklaringen hviler på tekniske utfordringer, dårlig ergonomi, dårlig oppvarming og så videre med nye busser, som har tatt tid å rette opp. Forklaringen er særlig knyttet til leveranser av busser fra nye leverandører i pandemiperioden.

- **Lavere terskel for bruk av sykmelding: Personer som tidligere gikk på jobb småforkjølet blir nå heller hjemme.**

Dette er en forklaring som er direkte knyttet til holdningsendringer knyttet til pandemien, og slår ut i høyere egenmeldt fravær.

- **Sykere ansatte: Mange bussførere rekruttert fra tidligere arbeidsforhold med mye sykefravær disse tar med seg dette inn i bussyrket**

Dette er knyttet til en påstand om at en større andel av rekrutteringen skjer via NAV og at personer som har hatt lengre sykefravær tidligere i sin karriere, tar dette med seg videre i arbeidslivet. Mekanismen er dermed at bussføreryrket har «importert» høyere sykefravær ved at flere personer med historikk som gir høyere sykefravær er kommet inn i yrket.

- **«Bruk og kast»-mentalitet hos operatørene. Det er billigere å ta inn nye sjåfører fra NAV enn å gjennomføre sykeoppfølging**

Dette er en forklaring som har blitt nevnt av flere parter. Kjernen er en påstand om (mis)bruk av sysselsettingstiltak (lønnstilskudd), eller raske rekrutteringsprosesser. Dersom denne forklaringen stemmer, er det med andre ord snakk om en bedriftsøkonomisk vurdering om at det er billigere å ansette nye sjåfører enn å følge opp de som allerede er ansatt skikkelig.

- **Økt arbeidsbelastning som følge av sjåførmangel**

Her er den tenkte mekanismen at høyt sykefravær avler høyt sykefravær. Med andre ord kan høyt sykefravær føre til mer bruk av overtid som øker belastningen på de friske sjåførene til de blir syke.

- **Økt arbeidsbelastning som følge av strengere kontrollregime**

Kausalforklaringen her går på at det, som del av stadig tettere kvalitetskontroll i kjørekontraktene blir lagt flere arbeidsoppgaver på sjåførene. Disse spiser tid og medfører mer stress, og derigjennom fører til mer sykefravær.

Et grunnleggende spørsmål er om det økte sykefraværet som ble observert nasjonalt også observeres i Oslo og Akershus.

I løpet av prosjektet har flere mulige forklaringer kommet til, og mulige mellomforklaringer, altså at gjennomgang av data viser at den opprinnelige forklaringen som ble foreslått, må dekomponeres i flere ulike deler, for å kunne vurderes.

2.3 Varig situasjon eller endrede faktorer

En utfordring i tolkningen av årsaksforholdene ligger i å skille mellom årsaker som bidrar til at bussjåføryrket har et høyt sykefravær over tid, og årsaker som bidrar til at sykefraværet har økt i perioden under og i etterkant av pandemien.

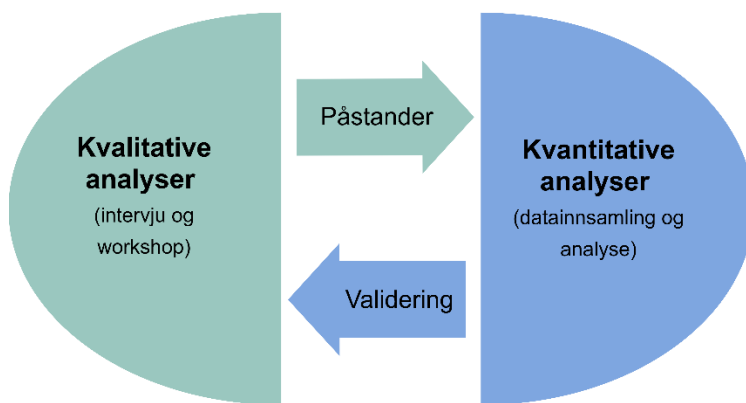
Forhold som lav innflytelse over egen arbeidshverdag blir trukket fram av Ose mfl. (2024), men ble også beskrevet i Schjøtt (2002), altså er ikke fenomenet nytt. Spørsmålet er om det er endret i perioden. Er innflytelsen over egen arbeidshverdag blitt mindre, over tid? Og har dette skjedd parallelt med økningen i sykefravær? Og er det en årsakssammenheng?

3 Metodetilnærming og analyse

3.1 Metodevalg/undersøkellesdesign

Dette arbeidet er gjennomført som en mixed-methods iterativ studie. I starten av prosjektet har vi gjennomført en kvalitativ studie, basert på ekspertintervjuer blant arbeidsgivere, arbeidstakere og NAV. I denne har vi trukket veksler på tidligere gjennomførte studier, særlig *Kostnadsutvikling i bussmarkedene* og *Konkurranse, anbud og styring* (Aarhaug mfl., 2025b; Aarhaug mfl., 2025a). Disse tidligere gjennomførte studiene har sammen med ekspertintervjuene dannet grunnlag for hypoteser om årsakssammenhenger.

Disse er videre testet ved hjelp av registerdata, operatørdata, data fra Ruter og casestudier. I tillegg er det gjort oppfølgende samtaler. Denne siste runden er blant annet brukt for å knytte historier og tolkninger til de kvantitative observasjonene.



Figur 3.1: Iterativ prosess – kval-kvant.

3.2 Data/dataanalyse

Intervjuer

Vi har intervjuet representanter for arbeidsgiversiden hos alle seks operatørene som har rutetrafikk med storbuss eller minibuss i Ruters område (Connect, Minibuss 24-7, Nobina, OsloTaxibuss, Unibuss og Vy). Videre har vi intervjuet de tre største fagforeningene som representerer bussførere (Fagforbundet, Fellesforbundet og YTF), og tillitsvalgte hos aktuelle operatører, representant for NAV, totalt 22 personer.

Tabell 3.1: Intervjulist.

Aktør	Rolle	varighet
Arbeidsgiversiden		
Operatør A	HR-leder, HR	1,5 t
Operatør B	Leder	1t
Operatør C	HR-leder, HR	1t
Operatør D	HR	1t
Operatør E	Leder	1t
Operatør F	Leder	1t
Arbeidstakersiden		
Fagforening A	Leder	1t
Fagforening B	Sentral rådgiver	1,5t
Fagforening C	Klubbleder	1t
Operativt nivå		
NAV	Koordinator	0,5t
Fagforening A	Tillitsvalgte, ¾ operatørselskap	2t
Fagforening C	tillitsvalgt	1t
Operatør	Trafikkleder, bemanningsleder	2,5t
Operatør	Planlegger	2t

Intervjuene har vært gjennomført som en kombinasjon av individuelle intervju og gruppeintervju, ut i fra et semi-strukturert format, med intervjuguide tilpasset hvert enkelt intervju. Spørsmålene har inkludert årsaker til sykefravær, mulige forklaringer på sykefravær, hvilke endringer som er gjort som kan påvirke sykefraværet, utvikling i rekrutteringssituasjonen mm.

I forlengelsen av analysene av registerdata har vi reformulert noen hypoteser, og gjennomført uformelle og avklarende samtaler og e-postutvekslinger. Delvis med de samme personene som er intervjuet, delvis med andre de har videreformidlet spørsmålene til.

3.3 Operatørdata

Operatørene har blitt bedt om å dele sykefraværdata for sin virksomhet på garasje- og månedsnivå, for den perioden som er tilgjengelig. Vi har i varierende grad mottatt dataene vi har forespurt.

Bakgrunnen for forespørselen er å kunne se på endringer i type sykefravær og forskjell mellom ulike geografiske områder, og type kjøring.

Vi har mottatt data fra et flertall av operatørene, men dataene har ulik inndeling, tidshorisonter og variasjon på definisjoner, slik at aggregerte analyser på tvers av operatører har vist seg vanskelig.

3.4 Registerdata

I denne studien har vi benyttet oss av Microdata.no og data fra SSBs registre. Dette er data som er kan behandles av forhåndsgodkjente personer på forhåndsgodkjente institusjoner og brukere, noe som gir mulighet for å gjøre analyser i SSBs registre uten å få direkte tilgang på personsensitiv informasjon. Microdata er en tjeneste som gir tilgang til grunnlagsdata fra SSB for en rekke ulike statistiske enheter til forskningsformål. I og med at dataene i utgangspunktet kan være identifiserbare, gjøres det flere tiltak for å forhindre at resultatene kan tilbakeføres til enkeltpersoner. Disse tiltakene gjør at selv om de underliggende dataene er nøyaktige, vil resultater som hentes ut påvirkes av tiltakene. Det viktigste er (1) at analyser på små utvalg ikke er tillatt; (2) at når resultater vises, vil de 1 % høyeste verdiene settes til 99-prosentilen og de 1 % laveste verdiene settes til 1-prosentilen; (3) at tabulerte tall i tabeller el.l. er

tillagt «hvit støy». Denne hvite støyen er alltid et sted mellom -5 og 5 enheter (dersom en tabell viser 1000 sysselsatte, vil det faktiske antallet være et sted mellom 995 og 1005). Denne typen hvit støy innebærer at jo flere unike grupper det hentes ut resultater for, jo mer vil denne støyen påvirke tabellen. Tall hentet ut på fylkesnivå er for eksempel mer nøyaktige enn tall hentet ut på kommunenivå. Tilsvarende er data for Oslo kommune samlet mer presise enn tall på bydelsnivå, som vi bruker i noen analyser. Dette betyr også at tall som i utgangspunktet skulle summere til det samme tallet, kan avvike noe fra hverandre avhengig av hvilket aggregeringsnivå de hentes ut på.

For å identifisere bussførere i datamaterialet har vi brukt yrkeskode og sektorkode. Dette gir en utfordring fordi førere av trikk og lokal buss har samme yrkesskode. Videre er Unibuss AS et kommunalt eid AS, på samme måte som Sporveien Trikken AS, som utfører trikketjenester. Vi har derfor gjennomført analysene både inkludert og ekskludert kommunalt eide selskap. I hovedteksten har vi presentert funnene inkludert trikkeførere. Dette gir trolig et mer presist bilde enn alternativet, fordi å inkludere trikkeførere kan gi et mindre skjevt bilde enn å ekskludere bussjåfører i Unibuss. Resultatene fra robusthetstesten der vi ekskluderer ansatte i kommunalt eide selskap er presentert i vedlegg 1.

3.5 Case

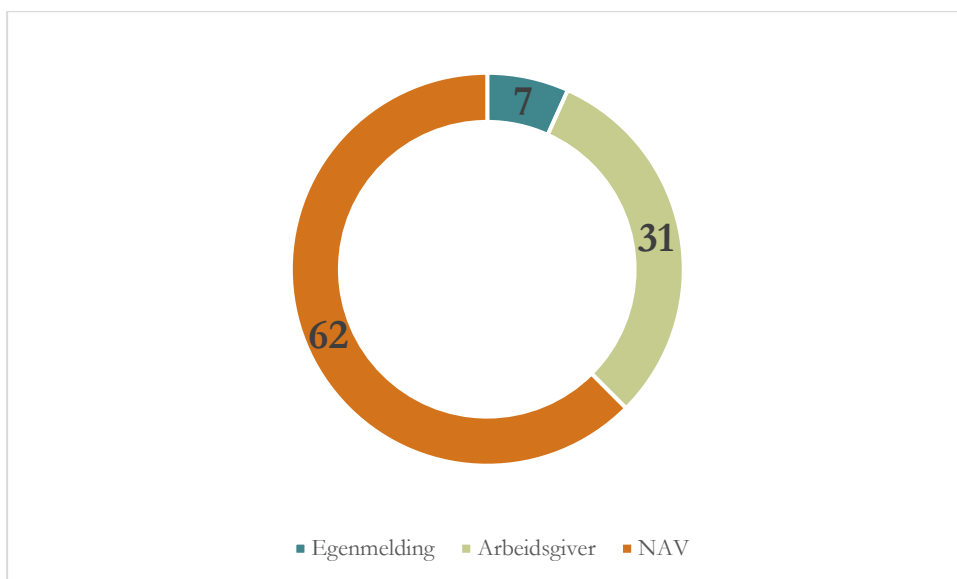
I de innledende intervjuene har alle operatørene blitt spurt om de kan være tilgjengelige for en case-studie, om aktuelt. Dette har operatørene takket ja til. I samråd med Ruter har vi valgt ut to operatører som vi har arbeidet nærmere med, for å se på analyser på lavere geografisk nivå. Særlig knyttet til spørsmålet «har sjåførhverdagen blitt mer utfordrende». Operatørene ble valgt blant storbuseselskapene basert på et ønske om å dekke ulike typer kjøring.

