

**Elin Svarstad, Mona Bråten, Kristin Alsos og Jørgen Ingerød**

# **Arbeidsvilkår og arbeidsgiveransvar i vare- og budbilbransjen**

En kartlegging





## **Arbeidsvilkår og arbeidsgiveransvar i vare- og budbilbransjen**

Denne rapporten består av en kartlegging av vare- og budbilbransjen i Norge, med fokus på sjåførenes lønns- og arbeidsvilkår, organisasjonsformer og tilknytningsforhold. Rapporten belyser gråsoneproblematikk mellom selvstendig næringsdrivende og arbeidstakerstatus, og bygger på dokumentanalyser, analyser av registerdata og kvalitative intervjuer.

# Innhold

|                                                                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Forord .....</b>                                                                                            | <b>2</b>  |
| <b>Sammendrag .....</b>                                                                                        | <b>3</b>  |
| <b>Summary .....</b>                                                                                           | <b>6</b>  |
| <b>1 Innledning .....</b>                                                                                      | <b>9</b>  |
| 1.1 Definisjon av vare- og budbilbransjen og avgrensning av analysen .....                                     | 9         |
| 1.2 Problemstillinger .....                                                                                    | 11        |
| 1.3 Leserveiledning .....                                                                                      | 12        |
| <b>2 Data og metode .....</b>                                                                                  | <b>13</b> |
| 2.1 Deskstudie.....                                                                                            | 14        |
| 2.2 Analyse av registerdata.....                                                                               | 14        |
| 2.3 Kvalitative intervjuer .....                                                                               | 18        |
| <b>3 Bakgrunn og sentrale aktørers vurderinger .....</b>                                                       | <b>22</b> |
| 3.1 Kort om utviklingen i vare- og budbilbransjen .....                                                        | 22        |
| 3.2 Utfordringer knyttet til lønns- og arbeidsvilkår .....                                                     | 23        |
| 3.3 Omgåelse av arbeidsgiveransvaret i varebilbransjen .....                                                   | 24        |
| 3.4 Reguleringer .....                                                                                         | 25        |
| 3.5 Organisasjonenes erfaringer .....                                                                          | 25        |
| 3.6 Erfaringer fra offentlige myndigheter .....                                                                | 29        |
| 3.7 Oppsummering .....                                                                                         | 32        |
| <b>4 Kjennetegn ved foretakene i vare- og budbilbransjen .....</b>                                             | <b>33</b> |
| 4.1 Betydelig flere enkeltpersonforetak innen budtjenester de siste årene .....                                | 33        |
| 4.2 Under en tredjedel av foretakene er registrert med varebil .....                                           | 36        |
| 4.3 Foretak med og uten ansatte og med og uten varebil.....                                                    | 38        |
| 4.4 Oppsummering.....                                                                                          | 40        |
| <b>5 Personer som utfører tjenester i vare- og budbilbransjen og deres arbeids-<br/>/oppdragsforhold .....</b