I casestudiene har TØI besøkt operatøren og gjennomført en samtale, og fått tilgang på data knyttet til operativ drift på aktuelle linjer. Disse dataene har blitt supplert med data fra Ruters sanntidsinformasjonssystem.

4 Resultater og analyser

Sykefravær kan deles inn i to hovedkategorier, Arbeidsgiverperioden og NAV-perioden ut i fra lengden for sykefraværet. Arbeidsgiver betaler kostnadene i arbeidsgiverperioden. Dette er de første 16 dagene av sykefraværet. For sykefravær utover 16 dager får arbeidsgiver tilbakebetalt sykepengene fra NAV³. Innenfor arbeidsgiverperioden kan man skille mellom egenmeldingsdager, hvor den ansatte selv melder om sykdom og legemeldt fravær, hvor arbeidstaker har en sykemelding fra lege, tannlege, kiropraktor eller manuell terapeut. Etter tre dagers egenmelding har arbeidsgiver rett på å kreve sykemelding.

Hvordan sykefraværet føres varierer noe mellom operatørselskapene. I datamaterialet vi har fått tilgang til i dette arbeidet fra operatørene deles sykefraværet enten i to eller tre kategorier.



Figur 4.1: Andel sykefravær fordelt på egenmelding, arbeidsgiver og NAV (Operatørdata, 2025).

Figur 4.1 viser fordeling av sykefravær på de tre kategoriene. Figuren viser at hoveddelen av sykefraværet er legemeldt sykefravær ut over arbeidsgiverperioden.

Sammenligner vi med tilsvarende data fra 2019, ser vi at det i hovedsak er sykefraværet utenfor arbeidsgiverperioden som øker⁴. I 2019 utgjorde arbeidsgiverperioden om lag halvparten av det legemeldte sykefraværet, i 2025 om lag 65 prosent (62 prosent når vi inkluderer egenmelding). Veksten i sykefravær kommer altså i hovedsak i form av legemeldt sykefravær over 16 dager⁵.

Det er stor variasjon i bruken av egenmeldinger, men omfanget er lite, sett opp mot det totale fraværet. Fra dataene på garasje og månedsnivå varierer egenmeldt fravær fra 0,0 til ca. 2 prosent av planlagt arbeidstid. I snitt ca sju prosent av sykefraværet. Det er en tendens til at det er lavere i perioden mars – august enn i resten av året. Sesongvariasjonen med høyere fravær på vinterhalvåret gjelder også for

³ Alternativt betales disse direkte av NAV.

⁴ Andelen sykefravær utenfor arbeidsgiverperioden er signifikant høyere i 2025 enn i 2019 ($p=0,008$).

⁵ I datamaterialet fra operatørene finner vi signifikant høyere langtidsfravær i 2025 enn i 2019, men ingen signifikant økning i fraværet under 16 dager fra 2019 til 2025.

legemeldt fravær. Fra vårt datamateriale ser vi ingen opplagte tendenser på overordnet utvikling i det egenmeldte sykefraværet.

På overordnet nivå er sykefraværet høyere i 2024-25 enn i perioden før pandemien. Men det er betydelig variasjon. Det er garasjer som enkelte måneder har sykefravær på over 18 prosent, og det er garasjer som enkelte måneder har sykefravær på under 5 prosent. Det er garasjer som i 2025 har sykefravær på samme nivå som i 2019, og det er garasjer som i 2025 har rekordhøyt sykefravær.

4.1 Hvem er bussjåførene i Norge og Ruter-området?

Tabell 4.1 viser at alder og kjønn blant bussjåfører i Norge har vært stabilt fra 2015 til 2024. Bussjåførene bosatt i Ruter-området var i gjennomsnitt like over 48 år i 2015 og noe over 49 år i 2024. Andelen menn blant bussjåfører er høy, men svakt synkende til like over 92 prosent i 2024. Bussjåførene i resten av landet skiller seg ikke mye fra bussjåfører bosatt i Ruter-området når det kommer til alder og kjønn: Gjennomsnittlig alder er noe over 50 år, og stigende gjennom perioden. Andelen menn er over 90 prosent, og svakt stigende.

Tabell 4.1: Alder og kjønn hos bussjåfører (Microdata.no, TØI)

Bussjåfører bosatt i Ruterområdet – Alder og kjønn			
	2015	2019	2024
Gjennomsnittsalder (år)	48,1	48,4	49,3
Andel menn (prosent)	93,5	92,8	92,2
Bussjåfører bosatt i resten av landet			
	2015	2019	2024
Gjennomsnittsalder (år)	51	51,6	52,6
Andel menn (prosent)	92,60	92,61	91,79

Yrkestransport generelt, og buss spesielt har vært en av de arbeidsplassene som i stor grad har tatt inn personer med ulik landbakgrunn. I dette ser vi en betydelig dreining av bussjåførene ettersom hvilke grupper som har kommet til Norge. Alder og kjønnsfordeling er stabil, men landbakgrunn er mindre stabilt. Tabell 4.2 viser igjen statistikk hentet fra microdata.no for årene 2015, 2019 og 2024. I 2015 er det 1 205 bussjåfører i Ruter-området med norsk bakgrunn.⁶

Sjåfører med bakgrunn fra land ellers i Europa er var den nest største sjåførgruppen, fulgt av Asia og med Afrika klart bak med 291 sjåfører. Går vi videre til 2019, ser vi at sjåførgruppen med afrikansk bakgrunn gjør et betydelig hopp, og gruppen med asiatisk bakgrunn er jevnstor med Europa-gruppen. I 2024 ser vi at vi har fire store landbakgrunn-grupper: Asia er nå den største med 1 273. Norge og Afrika er praktisk talt like store med henholdsvis 1 055 og 1 047 sjåfører, mens øvrige Europa ligger stabilt på noe under 1 000.

⁶ Landbakgrunnsvariabelen følger SSBs definisjon med eget fødeland for utenlandsfødte og foreldres fødeland for norskfødte. I de tilfeller der foreldrene har ulikt fødeland, er det morens fødeland som blir valgt. Hvis ikke personen selv eller noen av foreldrene er utenlandsfødt, hentes landbakgrunn fra de første utenlandsfødte en treffer på i rekkefølgen mormor, morfar, farmor eller farfar.

Tabell 4.2: Yrkesaktive og bussjåførere etter landbakgrunn i Ruterområdet (Microdata.no / TØI).

Landbakgrunn	Bussjåfør 2015			Bussjåfør 2019			Bussjåfør 2024		
	Nei	Ja	Total	Nei	Ja	Total	Nei	Ja	Total
Norge	442 502	1 205	443 716	447 134	1 174	448 305	466 457	1 055	467 509
Europa	137 655	835	138 482	157 743	966	158 710	193 158	968	194 132
Afrika	20 784	291	21 078	27 816	604	28 428	37 350	1 047	38 397
Asia	61 513	689	62 208	77 681	954	78 650	100 444	1 273	101 721
Nord/Mellom/Karib	13 741	22	13 752	15 663	28	15 684	18 388	32	18 414
Sør-Amerika	6 738	14	6 762	8 248	22	8 275	10 742	34	10 780
Oseania	1 124	5	1 126	1 250	5	1 253	1 569	-	1 567
Total	684 061	3 056	687 127	828 101	3 763	739 303	828 101	4 392	832 497

Tabell 4.3 viser tallene fra forrige tabell som andeler. I 2015 hadde nesten 40 prosent av bussjåførene i Ruter-området norsk bakgrunn, med øvrige Europa som nest største gruppe. I 2024 utgjør de fire store landbakgrunngruppene mellom 22 (Europa) og 29 (Asia) prosent av bussjåførene i Ruter-området.

Tabell 4.3: Sysselsatte og landbakgrunn bussjåfør og ikke, Ruterområdet (Microdata.no / TØI)

Landbakgrunn	Bussjåfør 2015			Bussjåfør 2019			Bussjåfør 2024		
	Nei	Ja	Total	Nei	Ja	Total	Nei	Ja	Total
Norge	64,69	39,43	64,58	60,79	31,2	60,64	56,33	24,02	56,16
Europa	20,12	27,32	20,15	21,45	25,67	21,47	23,33	22,04	23,32
Afrika	3,04	9,52	3,07	3,78	16,05	3,85	4,51	23,84	4,61
Asia	8,99	22,55	9,05	10,56	25,62	10,64	12,13	28,98	12,22
Nord/Mellom/Karib	2,01	0,72	2,00	2,13	0,74	2,12	2,2	0,73	2,21
Sør-Amerika	0,98	0,46	0,98	1,12	0,58	1,12	1,3	0,77	1,29
Oseania	0,16	0,16	0,16	0,17	0,13	0,17	0,19	..	0,19
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 4.4 og Tabell 4.5 viser tilsvarende tall, men nå for bussjåførere i hele landet. Tendensene vi observerer i Ruter-området gjelder også for landet for øvrig, men i svakere grad. I absolutte tall er sjåførgruppene med norsk eller øvrig europeisk bakgrunn stabile eller noe synkende fra 2015 til 2024. Gruppene med afrikansk eller asiatisk bakgrunn er derimot sterkt stigende, fra henholdsvis 593 til 2 549 og 1 131 til 2 461.

Tabell 4.4: Bussjåførere etter landbakgrunn, hele landet (Microdata.no, TØI).

Landbakgrunn	Bussjåfør 2015			Bussjåfør 2019			Bussjåfør 2024		
	Nei	Ja	Total	Nei	Ja	Total	Nei	Ja	Total
Norge	2 148 121	8 853	2 156 972	2 128 960	8 702	2 137 659	2 104 414	7 916	2 112 338
Europa	458 643	2 703	461 346	495 245	2 958	498 203	577 080	3 096	580 176
Afrika	49 600	593	50 196	67 862	1 500	69 365	88 299	2 549	90 847
Asia	140 666	1 131	141 795	181 024	1 609	182 629	233 471	2 261	235 726
Nord/Mellom/Karib	45 794	73	45 870	49 233	83	49 311	54 170	108	54 282
Sør-Amerika	19 105	70	19 177	22 881	67	22 954	29 816	110	29 929
Oseania	3 283	3	3 288	3 675	7	3 673	4 330	7	4 336
Total	2 865 217	13 415	2 878 628	2 948 570	14 925	2 963 789	3 091 591	16 049	3 107 633

Prosentene vist i tabell 4.5 viser at sjåførgruppen med norsk bakgrunn går fra 66 til like under 50 prosent av totalen, mens gruppen med europeisk bakgrunn er temmelig stabil. De to øvrige gruppene øker sine andeler kraftig. I 2024 er Norge-gruppen klart størst, med Europa som nummer to på litt under 20 prosent, tett fulgt av Afrika og Asia på rundt 15 prosent.

Tabell 4.5: Bussjåførere etter landbakgrunn, hele landet, Prosent (Microdata.no, TØI).

Landbakgrunn	Bussjåfør 2015			Bussjåfør 2019			Bussjåfør 2024		
	Nei	Ja	Total	Nei	Ja	Total	Nei	Ja	Total
Norge	74,97	65,99	74,93	72,2	58,3	72,13	68,07	49,32	67,97
Europa	16,01	20,15	16,03	16,79	19,82	16,81	18,67	19,29	18,67
Afrika	1,73	4,42	1,74	2,3	10,05	2,34	2,86	15,88	2,92
Asia	4,91	8,43	4,93	6,14	10,78	6,16	7,55	14,09	7,59
Nord/Mellom/Karib	1,60	0,54	1,59	1,67	0,56	1,66	1,75	0,67	1,75
Sør-Amerika	0,67	0,52	0,67	0,78	0,45	0,77	0,96	0,69	0,96
Oseania	0,11	0	0,11	0,12	0,05	0,12	0,14	0,04	0,14
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

4.2 Sykefravær blant bussførere i Ruterområdet

Tabell 4.6 viser det legemeldte sykefraværet⁷ for alle yrker utenom bussførere og for bussførere i landet utenom Ruterområdet og i Ruterområdet for årene 2015, 2019 og 2024. 2015 er valgt som eksempel fordi det er det første året der en rekke variabler i Microdata.no først er tilgjengelig. 2019 er et sentralt år fordi det er det siste hele året før Covid-19-pandemien. 2024 er et naturlig år som siste observasjon fordi det er det siste hele året det finnes observasjoner på.

Tabell 4.6: Sykefravær blant bussjåførere, Ruter og resten av landet (Microdata.no, TØI).

Ruterområdet	Bussjåfør 2015			Bussjåfør 2019			Bussjåfør 2024		
	Nei	Ja	Total	Nei	Ja	Total	Nei	Ja	Total
Nei	4,58	6,49	4,59	4,60	5,51	4,60	5,34	7,21	5,35
Ja	4,04	6,70	4,05	4,09	6,65	4,10	5,06	9,61	5,09
Total	4,45	6,54	4,46	4,47	5,8	4,48	5,27	7,87	5,28

Hvis vi starter i 2015, ser vi at bussjåførere bosatt i Ruterområdet er gruppen med høyest sykefravær, på 6,7 prosent. Bussjåførere i landet for øvrig ligger like under, på 6,49 prosent. Den øvrige arbeidende befolkningen i landet for øvrig har et vesentlig lavere sykefravær, 4,58 prosent. Enda lavere ligger sykefraværet for ikke-bussjåførere i Ruterområdet, på 4,04 prosent.

Ser vi på resultatene for 2019, er mønsteret liknende: Bussjåførere bosatt i Ruterområdet har høyest fravær (6,65 prosent), og ikke-bussjåførere i Ruterområdet har lavest fravær (4,09 prosent). Det er verdt å merke seg at hoppet fra bussjåførere ellers i landet opp til bussjåførere i Ruterområdet nå er høyere (hhv. 5,51 og 6,65 prosent). Det totale legemeldte fraværet endrer seg relativt lite fra 2015 (4,46 prosent) til 2019 (4,48).

Det er derimot større endringer når vi går videre til statistikken for 2024. Her er det totale fraværet på 5,28 prosent. Blant bussjåførere i Ruter-området er endringen nærmere tre prosentpoeng opp, til 9,61

⁷ Det vil si at egenmeldt sykefravær på 0-2 prosent kommer i tillegg (i dataene vi har tilgang på ligger egenmeldinger på om lag 0,7 prosent).

prosent. Bussjåfører ellers i landet har også et relativt høyt fravær med 7,21 prosent. Den øvrige arbeidende befolkningen i Ruter-området er igjen gruppen med relativt lavt fravær (5,06 prosent).

Bussjåfører skiller seg med andre ord ut fra de andre gruppene i hele observasjonsperioden. Forskjellen mellom bussjåfører i Ruterområdet og de øvrige gruppene blir imidlertid betydelig større fra 2019 til 2024.

4.3 Sykefravær og alder

Det er vel etablert at alder øker sykefraværet, altså at eldre mennesker tenderer til å ha høyere sykefravær enn yngre (Biørn mfl., 2013). I vårt intervjumateriale har alderssammensetning blitt foreslått som en forklaring på at sykefraværet blant bussjåfører har økt. Også denne forklaringen kan undersøkes ved hjelp av registerdata analysert gjennom microdata.no.

Tabell 4.7 viser hvordan alder påvirker sykefravær blant bussjåfører bosatt i Ruter-området i årene 2015, 2019 og 2024. Analysene er kjørt som enkle, bivariate regresjonsanalyser (OLS). I 2015 og 2019 finner vi ingen effekt av alder på sykefravær: Estimaten er svakt positive, men ikke statistisk signifikante. I 2024 finner vi derimot en *negativ* effekt av alder på sykefravær. Det er det motsatte av hva vi forventer å finne.

De neste linjene viser tilsvarende tall, men for henholdsvis alle bussjåfører i Norge og for alle arbeidstakere i Norge. Resultatene i tabell 4.7 viser at blant arbeidstakere flest, påvirker alder sykefravær på den forventede måten: Jo høyere alder, jo mer sykefravær. For bussjåførene i landet sett under ett er sammenhengen en annen: Effekten av alder på sykefravær er negativ i alle tre årene, og i 2019 og 2024 er estimatet statistisk signifikant. Til sammen viser de regresjonene at bussjåfører, både i Ruter-området og i landet som helhet, skiller seg klart fra gjennomsnittet blant arbeidstakere. Sykefraværet blant bussjåfører øker ikke med alder.

Tabell 4.7: Effekten av alder på sykefravær blant bussjåfører i Ruterområdet (Microdata.no, TØI).

	2015	2019	2024
	<i>Effekten av alder på sykefravær blant bussjåfører i Ruter-området</i>		
Regresjonskoeffisient	0,018	0,005	-0,065**
	<i>Effekten av alder på sykefravær, hele landet</i>		
Regresjonskoeffisient	-0,02	-0,03**	-0,1**
	<i>Effekten av alder på sykefravær, alle yrkesgrupper hele landet</i>		
Regresjonskoeffisient	0,08**	0,07**	0,07**

**=signifikant på 1-prosentsnivå, *=signifikant på 5-prosentsnivå

4.4 Sykefravær og mottak av andre Nav-ytelser

Generelt er det slik at økonomisk vanskeligstilte har høyere sykefravær enn gjennomsnittsbefolkningen. En mulig forklaring på det raskt økende sykefraværet blant Ruters bussjåfører kan være at det har blitt rekruttert inn flere bussjåfører som er disponert for sykefravær. En nærliggende indikator for en slik disposisjon er mottak av arbeidsavklaringspenger (AAP). AAP er en ytelse som skal erstatte inntekt for mottakere som tilfredsstiller gitte vilkår, blant annet at arbeidsevnen er redusert med minst 50 prosent på grunn av sykdom eller skade.

Tabell 4.8 viser en regresjonsanalyse der vi undersøker om det er en sammenheng mellom å ha mottatt AAP i 2022 og sykefravær i 2024 blant bussjåfører i Ruterområdet. Koeffisienten for å ha mottatt AAP er positivt, men langt i fra statistisk signifikant. Dette nullfunnet indikerer at AAP-mottak neppe er en god forklaring på den kraftige økningen i sykefraværet blant bussjåfører.

Tabell 4.8: Regresjonstabell effekt av AAP-mottak i 2022 på sykefravær i 2024 blant bussjåfører i Ruterområdet (Microdata.no, TØI).

ANOVA					Modellstatistikk	
Kilde	SS	df	MS		Statistikk	Verdi
Modell	46,12393	1	46,12393		Antall obs	4398
Residual	1344217	4393	305,9907		F(1, 4393)	0,150736
Total	1344263	4394	305,9315		R ²	3,4e-5
					Justert R ²	-0,000193
					Root MSE	17,49259
Koeffisienter						
Variabel	Coef.	Std.feil	t	P> t	95% KI nedre	95% KI øvre
Mottok AAP i 2022	0,641759	1,652962	0,388	0,697	-2,598879	3,882
Konst	9,725813	0,267382	36,37	0,000	9,201609	10,25

Denne konklusjonen støttes også av resultatene vist i tabell 4.9. Den viser hvor stor andel av bussjåførene i Ruter-området i 2019 og 2024 som mottok AAP i henholdsvis 2017 og 2022. Som tabellen viser, var det *flere* tidligere AAP-mottakere blant Ruter-sjåførene i 2019 enn i 2024. Dette viser med all tydelighet at det ikke har vært en tilstrømming av AAP-mottakere til bussjåførryknet mellom 2019 og 2024.

Tabell 4.9: Andel av bussjåfører i Ruter-området som mottok AAP 2 år tidligere

	2019	2024
Andel tidligere AAP mottakere av bussjåførene i Ruterområdet	2,7 %	2,5 %

Kan økningen i sykefravær mellom 2019 og 2024 forklares av en tilstrømming av bussjåfører med andre disposisjoner som kan øke sykefravær? Tabell 4.10 viser sammenhengen mellom sykefravær i 2024 og å ha mottatt sosialhjelp i 2022.

Tabell 4.10: Regresjonstabell sykefravær blant bussjåfører som er tidligere sosialhjelps mottakere (Microdata.no, TØI).

Variansanalyse					Modellstatistikk	
Kilde	SS	df	MS		Statistikk	Verdi
Modell	862.6435	1	862.6435		Antall obs	4398
Residual	1343400	4393	305.8048		F(1, 4393)	2.820896
Total	1344263	4394	305.9315		R ²	0.000642
					Justert R ²	0.000414
					Root MSE	17.48727
Koeffisienter						
Variabel	Coef.	Std.feil	t	P> t	95% KI nedre	95% KI øvre
Mottok sosialhjelp i 2022	2.031681	1.209656	1.679	0.093	-0.339855	4.403218
Konst	9.640905	0.270641	35.62	0.000	9.110312	10.17149

Tabell 4.11: Andel av bussjåfører i Ruter-området som mottok sosialhjelp 2 år tidligere (Microdata.no, TØI)

	2019	2024
Andel av bussjåfører i Ruter-området som mottok sosialhjelp 2 år tidligere	5,7 %	5,0 %

Tilsvarende finner vi ingen effekt av trangboddhet, som også kan være en indikator på sosialt utsatte grupper. Det er heller ingen vesentlig endring i trangboddhet blant bussjåførere i Ruter-området mellom 2019 og 2024.

4.5 Endret sammensetning av sjåførgruppen

Som tidligere resultater viser, har det blitt langt flere bussjåførere i Ruter-området med annen landbakgrunn enn norsk og europeisk. Et naturlig oppfølgingsspørsmål er om gruppene som har styrket seg i antall har et sykefravær som avviker fra de tradisjonelt dominerende sjåførgruppene.

Tabell 4.12: Sykefravær fordelt på landbakgrunn, bussjåførere og andre yrkesaktive i Ruterområdet (Microdata.no, TØI)

Landbakgrunn	Bussjåfør 2015			Bussjåfør 2019			Bussjåfør 2024		
	Nei	Ja	Total	Nei	Ja	Total	Nei	Ja	Total
Norge	4,59	6,04	4,59	4,58	5,46	4,58	5,22	6,99	5,22
Europa	3,96	6,07	3,96	4,27	7,05	4,28	5,43	9,74	5,44
Afrika	4,2	7,29	4,22	3,77	5,9	3,79	5,12	8,41	5,16
Asia	4,52	8,3	4,54	4,24	8,26	4,26	5,62	12,68	5,66
Nord/Mellom/Karib	3,79	9,58	3,79	3,85	4,42	3,85	4,66	7,38	4,66
Sør-Amerika	4,86	5,58	4,86	4,59	5,29	4,59	5,45	9,02	5,46
Oseania	3,2		3,2	3,18		3,18	4,06		4,07
Total	4,46	6,7	4,46	4,47	6,65	4,48	5,28	9,61	5,28

Tabell 4.12 viser sykefraværet i ulike landbakgrunnsgrupper. Tabellen oppgir sykefravær fordelt på de som jobbet som bussjåfør i Ruter-området i 2015, 2019 og 2024 og arbeidstakere som ikke var bussjåfør i Ruter-området på samme tidspunkt. Vi ser at Ruter-sjåførere med norsk bakgrunn hadde et sykefravær på 6,04 prosent i 2015. Sjåførere med bakgrunn fra øvrige Europa hadde et svært likt sykefravær, 6,07 prosent. Sjåførere med bakgrunn fra Afrika og Asia hadde et sykefravær på henholdsvis 7,29 og 8,3 prosent i 2015.

Mens Norge er den landbakgrunn-gruppen med lavest fravær blant Ruter-sjåførere, har både Europa-, Afrika- og Asia-gruppene lavere sykefravær enn Norge når vi ser arbeidstakere under ett.

Går vi videre til tilsvarende kolonner for 2019, ser vi at gruppen med norsk bakgrunn igjen er lavest blant de fire store gruppene bussjåførere i Ruterområdet. I 2019 er sjåførgruppen med afrikansk bakgrunn gruppen med nest lavest sykefravær med 5,9 prosent, fulgt av øvrige Europa på 7,05 og Asia på 8,26 prosent.

Igen ser vi at bussjåførere peker seg ut med høyt sykefravær innenfor alle landbakgrunnsgrupper. Ser vi for eksempel på arbeidstakere med bakgrunn fra Europa, er det generelle sykefraværet på 4,27 prosent, mot over 7 prosent blant bussjåførere. Blant arbeidstakere med asiatisk bakgrunn, er sykefraværet nesten dobbelt så høyt blant Ruter-sjåførere enn ellers.

De tilsvarende tallene for 2024 (kolonnene lengst til høyre) viser at bussjåførere i enda større grad skiller seg ut innenfor alle landbakgrunnsgrupper. Blant arbeidstakere med norsk bakgrunn er det generelle fraværet 5,22 prosent, mot nesten syv prosent blant Ruter-bussjåførene. Det er innenfor Asia-gruppen vi finner det største avviket: Her er det generelle fraværet på 5,62 prosent og Ruter-sjåførfraværet 12,68 prosent.

Når vi dykker ned i sykefraværet til de største sjåførgruppene i Ruterområdet, ser vi store variasjoner mellom land. Tabell 4.13 viser antallet og sykefraværet fordelt på enkeltland, for landbakgrunner hvor det i 2024 var mer enn 75 bussjåførere i Ruterområdet. Tabellen rangerer landene etter hvilke grupper som var størst i 2024 og inkluderer antall og sykefravær for hver gruppe for både 2019 og 2024. Som

tabellen viser, er landbakgrunn Norge den største sjåførgruppen (1049 i 2024) og disse sjåførene har et gjennomsnittlig sykefravær på syv prosent i 2024. Nest største gruppe er Pakistan, med et fravær på 13,2 prosent. Denne gruppen trekker opp det generelt høye fraværet som vi har sett for Ruter-sjåførere fra Asia. Tredje og fjerde største sjåførgruppe er de med bakgrunn fra Somalia og Eritrea, som har svært forskjellig sykefravær, med henholdsvis 10,5 og like over 5 prosent. Sjåførere med bakgrunn fra Eritrea er gruppen i tabell 4.13 med lavest fravær, fulgt av Etiopia på like over 6 prosent. Blant disse store sjåførgruppene i Ruter-området er det Sri Lanka og Irak som har det høyeste fraværet, med henholdsvis 14,22 og 14,48 prosent.

Hvis vi ser på de enkelte gruppenes endring fra 2019 til 2024, er spredningen igjen stor. Norge-gruppens sykefravær gikk opp 1,5 prosentpoeng (pp) fra 5,5 til 7 prosent. Det tilsvarer en økning på 28 prosent.

Tabell 4.13: De største sjåførgruppene i Ruter-området etter antall og sykefravær (%).

	2015		2019		2024	
	Antall sjåførere	Sykefravær	Antall sjåførere	Sykefravær	Antall sjåførere	Sykefravær
Norge	1205	6,0	1174	5,5	1049	7,0
Pakistan	301	8,1	424	8,3	514	13,2
Somalia	106	8,6	254	5,9	414	10,5
Eritrea	36	5,0	149	3,5	324	5,0
Polen	154	5,0	201	5,1	212	11,0
Afghanistan	50	10,4	105	6,5	155	12,6
Iran	90	10,1	101	8,4	134	11,5
Sri Lanka	88	9,4	108	10	125	14,2
Etiopia	44	6,0	68	5,9	112	6,0
Irak	57	8,4	85	9,5	109	14,5
Slovakia	171	5,1	141	6,4	93	9,5
Syria	5	6,5	17	5,4	85	12,5
Tyrkia	48	8,7	69	7,5	85	7,0
Marokko	44	6,5	55	7,2	76	13,1
Fravær alle Ruter-sjåførere		6,70		6,65		9,61

Tabell 4.14 tar igjen for seg de 14 landgruppene som var størst blant Ruter-sjåførene i 2024. Her har vi gruppert sjåførene etter hvordan de fordeler seg på seks områder i Oslo og Akershus. I gruppe 1 har vi samlet alle sjåførene som bor i bydelene Grorud, Alna og Stovner. I gruppe 2 finner vi alle som bor i Søndre Nordstrand, mens gruppe 3 («Andre») er øvrige Oslo. Gruppe 4 er Asker og Bærum, som begge er store kommuner direkte vest for Oslo. I gruppe 5 er det samlet sjåførene i fem kommuner nord, øst og sør for Oslo, det vil si Lillestrøm, Lørenskog, Rælingen, Ullensaker og Nordre Follo. Til slutt viser gruppe 6 alle sjåførene som bor i resten av Akershus. Inndelingen i disse seks gruppene eller områdene gjør det mulig å undersøke hvordan sykefraværet i de ulike landbakgrunnsgruppene varierer geografisk. I Tabell 4.14 er antall sjåførere oppgitt i parentes, mens disse sjåførenes gjennomsnittlige sykefravær er oppgitt som prosent over.

Denne sammenstillingen er interessant fordi bussjåførere bosatt i disse bydelene trolig tenderer til å jobbe ved de samme garasjene. Dermed er de eksponert for de samme arbeidsforholdene. Tabell 4.14 viser for eksempel at det i 2024 bodde til sammen 74 sjåførere med bakgrunn fra Norge i bydelene Grorud, Alna og Stovner. Disse sjåførene hadde et gjennomsnittlig sykefravær på 6,27 prosent. Vi ser at en del av cellene har så få observasjoner at man må være varsom med å trekke konklusjoner på bakgrunn av tallene. For eksempel har de 17 polske sjåførene i Grorud/Alna/Stovner et lavt sykefravær (1,71 prosent), mot et relativt høyt fravær blant 14 polske sjåførere bosatt i Søndre Nordstrand.

Variasjoner mellom så små grupper kan skyldes tilfeldige variasjoner som for eksempel at én eller et fåtall sjåførere hadde langvarige fravær i en gitt periode.

En mer finkornet geografisk inndeling gjør det mulig å undersøke følgende forhold: Om sjåførere og sjåførgrupper som trolig jobber ved de samme garasjene har liknende sykefravær. Hvis vi ser på Pakistan-gruppen, som totalt sett har svært mange sjåførere og et relativt høyt fravær, ser vi betydelig variasjon mellom gruppe 1 og gruppe 2 i tabellen: De 167 sjåførene med pakistansk bakgrunn i Grorud/Alna/Stovner hadde et sykefravær på 16,17 prosent. Til sammenlikning hadde de 114 sjåførene fra Pakistan-gruppen i Søndre Nordstrand 9,79 prosent i 2024. Sjåførene med pakistansk bakgrunn i Grorud/Alna/Stovner ligger langt over snittet for alle 14 grupper i disse bydelene (10,94 prosent). Det står i motsetning til sjåførene med pakistansk bakgrunn i Søndre Nordstrand, der de ligger under snittet i bydelen (10,22).

Tabell 4.14: Sykefravær og antall sjåførere fordelt på landgrupper og geografi.

Land	Oslo			Akershus			Total
	GrorAlnStov	Søndre Nordstr	Andre (rest)	AskerBærum	NorSørØstforOslo	Andre (rest)	
Norge	6,27 (74)	5,39 (27)	9,73 (213)	6,11 (130)	6,64 (219)	6,28 (395)	7,02 (1054)
Polen	1,71 (17)	12,58 (14)	9,49 (28)	11,56 (73)	12,97 (37)	13,36 (54)	11,07 (204)
Tyrkia	6,74 (41)	15,56 (6)	5 (8)	4,46 (9)	6,42 (19)	5,79 (6)	6,96 (91)
Slovakia	12,12 (19)	3,8 (5)	10,57 (16)	1,52 (5)	11,2 (31)	6,93 (16)	9,53 (94)
Eritrea	5,17 (60)	4,3 (21)	7,07 (43)	5,67 (69)	4,63 (90)	3,43 (50)	5,04 (324)
Etiopia	3,7 (25)	8,53 (6)	7,66 (24)	3,15 (16)	5,62 (31)	12,82 (7)	6,02 (106)
Marokko	17,26 (22)	12,1 (15)	9,19 (13)		14,9 (8)		13,13 (75)
Somalia	12,27 (70)	12,4 (48)	10,92 (139)	9,82 (53)	9,2 (71)	6,12 (25)	10,54 (410)
Afghanistan	11,63 (45)	3,63 (11)	12,56 (6)	12,34 (25)	19,83 (47)	5,84 (24)	12,67 (153)
Sri Lanka	9,05 (46)	17,74 (8)	12,56 (9)	2,38 (9)	19,37 (36)	17,87 (13)	14,27 (127)
Irak	14,17 (19)	24,43 (15)	12,29 (20)	22,32 (18)	13,35 (41)	1,41 (13)	14,6 (103)
Iran	11,47 (18)	5,81 (8)	14,8 (22)	12,61 (29)	11,1 (37)	9,71 (25)	11,51 (134)
Pakistan	16,17 (167)	9,79 (114)	15,45 (50)	5,19 (27)	13,75 (114)	12,95 (32)	13,31 (516)
Syria	13,5 (9)		9,33 (9)	13,23 (22)	10,5 (18)	19,25 (6)	12,64 (82)
Totalt	10,94 (625)	10,22 (280)	10,5 (616)	8,65 (486)	10,14 (798)	7,54 (672)	9,64 (3478)

Tabell 4.15 viser alder og aldersutvikling mellom 2019 og 2024 for de 14 sjåførgruppene. Vi ser at enkelte grupper (f. eks. Etiopia og Eritrea) har relativt liten stigning i gjennomsnittsalder mellom 2019 og 2024. andre grupper, for eksempel Pakistan, har noe høyere økning.

Tabell 4.15: Aldersutvikling for ulike landgrupper 2019-2024

	Alder 2019	Alder 2024
Norge	56,5	58,4
Polen	44,6	46,86
Tyrkia	44,55	47,32
Slovakia	46,92	52,56
Eritrea	40,19	41,14
Etiopia	44,56	45,27
Marokko	45,94	49,86
Somalia	39,34	41,59
Afghanistan	41,3	44,33
Sri Lanka	48,88	50,25
Irak	43,88	47,32
Iran	50,33	52,08
Pakistan	42,98	45,74
Syria	39,81	40,76
Totalt	48,8	49,3

4.6 Sykefravær og rekruttering

Flere studier har sett på rekrutteringsutfordringer i bussbransjen. Eksempelvis ser Lergard mfl. (2023) på rekruttering og deltid som en særlig utfordring i distriktene.

I datamaterialet som ligger til grunn for denne studien har ikke rekruttering blitt trukket frem i særlig grad, som noe som bidrar til sykefravær over tid. Flere operatører trekker fram at det har vært betydelige rekrutteringsutfordringer knyttet til oppstart på nye kontrakter, at rekrutteringssituasjonen i allmennhet ikke er god og noe operatørene trekker fram at er noe de hele tiden arbeider med. Samtidig som ingen av de intervjuede operatørene trekker fram at de i øyeblikket har noen akutt utfordring med rekruttering.

Et moment som har blitt trukket fram er at nyrekruttede, forstått som personer som har blitt rekruttert etter 2020 har et høyere sykefravær enn de som ble rekruttert tidligere. I intervjuene nevnes at personene som blir rekruttert har en mer marginal tilknytning til arbeidslivet som en mulig årsak, andre inkluderer at de rekruttede i mindre grad har et ønske om å kjøre buss som yrke, og en generell lavere yrkesstolthet. Data hentet fra microdata.no viser tvert imot at fraværet i 2024 er lavere blant Ruter-bussjåfører som også var i yrket i 2019 enn blant de som også jobbet som bussjåfør i 2019: I 2024 var sykefraværet på 10,2 prosent blant sjåfører som også var i yrket i 2019. Blant de som har blitt bussjåfør etter 2019, var fraværet 9 prosent.

Blant operatørene i Ruterområdet blir det heller ikke rapportert om særlig rekrutteringsutfordringer i distriktene, som er et funn fra tidligere studier (Lergard mfl., 2023). I stedet rapporteres det om venteliste for arbeid for enkelte stasjoneringsteder for flere av operatørene. Dette henger antagelig sammen med at ytre distrikt i Ruterområdet, ikke er preget av befolkningsnedgang og endret alderssammensetning på samme måte som distrikt nasjonalt.

4.7 Endringer i sjåføryrket

Særlig fra tillitsvalgte har det blitt rukket fram at det har vært et stadig sterkere og strengere kontrollregime og at dette går ut over arbeidsdagen. Momentene som blir trukket fram går på tett digital oppfølging av avvik, som at den ansatte aktivt må rapportere ved forhold som forsinket avgang.

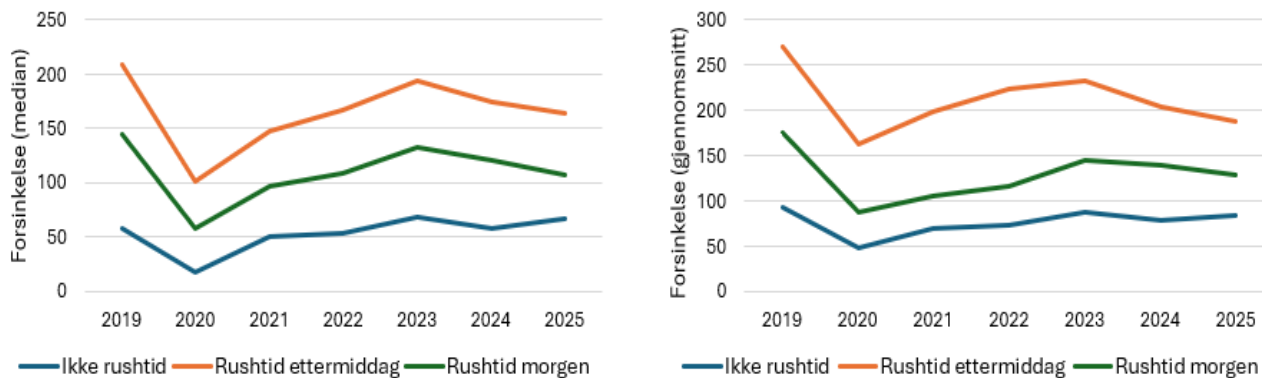
Videre går innspill på at sjåførhverdagen inkluderer mange negative sanksjoner fra ledelsen, og veldig få positive. Det er jevnt over et veldig stort lederspenn.

Videre blir det trukket fram fra ansatte-representanter og enkelte operatører at kjøretidene i flere tilfeller er urealistisk korte, at reguleringstiden ikke er tilstrekkelig, og at det skjer flere og større avvik i trafikken, mer kø, som gjør at sjåførene oftere ikke rekker til endeholdeplass før neste avgang skal kjøres.

Det blir også nevnt at billettering og kundebehandling er en tidstyv.

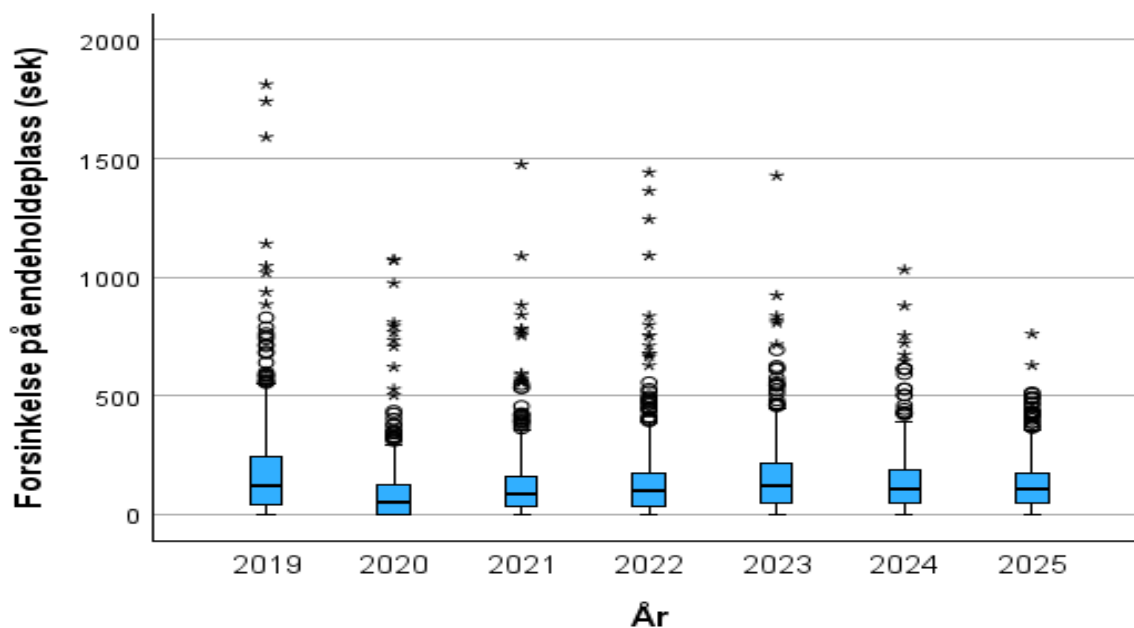
I sum er forklaringen, mindre stolthet, mindre komfort, lavere lojalitet og lavere terskel for å ikke møte.

En måte å belyse forekomster av tidspress på sjåførene mellom avgangene er å se på endeholdeplassforsinkelser hvilket gjør at sjåførene ikke får tilstrekkelig tid mellom avgangene. Figur 4.2, 4.3 og 4.4 er laget basert på forsinkelses data på endeholdeplass hentet fra Ruter. Figur 4.2 og 4.3 baserer seg på kun ordinære ruter mens figur 4.4 tar med både ordinære ruter og skoleskyss. Figur 4.2 viser utviklingene i forsinkelsesdataen (gjennomsnitt- og median verdier) i sekunder for årene 2019 til 2025. Forsinkelser gikk betraktelig ned tidlig i pandemi perioden (2020) og gradvis gikk opp mot 2023. I 2025 lå fortsatt under 2019 nivåer.



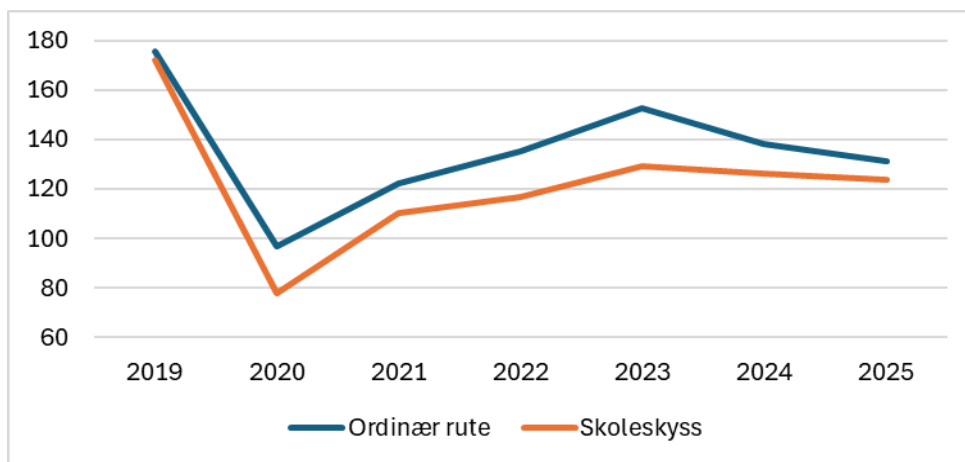
Figur 4.2: Utvikling i forsinkelser (sekunder) på endeholdeplass mellom 2019 og 2025.

Figur 4.3 viser hvordan forsinkelsestidens fordeling. I likhet med figur 4.2, viser også denne figuren at forsinkelsestiden er sammenlignbar mellom årene i både spredningen og median verdi.

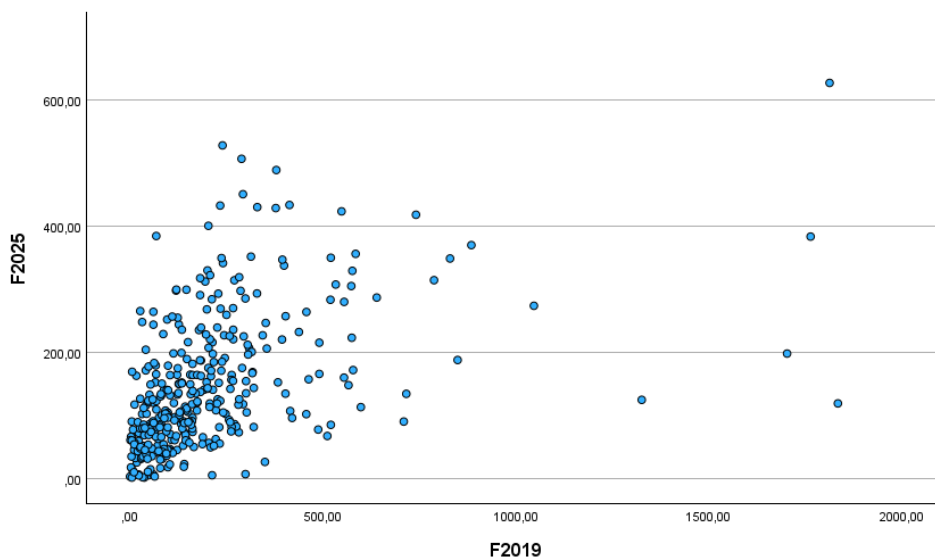


Figur 4.3: Fordeling av forsinkelser per år.

Utviklingen av forsinkelser på endeholdeplass for ordinære ruter og for skoleskyss viser de samme trendene som vist over. Forsinkelsestiden går ned i 2020 og stiger gradvis i påfølgende år men kommer ikke opp til 2019 nivå.



Figur 4.4: Utvikling av forsinkelser blant ordinære ruter og skoleskyss.



Figur 4.5: Spredningsplott, gjennomsnittlig forsinkelse på linjer i 2019 og 2025 (sekunder).

Figur 4.5 illustrerer endringen i forsinkelser på linjer som var i drift i 2019 og 2025. Aksene har enheten gjennomsnittlig forsinkelse per avgang, i sekunder. Figuren (som forestående figurer) viser at de fleste linjer har mindre forsinkelse i 2025 enn tilfellet var i 2019. Det er kun et fåtall linjer som har en vesentlig økning i forsinkelser i perioden (ligger høyt opp og til venstre i figuren).

I sum viser gjennomgangen av forsinkelser til endeholdeplass at forsinkelsene på aggregert nivå ikke har økt. Som illustrert i figur 4.3 er det betydelig variasjon på linjenivå. Enkeltlinjer har opplevd en økning i forsinkelser, men dette er ikke tilfellet for systemet som helhet. Det er mer forsinkelser enn under pandemien, men mindre enn i 2019.

4.8 Anbud og sykefravær

Tidligere studier som Gunnes (2003) viser hvordan anbud, og da særlig overtakelse fra en operatør til en annen medfører økt sykefravær, særlig hos operatøren som taper anbudet. Intervjuene vi har gjennomført støtter langt på vei oppunder denne beskrivelsen. Tapene aktør får et høyt sykefravær fra når tildelingen blir kunngjort og ut kontraktperioden. Ny operatør opplever høyt, men ikke like høyt, sykefravær i oppstartsperioden, gjerne kombinert med rekrutteringsutfordringer. Slik at belastningen på sjåførene er høy i oppstarten. Over tid (halvt år) virker dette å gå seg til. Og sykefraværet virker å stabilisere seg.

Denne utviklingen som ble beskrevet i 2003 bekreftes langt på vei i våre intervjuer. Selve anbudsprosessen, hvor operatør endres i et område fører til økt sykefravær i tilknytning til virksomhetsoverdragelse. Innføringen av anbudsorganisering har også blitt dokumentert som negativt for arbeidsforholdene for bussjåfører (Bråten mfl., 2013; Jensen mfl., 2014a). Samtidig er det et moment som har kommet i tillegg, i form av at det oppleves som økt press i gjentakende anbudsrunder, og økt avstand til beslutningene. Påstanden er at hver anbudsrunde gjør det litt hardere å være bussjåfør.

5 Diskusjon

5.1 Årsaker til et høyt sykefravær over tid

Både funnene fra og eksistensen av store mengder tidligere forskning på sykefravær blant bussførere peker i retning av at yrket er spesielt utsatt for sykefravær (Tse mfl., 2006; Crizzle mfl., 2017). Momentene inkluderer liten kontroll over egen arbeidshverdag. Rutetidene og vognløpene er gitt, det styrer arbeidstempo og pauser. Det er begrenset mulighet til å velge skift og rutiner, mange av beslutningene som påvirker hverdagen blir tatt langt unna, både geografisk, tidsmessig og organisatorisk fra de som utfører arbeidet. Det er betydelig innslag av arbeid mellom kl 21:00 og 06:00. Nattarbeid har kjente utfordringer. Videre kan arbeidet også oppleves som ensformig. Hovedjobben er å kjøre bussen, det betyr i praksis stillesittende og delvis statisk arbeid med begrensede muligheter til faglig utvikling eller alternativt arbeid. Mobbing er et betydelig (høyere enn hos andre grupper arbeidstakere), og ifølge flere av informantene økende problem. I tillegg har feilhandling ved utføring av jobben potensielt store konsekvenser både på materiell, men også for andres liv og helse (NOA, 2026).

Flere av forklaringene på høyt sykefravær som blir trukket fram i intervjuer gjennomført som del av vår studie peker på de samme underliggende faktorene, dette gjelder uavhengig av om forklaringen kommer fra arbeidsgiver, fagforening og tillitsvalgte. Faktorene som bidrar til høyt sykefravær over tid er også forhold som er godt dokumentert i forskningslitteraturen om sykefravær generelt og sykefravær blant bussførere spesielt.

Det blir også trukket fram utfordringer knyttet til livsstilssykdommer, organisatoriske forhold og fysisk arbeidsmiljø. Intervjuene og analysene vi har gjennomført i denne studien, støtter opp under det som er funnet i tidligere studier. Det er ingen grunn til å betvile at det er rimelige årsaker som peker i retning av et høyere nivå sykefravær hos bussjåfører enn hos resten av befolkningen. I registerdataene ligger sykefraværet blant bussførere fra én til to prosent høyere enn snittet for hele befolkningen. Det var tilfellet både før og etter pandemien.

Alt dette er reelle utfordringer, som bidrar til å forklare høyt sykefravær blant bussførere generelt, men det er ikke forhold som har endret seg i betydelig grad i løpet av de siste ti årene. Forklaringene kan altså i mindre forklare endringen i sykefraværet som er dokumentert.

5.2 Årsaker til økning i sykefraværet etter pandemien

I kapittel 4 har vi presentert data og analyser av en rekke forhold som kan tenkes påvirke sykefraværet, og som plausibelt kan ha blitt endret i perioden 2019-2024/5. Funnene fra dette er i hovedsak at flere av forklaringene ikke finner støtte i dataene.

Ruterområdet har høyere sykefravær enn resten av landet for bussjåfører, men ikke for den øvrige befolkningen. Dette henger antagelig sammen med høyere gjennomsnittsinntekt i Ruterområdet. Det er mange godt betalte kontorarbeidsplasser, for yrker som typisk har lavere sykefravær enn landsgjennomsnittet. Vi observerer at sykefraværet i snitt har økt, og at sykefraværet blant bussførere har økt mer.

5.2.1 Gjennomgang av de enkelte forklaringene

Dette delkapitlet er strukturert rundt forklaringene som har blitt undersøkt i studien.

- **Alder: Sykefraværet øker med alder, og bussførernes alder er økende**

Dette fremstår ikke som en god forklaring på økningen i sykefraværet i studieperioden. Våre registerdata viser at det *ikke* er en signifikant økning i sykefravær med alder blant bussjåfører. Eldre bussjåfører er altså ikke mer sykemeldt enn yngre. Det står i motsetning til hva som er tilfellet for gjennomsnittsbefolkningen, der høyere alder er assosiert med vesentlig høyere sykefravær. Videre er gjennomsnittsalderen blant bussjåfører i Ruterområdet lavere enn i resten av landet, men har en stigende tendens. Vi finner altså hverken at alder blant bussjåfører bidrar til økt sykefravær, eller høyere alder blant bussjåførerne i Ruterområdet, som kunne forklare veksten i sykefraværet.

- **Nyansatte: Bussførere som kom inn under pandemien hadde et relativt lavt arbeidspress ved oppstart i yrket, men opplever nå et mer normalt arbeidspress som de i mindre grad håndterer.**

Denne forklaringen viser seg ikke å stemme. Når vi sammenligner sykefraværet blant personene som ble ansatt før 2020 med personene som ble ansatt etter 2020 finner vi at sykefraværet er lavere blant personene som ble ansatt etter 2020.

Forskningslitteraturen som Biørn mfl. (2013), trekker frem at yngre kohorter har en økende tilbøyelighet til egenmeldt sykefravær enn eldre. Fra dataene vi har hatt tilgang til i denne studien kan vi hverken bekrefte eller avkrefte at dette er tilfellet for bussjåfører.

- **Distrikter: Det er lite tilgang på arbeidskraft i distriktene**

Forklaringen som har blitt foreslått går ut på at det er færre sjåfører i distriktene, og at de eksisterende må jobbe mer overtid og ugunstigere skift enn ønsket, og at dette gir grunnlag for økt arbeidsbelastning og derfor høyere sykefravær.

Denne forklaringen finner vi grunnlag for å si er sann, i andre områder enn Ruterområdet. Det vil si, utfordring med rekruttering i distriktene kan ses i intervjumaterialet og i registerdataene. Men dette peker i retning av andre geografiske områder enn Oslo og Akershus.

- **Deltid: Det er relativt sett mindre attraktivt å kjøre buss på deltid nå, sammenlignet med tidligere.**

Forklaringen går ut på at det nå er en større utfordring med å skaffe deltidssjåfører grunnet bedre tilgang på fulltidsarbeidsplasser og at det er færre tidlig pensjonerte som har bussfører utdanning og ønske om å arbeide som bussfører på slutten av sin arbeidskarriere.

Dette er et moment som blir nevnt i flere intervjuer, men ikke trukket fram som et vesentlig problem i øyeblikket. Flere av operatørene uttaler videre at de i praksis ikke har deltidsstillinger lengre.

Antallet deltidsstillinger virker å ha gått ned i perioden 2015-2025. Gjennomsnittlig arbeidsuke blant bussjåfører i Oslo og Akershus har ikke falt i perioden. Så sykefravær grunnet høy arbeidsbelastning knyttet til ufrivillig deltid er ikke noe som virker å ha endret seg til det verre i perioden 2019-2024, men er nok del av en underliggende trend, som er vanskelig å tallfeste.

Antallet timesansatte har økt. Disse har i mindre grad tilgang på støtte i forbindelse med legemeldt fravær. Dette kan derfor ikke forklare økningen i legemeldt fravær. Vi finner heller ingen tydelig økning i egenmeldt fravær. I undersøkelsen har vi ikke hatt tilgang på data som skiller egenmeldt fravær mellom timesansatte og andre.

- **Nye busser medfører økt belastning på kroppen, særlig i forbindelse med holdeplassopphold, noe som fører til sykefravær**

Tekniske utfordringer, dårlig ergonomi, dårlig oppvarming og så videre med nye busser, som har tatt tid å rette opp. Forklaringen er særlig knyttet til leveranser av busser fra nye leverandører i pandemi-perioden.

Knyttet til dette er intervjumaterialet delt. Det blir trukket fram enkelte utfordringer med enkelte av busstypene, og innføring av disse, som muligens kan ha medført enkelte sykemeldinger, men dette virker hverken å være et utbredt problem eller et vedvarende problem. Andre intervjuer peker på høyere tilstedeværelse knyttet til innfasing av nye kjøretøy, med mekanismen at det er gøy å kjøre med ny redskap.

Det har opplagt vært noen utfordringer knyttet til innfasing av enkelte nye busstyper, men dette virker ikke å ha bidratt til økt sykefravær over tid.

- **Lavere terskel for bruk av sykmelding: Personer som tidligere gikk på jobb småforkjølet blir nå heller hjemme.**

Dette er en forklaring som er direkte knyttet til holdningsendringer knyttet til pandemien. I den generelle befolkningen finner vi dette. Sykefraværet har økt i etterkant av pandemien. Registerdataene viser en økning i legemeldt fravær fra 4,48 til 5,28 prosent blant arbeidstakere i hele landet, altså på 0,8 prosentpoeng. Ser vi på bussjåfører bosatt utenfor Ruterområdet vil dette kunne forklare halvparten av veksten i sykefravær som er observert. Men i Ruterområdet er veksten betydelig større.

Om det er tilbøyeligheten til å ikke gå på jobb som er endret er det en forklaring som burde kunne observeres i form av økt bruk av egenmeldingsdager. I vårt datamateriale finner vi imidlertid ikke noen klar økning i bruk av egenmeldinger. Vi finner derimot en klar økning i legemeldt sykefravær over 16 dager. Vi kan ikke helt avvise at det er større bruk av egenmelding i 2025 enn det var før pandemien, til det er datagrunnlaget vi har for egenmeldinger før pandemien for svakt. Men det er ikke noe som tyder på at bruken av egenmeldinger blant bussjåfører i Ruterområdet er spesielt høy. Vi finner at den i 2025 er på ca. 0,7 prosent, mot 1,03 prosent nasjonalt⁸.

- **Sykere ansatte: Mange bussførere rekruttert fra tidligere arbeidsforhold med mye sykefravær disse tar med seg dette inn i bussyrket**

Dette er knyttet til en generell observasjon av at en større andel av rekrutteringen skjer via NAV og at personer som har hatt lengre sykefravær tidligere i sin karriere, tar dette med seg videre i arbeidslivet.

I tråd med forventning finner vi at ansatte som er rekruttert med en historikk av NAV-ytelser har et høyere sykefravær enn andre. Imidlertid har andelen personer som faller inn under disse kategoriene gått ned. Det er altså færre som blir rekruttert med en slik historikk i 2024, enn det var i 2019. Effekten på samlet sykefravær av at det er færre personer med en slik historikk forventes derfor å være negativ.

- **«Bruk og kast»-mentalitet hos operatørene. Det er billigere å ta inn nye sjåfører fra NAV enn å gjennomføre sykeoppfølging**

Dette er en forklaring som har blitt nevnt av flere parter. Kjernen er en påstand om (mis)bruk av sysselsettingstiltak (lønnstilskudd), eller raske rekrutteringsprosesser. Altså en bedriftsøkonomisk vurdering på at det er billigere å ansette nye sjåfører enn å følge opp de som allerede er ansatt skikkelig.

⁸ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/sykefravaer>

I intervjumaterialet finner vi støtte til at forhold som oppfattes på denne måten har funnet sted. Imidlertid blir det presisert at dette ikke er tilfellet i øyeblikket og at erfaringene med denne typen atferd fra operatørene ikke kunne karakteriseres som vellykket. I stedet har operatørselskapene trukket fram at de har innført tiltak for tettere og mer aktiv sykefraværsoppfølging.

Vurderingen av forklaringen basert på undersøkelsene vi har gjort er at dette ikke fremstår som en dominerende forklaring. Den kan ikke helt avvises, men det virker ikke å være en viktig forklaring. Vi finner ikke data som underbygger påstanden som en forklaring på den observerte økningen i sykefraværet.

- Økt arbeidsbelastning som følge av sjåførmangel

Her er den tenkte mekanismen at høyt sykefravær avler høyt sykefravær. Altså at et høyt sykefravær fører til mer bruk av overtid som øker belastningen på de friske sjåførene til de blir syke.

I alminnelighet er det mangel på bussjåfører, rekrutteringssituasjonen er utfordrende. Dette oppleves særlig hardt i distriktene (Lergard mfl., 2023). Vi finner imidlertid ikke igjen bekrivelsen av akutt mangel på sjåfører. Bemanningssituasjonen er god på tross av en utfordrende rekrutteringssituasjon. Bemanningssituasjonen gjør altså ikke at det er betydelig merarbeid for eksisterende sjåfører i Ruterområdet. Det er derfor vanskelig å se for seg at denne forklaringen skulle bety mye for utviklingen i sykefraværet som observeres.

- Økt arbeidsbelastning som følge av strengere kontrollregime

Det er et tettere kontrollregime, dette har blitt tettere i perioden 2019 til 2025. Videre er avstanden mellom sjåfør og beslutningstakere stor.

Det er rapportert om enkelttilfeller av sykefravær direkte koblet til kontrollregimet. Det sagt, kontrollregimet har blitt implementert relativt likt i området, og helt uavhengig av landbakgrunn. Det kan derfor ikke forklare økningen i sykefravær i særlig grad. Fordi dette er konsentrert til noen geografiske områder og noen landbakgrunner.

5.2.2 Forklaringer som har kommet til underveis i prosjektet

- Landbakgrunn

Innledende studier av registerdata viser at det er stor variasjon mellom bussjåfører med ulike landbakgrunn og deres sykefravær. En mulig hypotese er dermed at en dreining i sjåførsammensetningen i retning av flere personer med landbakgrunner med høyere sykefravær medfører at gjennomsnittlig sykefravær går opp. Samtidig viser tabell 4.12 at høyere sykefravær blant personer med de utvalgte landbakgrunnene ikke viser tilbake på høyere sykefravær hos gjennomsnittsarbeidstakeren med disse landbakgrunnene. Videre viser tabell 4.13 at selv om noen grupper har hatt et sykefravær som ligger over landsgjennomsnittet over tid, har det skjedd en markant endring. Tabell 5.1 viser sykefravær fordelt på landbakgrunn, målt i sykedager.

Tabell 5.1 Sykefravær i gjennomsnittlig antall dager og samlet per gruppe⁹ (Microdata.no, TØI)

	Sykedager per sjåfør			Samlet sykedager per gruppe		
	2015	2019	2024	2015	2019	2024
Norge	13,0	11,8	15,1	15246	13883	15787
Pakistan	17,3	17,8	28,4	7338	7566	14587
Somalia	18,4	12,7	22,6	4686	3222	9346
Eritrea	10,8	7,5	10,8	1615	1121	3483
Polen	10,8	11,0	23,7	2161	2204	5014
Afghanistan	22,4	14,0	27,1	2357	1467	4199
Iran	21,8	18,1	24,7	2202	1824	3313
Sri Lanka	20,2	21,5	30,5	2180	2322	3816
Etiopia	12,9	12,7	12,9	874	863	1445
Irak	18,1	20,4	31,2	1539	1736	3398
Slovakia	10,9	13,8	20,4	1543	1940	1900
Syria	13,9	11,6	26,9	236	197	2284
Tyrkia	18,6	16,1	15,1	1286	1113	1279
Marokko	14,0	15,5	28,2	767	851	2141

Blant sjåfører med enkelte landbakgrunner er overhyppigheten av langtidssykefravær gått kraftig opp i tidsperioden, og særlig mellom 2019 og 2024. Dette kan illustreres med avvik fra nasjonale gjennomsnitt i sykefraværsdager blant bussjåfører tabell 5.2.

Tabell 5.2 Avvik i sykefravær mot nasjonalt snitt blant bussjåfører i gjennomsnittlig antall dager fordelt på landbakgrunn, land med flere enn 75 sjåfører i 2024 (microdata.no, TØI).

	Dager per sjåfør			Dager samlet		
	2015	2019	2024	2015	2019	2024
Norge	-1,0	0,0	-0,5	-1568	-25	-474
Pakistan	3,4	6,0	12,9	3138	2543	6620
Somalia	4,5	0,8	7,1	3206	213	2928
Eritrea	-3,1	-4,3	-4,8	1112	-644	-1539
Polen	-3,2	-0,9	8,1	12	-177	1727
Afghanistan	8,5	2,1	11,6	1659	223	1796
Iran	7,8	6,2	9,2	946	628	1236
Sri Lanka	6,2	9,7	15,0	952	1043	1879
Etiopia	-1,1	0,8	-2,6	260	57	-291
Irak	4,1	8,6	15,7	743	729	1708
Slovakia	-3,0	1,9	4,9	-843	270	458
Syria	-0,1	-0,2	11,4	166	-4	967
Tyrkia	4,7	4,3	-0,5	616	295	-38
Marokko	0,0	3,6	12,7	153	200	962

⁹ Antall sykedager er beregnet ut i fra et normalår på 215 arbeidsdager (vektet snitt av bussbransjeavtalen for Oslo og Akershus).

Fra tabellen ser vi at det er stor forskjell mellom sykefraværet på landbakgrunn. Landene med stort avvik er Pakistan, Somalia, Polen, Afghanistan, Sri Lanka, Irak, Syria og Marokko. Personer med landbakgrunn fra Norge, Eritrea, Etiopia og Tyrkia trekker ned snittet.

Når vi ser fordelingen av sykefravær på geografi (internt i Ruterområdet) og landbakgrunn sammen, kommer det opp et mønster hvor stor vekst i sykefraværet kun finner sted hvis det er tre forhold som alle inntreffer samtidig. Utsatt geografi, utsatt landbakgrunn, og bussjåfør. Personer med bare to av disse har ikke vesentlig høyere sykefravær enn landsgjennomsnittet. Dette peker i retning av at hovedårsaken til den observerte økningen i legemeldt sykefravær er systematisk overforbruk av sykepengeytelser blant deler av de ansatte. Overhyppigheten av sykefraværet er først og fremst knyttet til det legemeldte fraværet. Vår grunnantagelse er at de konkrete arbeidsrelaterte faktorene er like på tvers av landbakgrunn på samme stasjoningssted. Når forskjellen mellom landbakgrunnene og legemeldt sykefravær er så stor, fremstår andre faktorer enn de fysiske arbeidsrelaterte å være av stor betydning. Dette kan være faktorer knyttet til det enkelte arbeidsmiljøet, eller faktorer utenfor arbeidsmiljøet som likevel påvirker. Observasjonen av gruppeeffekter er kjent fra tidligere studier, som Lindbeck mfl. (2008), som viser «smitteeffekter» av sykefravær. Sannsynligheten for å være sykemeldt øker, når naboen eller kollegaen er sykemeldt. De underliggende årsakene har vi ikke undersøkt nærmere, men informanter har pekt på forhold som tilgangen på leger som sykemelder lett og fragmenterte arbeidsmiljø. Tilgang på leger som sykemelder lett kan plausibelt korrelere med landbakgrunn og bostedsvariabelen, og ha endret seg fra 2019 til 2024. Det samme kan være tilfellet for et fragmentert arbeidsmiljø. Disse to forklaringene kan også eksistere parallelt og forsterke hverandre. Uansett underliggende årsak peker funnene denne rapporten i retning av behov for videre undersøkelser. Årsakene som forklarer at bussjåfører har høyere sykefravær enn den gjennomsnittlige yrkesaktive, virker ikke å kunne forklare økningen i sykefravær blant bussjåfører i Oslo og Akershus fra 2019 til 2024.

6 Konklusjon og oppsummering

Den overordnede utviklingen i sykefraværet blant bussjåfører har endret seg mye i perioden som blir studert i denne rapporten. I 2015 var sykefraværet i blant bussjåfører Ruterområdet nesten likt sykefraværet blant bussjåfører i resten av landet. I 2024 og 2025 er sykefraværet vesentlig høyere i Ruterområdet enn i Norge for øvrig.

Det er en økning i sykefraværet i Norge i denne perioden på tvers av yrker, men økningen i sykefraværet blant bussjåfører i Ruterområdet er vesentlig høyere enn dette. Økningen i sykefraværet blant bussjåfører er i hovedsak knyttet til legemeldt fravær.

Innenfor Ruterområdet er det stor variasjon i sykefraværet mellom ulike garasjer, bosteder og landbakgrunner. Den store samlede økningen er imidlertid drevet fram av en enda større økning blant personer med enkelte landbakgrunner bosatt i enkelte delområder. Ser vi bort i fra personer med disse landbakgrunnene bosatt i disse områdene, er ikke veksten i sykefraværet blant bussjåfører i Ruterområdet så langt unna utviklingen i landet for øvrig.

Når vi dekomponerer de forklaringene vi klarer å tallfeste, finner vi at økt sykелighet i befolkningen kan forklare 0,8 prosentpoeng av veksten. Den eneste entydige forklaringen på resten av veksten er kombinasjonen bosted og landbakgrunn med høyere sykefravær blant bussjåfører. Bosted i de utsatte områdene gir ikke høyere sykefravær i seg selv. Det gjør heller ikke gitte landbakgrunner: Når vi sammenlikner landbakgrunner som har høyt fravær i et boområde, har de ofte relativt lavt fravær i et annet område. Kombinasjonen bosted og landbakgrunn gir heller ikke vesentlig høyere sykefravær for den gjennomsnittssysselsatte. Bussjåfører skiller seg ut. Til sammen peker dette i retning av et problem enten knyttet til arbeidsmiljøet på disse stedene, eller på praksis hos helsevesenet som betjener disse.

I tillegg til dette er det forhold som i enkelttilfeller kan medføre økning i sykefraværet. Disse faktorene kan være knyttet til belastning på sjåførene, som økning i forsinkelser og tettere og mer omfattende kontroll, men også forhold som nye busser, stor avstand til nærmeste leder, organisering med stor avstand til beslutningene som påvirker arbeidshverdagen og anbud med virksomhetsoverdragelser er forhold som peker i retning av høyt sykefravær. Vi finner imidlertid ikke at noen av disse faktorene samsvarer med den observerte utviklingen i tilstrekkelig grad til å utgjøre en vesentlig del av forklaringen på økningen i sykefraværet mellom 2019 og 2024.

6.1 Oppsummering

Studien har tatt utgangspunkt i at sykefraværet har steget overraskende raskt blant bussjåfører på landsbasis. I arbeidet som har fokusert på Ruterområdet ser vi at dette området har bidratt til å trekke opp landssnittet.

Tabell 6.1: Samletabell, kvantifiserte vurderinger

Hypotese	Vurdering	Størrelse
Sykefraværet har utviklet seg likt i Ruterområdet og resten av landet	Dette er ikke tilfelle: Sykefraværet blant bussjåfører er høyere i Ruterområdet enn i resten av landet og forskjellen har økt	Sykefraværet blant bussjåførere i Ruterområdet er om lag 2,4 prosentpoeng høyere enn i resten av landet.
Sykefraværet i den generelle befolkningen har gått opp over tid	Ja, her finner vi helt tilsvarende tall som i nasjonal statistikk	0,8 prosentpoeng
Alder: Sykefraværet øker med alder, og bussførernes alder er økende	Gjennomsnittlig alder blant bussførere i Ruterområdet har økt med 0,9 år i perioden, 2019 til 2024, mot 1,0 år i landet for øvrig. Økningen fra 2015 er på 1,2 år i Ruterområdet og 1,6 år i resten av landet.	Bussjåførene har blitt noe eldre i snitt.

Hypotese	Vurdering	Størrelse
	Imidlertid viser analysene av data ingen effekt av alder på sykefravær blant bussførere i Ruterområdet i 2015 og 2019. Tilsvarende effekt er signifikant negativ i 2024. Eldre buss-sjåførere i Ruterområdet har altså et lavere fravær enn yngre	Økt alder bidrar ikke til økt sykefravær, om noe bidrar det til svakt redusert sykefravær
Nyansatte: Bussførere som kom inn under pandemien hadde et relativt lavt arbeidspress ved oppstart i yrket, men opplever nå et mer normalt arbeidspress som de i mindre grad håndterer	Bussjåførere ansatt under og etter pandemien har lavere sykefravær i 2024 enn det bussjåførere som også var i yrket i 2019 hadde.	Ingen effekt
Distrikter: Det er lite tilgang på arbeidskraft i distriktene	Dette støttes ikke av dataene fra Ruterområdet	Ingen effekt
Deltid: Det er relativt sett mindre attraktivt å kjøre buss på deltid nå, sammenlignet med tidligere.	Det er lite deltid, og ingen vesentlig endring i gjennomsnittlig arbeidstid per sjåfør. Det er heller ingen støtte i dataene for at deltidssjåførere har høyere sykefravær enn øvrige, tendensen er motsatt.	Ingen effekt
Nye busser medfører økt belastning på kroppen, særlig i forbindelse med holdeplassopphold, noe som fører til sykefravær	På dette punktet spriker dataene. Det er opplagt at sykefravær knyttet til nytt materiell har forekommet, samtidig er det også en tendens til redusert sykefravær når nye busser blir introdusert.	Ingen målbar effekt
Lavere terskel for bruk av sykmelding: Personer som tidligere gikk på jobb småforkjølet blir nå heller hjemme	Vi finner at bruken av egenmeldinger ikke har en tydelig økning. Korttidsfraværet er ikke en drivende forklaring på utviklingen i sykefravær i Ruterområdet.	Ingen målbar effekt
Sykere ansatte: Mange bussførere rekruttert fra tidligere arbeidsforhold med mye sykefravær disse tar med seg dette inn i bussyrket	Rekrutteringen via NAV har gått i rykk og napp, den har i perioder med nye kontrakter vært høy, men er ikke spesielt høy i øyeblikket.	Ingen målbar effekt
	Personer som har mottatt sosialhjelp tidligere og personer som har mottatt arbeidsavklaringspenger tidligere har høyere sykefravær enn andre. Imidlertid er andelen bussjåførere som har bakgrunn i disse kategoriene vesentlig lavere i 2024 enn det var i 2019.	Ingen, eller reduserende effekt
«Bruk og kast»-mentalitet hos operatørene. Det er billigere å ta inn nye sjåførere fra NAV enn å gjennomføre sykeoppfølging	Vi finner støtte for at dette har forekommet, men ikke at det i skrivende stund kan forklare sykefraværet i Ruterområdet	Ingen effekt
Økt arbeidsbelastning som følge av sjåførmangel	Vi finner ikke støtte for dette. Det er en utfordrende rekrutteringssituasjon, men bemanningssituasjonen i Ruterområdet virker å være bra.	Ingen effekt
Økt arbeidsbelastning som følge av anbud	Anbud, selve anbudsprosessen, skifte av operatør mm medfører økt sykefravær, men hoveddelen av dette virker å være knyttet til omstillingen og ikke bli værende permanent	Tidsbegrenset, ikke en vesentlig forklaring for perioden vi studerer.
Økt arbeidsbelastning som følge av kontrollregime	Kontrollregimet som sjåførere og operatører møter har blitt strengere og mer omfattende. Mange rapporterer om økt arbeidsbelastning som følge av dette, samtidig så er det enkelte som rapporterer om redusert arbeidsbelastning, fordi mye av rapporteringen er automatisert.	Usikker, ikke klart målbar
Økt arbeidsbelastning som følge av trafikk	I hovedsak har samlede forsinkelser til endeholdeplasser gått ned i perioden. Imidlertid er det enkelte linjer hvor disse har økt. Dette kan altså være en forklaring på økt sykefravær i enkelte områder.	Dersom det har bidratt til økt fravær, er det i så fall kun på enkelte kontrakter.
Landbakgrunn	Høyere sykefravær hos personer med disse landbakgrunnene finner ikke sted hos personer med annen landbakgrunn bosatt i samme bydeler og kommuner	I 2019 ser det ut til at 15 prosent av sykefravær i Oslo og Akershus er knyttet til overhyppighet blant utvalgte landbakgrunner. I 2024 har dette steget til 33 prosent. (Altså likt hele veksten i sykefravær)

I sum sitter vi igjen med tre hypoteser som vi ikke uten videre kan avkrefte. Den første er økt sykелighet i befolkningen, som vi finner data for også blant bussjåførere, både i og utenfor Ruterområdet. Den andre

er at sjåførhverdagen har blitt hardere. Den tredje er at det er økt tilbøyelighet til legemeldt sykefravær uten bakgrunn i selve arbeidet, og da særlig over 16 dager hos bussførere med enkelte landbakgrunner.

Overordnet virker det som sjåførhverdagen har endret seg, det er økt kontroll og tettere oppfølging av avvik enn tilfellet var før pandemien. Samtidig har forsinkelsene på overordnet nivå gått ned, selv om det på enkelte linjer har økt. Det er altså en del sjåfører som har en økt andel av sin arbeidsdag bak rattet i 2025 sammenlignet med situasjonen i 2019. Beregnet kjøretid på linjene har i begrenset grad vært justert i perioden, og har ikke medført at flere vognløp har blitt finansiert av Ruter. På fylkesnivå har forsinkelsene til endeholdeplasser gått ned.

Økt sykefravær knyttet til landbakgrunn kan ha flere ulike årsaker, inkludert at det er en korrelasjon mellom landbakgrunn og risiko på arbeidsplassen, og det andre at det er en korrelasjon mellom landbakgrunn og tilbøyelighet til å bli sykemeldt, det siste kan både være drevet av arbeidstakerne og helsepersonell. Vår observasjon er at økt sykefravær ikke er jevnt fordelt mellom landbakgrunner. Det er heller ikke jevnt fordelt mellom bosted. Om vi antar at en hardere arbeidshverdag er forklaringen, og at dette særlig er knyttet til kjøring som går fra enkelte garasjer, burde bosatte i områder hvor det er et naturlig arbeidssted være overrepresentert blant de med langt sykefravær uavhengig av landbakgrunn. Det er ikke tilfellet. Om det var egenskaper ved personer med en gitt landbakgrunn som er årsaken til det økte sykefraværet, burde personer med disse landbakgrunnene være overrepresentert blant de med høyt sykefravær, uavhengig av bosted. Det fremstår ikke som tilfellet. Om det er egenskaper ved bostedet som gir høyt sykefravær, burde det gjøre seg gjeldende på tvers av yrker. Det fremstår ikke som tilfellet. Det er altså kombinasjonen landbakgrunn, bosted/arbeidssted, og yrke som gir høyt legemeldt sykefravær, ikke noen av enkeltkomponentene i seg selv.

Årsaker kan ligge i hva som er sosialt akseptabel atferd hos disse gruppene, det kan både ligge på den sykemeldtes side, og på den sykemeldende side. Dette kan innebære at de med landbakgrunn og bosted som har høyere legemeldt sykefravær benytter andre leger, eller blir behandlet annerledes av de samme legene, enn de som har landbakgrunner med lavere legemeldt sykefravær. Om arbeidsmiljøet er en sentral underliggende faktor, krever det at arbeidsmiljøet er fragmentert på landbakgrunn. Altså at personer med noen landbakgrunner opplever et annet arbeidsmiljø, med samme arbeidssted, enn personer med andre landbakgrunner.

I en studie av variasjon i sykemeldingspraksis analyserer Markussen og Røed (2017) legers tilbøyelighet til å sykemelde ut i fra konkurranseforholdet mellom leger, hvor de finner at leger med mindre makt overfor pasientene i større grad er tilbøyelige til å sykemelde. At maktrelasjonene mellom leger og sykemeldte varierer med landbakgrunn fremstår som en nærliggende forklaring på våre data, men er ikke noe vi har kunnet undersøke nærmere.

Referanser

- Biørn, E., Gaure, S., Markussen, S. og Røed, K. 2013. The rise in absenteeism: disentangling the impacts of cohort, age and time. *Journal of Population Economics*, 26, 1585-1608, 10.1007/s00148-012-0403-2.
- Bråten, M., Hovi, I. B., Jensen, R. S., Leiren, M. D. og Skollerud, K. 2013. *Arbeidsforhold i vegsektoren*, Fafo-notat 2013, Oslo, Fafo,
- Bråten, M. og Nicolaisen, H. 2013. Tilrettelegging i buss, renhold og vakthold. Hvorfor så vanskelig. Fafo-rapport.
- Crizzle, A. M., Bigelow, P., Adams, D., Gooderham, S., Myers, A. M. og Thiffault, P. 2017. Health and wellness of long-haul truck and bus drivers: A systematic literature review and directions for future research. *Journal of Transport & Health*, 7, 90-109, <https://doi.org/10.1016/j.jth.2017.05.359>.
- George, C. og Aarhaug, J. 2025. *Mot nye mål - En gjennomgang av målene for kollektivtrafikken med utgangspunkt i Oslo og Akershus*, TØI-rapport 2122/2025, Oslo, Transportøkonomisk institutt, <https://www.toi.no/getfile.php?mmfileid=79997>.
- Gunnes, S. 2003. *Anbudstap i rutebilssektoren - Konsekvenser for de ansatte, yrkets omdømme og kompetansen*, Fafo-rapport 406, https://www.fafo.no/media/com_netsukii/406.pdf.
- Holte, K. A., Schuchert, A., Øyeflaten, I. og Johansen, T. L. 2021. *Fravær og nærvær blant bussjåfører- et forskningsprosjekt ut fra anbudsområder i Tide buss*, Rapport 21-2021, <https://static1.squarespace.com/static/6593f7047e3efa42f5cced41/t/6617d722f65915094e0527ef/1712838435015/29+Norce-rapport+Frav%C3%A6r+og+n%C3%A6rv%C3%A6r+-+kortversjon+-+Tide.pdf>.
- Jensen, R. S., Jordfald, B. og Bråten, M. 2014a. *Norsk transport–veien videre*, Oslo: Fafo-rapport, <https://fafo.no/images/pub/2014/20350.pdf>.
- Jensen, R. S., Jordfald, B. og Bråten, M. 2014b. *Norsk Transport - veien videre*, Fafo-rapport 2014:03, Fafo,
- Køber, T. 2024. *Norge skiller seg ut med høyt sykefravær etter pandemien* [Online]. Statistisk sentralbyrå. Available: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/artikler/norge-skiller-seg-ut-med-hoyt-sykefravaer-etter-pandemien> [Accessed 14.januar 2026].
- Lergard, S., Ingelsrud, M. H. og Underthun, A. 2023. *Hvem skal kjøre bussen? Konsekvenser av økt omfang av deltidsstillinger blant bussjåfører i distriktene*, AFI-rapport 2023:17, Oslo, AFI,
- Lindbeck, A., Palme, M. og Persson, M. 2008. Social Interaction and Sickness Absence *CESifo Working Paper Series*, 2215, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1092405>.
- Longva, F. og Osland, O. 2010. Anbud på norsk. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51, 387-415,
- Markussen, S. og Røed, K. 2017. The market for paid sick leave. *Journal of Health Economics*, 55, 244-261, <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2017.07.008>.
- NOA. 2026. *Fakta om arbeidsmiljøet innen passasjertransport på vei og bane* [Online]. Available: <https://noa.stami.no/yrker-og-naeringer/noa/passasjertransport/> [Accessed 20.jan 2026].
- Nosrati, E. og Oppegaard, S. M. N. 2025. *Sosial ulikhet i sykefravær*, Fafo-notat 2025:10, Oslo, Fafo, <https://www.fafo.no/images/pub/2025/10427.pdf>.

- Ose, S. O., Thaulow, K. og Tjønnås, M. S. 2024. *Baselinerapport for Fagforbund-kohorten*, SINTEFRAPPORT 2024:01366,
- Samferdselskomiteen 1991. Innstilling fra samferdselskomiten om lov om endringer i lov av 4.juni 1976 nr 63 om samferdsel. *In: STORTINGET* (ed.). Stortinget.
- Schjøtt, J. 2002. Arbeidsmiljø og jobbtilpasning blandt bussjåfører. *Tidsskrift for den norske lægeforening*, 122, 797-800,
- Tse, J. L. M., Flin, R. og Mearns, K. 2006. Bus driver well-being review: 50 years of research. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 9, 89-114, <https://doi.org/10.1016/j.trf.2005.10.002>.
- Vitrano, C. og Kębłowski, W. 2024. 'Bouncing between the buses like a kangaroo': efficient transport, exhausted workers. *Mobilities*, 19, 396-412, 10.1080/17450101.2023.2249623.
- Winter, K., Nyberg, J., Scalzotto, J. G. og Vitrano, C. 2025. *Ohållbar kollektivtrafik?*, K2 Working Papers 2025:10,
- Aarhaug, J., Krehic, L., Tveit, A. K. og Wolday, F. 2025a. *Kostnadsutvikling i bussmarkedet - Årsaker og sammenhenger*, TØI-rapport 2103/2025, Oslo, Transportøkonomisk institutt, <https://www.toi.no/getfile.php?mmfileid=79632>.
- Aarhaug, J., Tveit, A. K. og Harzer, C. G. 2025b. *Konkurransen, anbud og styring - Er bussbransjen i endring?*, TØI-rapport 2092/2025, Oslo, Transportøkonomisk institutt, <https://www.toi.no/getfile.php?mmfileid=79295>.

Vedlegg

Vedlegg 1.

I dette vedlegget presenterer vi resultatene fra robusthetstester der vi ekskluderer ansatte i kommunale aksjeselskaper.

Tabell V.1 er identisk med tabell 4.6 i hovedresultatene, bortsett fra at vi her har ekskludert ansatte i kommunale selskaper. Når vi sammenlikner med hovedresultatene tabell 4.6, finner vi noen avvik: Vi får her noe lavere sykefravær i 2024 og 2019 enn i hovedresultatene, og noe høyere fravær i 2015. Tallet 9,61 prosent (sykefraværet for sjåførere i Ruter-området i 2024 i hovedresultatene), blir i robusthetstesten 9,4 prosent. Tilsvarende tall for 2019 og 2015 er henholdsvis 6,57 og 6,9.

Tabell V.1: Sykefravær blant bussjåførere, Ruter og resten av landet (Microdata.no, TØI).

Ruterområdet	Bussjåfør 2015			Bussjåfør 2019			Bussjåfør 2024		
	Nei	Ja	Total	Nei	Ja	Total	Nei	Ja	Total
Nei	4,58	6,49	4,59	4,60	5,53	4,60	5,35	7,23	5,35
Ja	4,05	6,90	4,05	4,09	6,57	4,10	5,07	9,40	5,09
Total	4,46	6,56	4,46	4,47	5,73	4,48	5,27	7,87	5,28

Endringene som kommer til syne i tabellen, viser seg også når vi kjører robusthetstester av våre øvrige resultater. Imidlertid endrer ikke dette hovedbildet i våre funn, selv om det alltid vil være noe variasjon i resultater når man endrer sammensetningen av studieobjekter.

TØI er et anvendt forskningsinstitutt som mottar basisbevilgning fra Norges forskningsråd og gjennomfører forsknings- og utredningsoppdrag for næringsliv og offentlige etater. TØI ble opprettet i 1964 og er organisert som uavhengig stiftelse.

TØI utvikler og formidler kunnskap om samferdsel med vitenskapelig kvalitet og praktisk anvendelse. Instituttet har et tverrfaglig miljø med rundt 70 høyt spesialiserte forskere.

Instituttet driver forskningsformidling gjennom TØI-rapporter, artikler i vitenskapelige tidsskrifter, bøker, seminarer, samt innlegg og intervjuer i media. TØI-rapportene er gratis tilgjengelige på instituttets hjemmeside www.toi.no.

TØI dekker alle transportmidler og temaområder innen samferdsel, inkludert trafiksikkerhet, kollektivtransport, klima og miljø, reisevaner og reiseetterspørsel, arealplanlegging, ITS, offentlige beslutningsprosesser, næringslivets transportbehov og generell transportøkonomi. Instituttet deltar aktivt i internasjonalt forskningssamarbeid, med særlig vekt på EUs rammeprogrammer.

Transportøkonomisk institutt krever opphavsrett til egne arbeider og legger vekt på å opptre uavhengig av oppdragsgiverne i alle faglige analyser og vurderinger.

Postadresse:

Transportøkonomisk institutt
Postboks 8600 Majorstua
0349 Oslo
Norge

Kontoradresse:

Forskningsparken
Gaustadalléen 21



E-post: toi@toi.no

Hjemmeside: www.toi.no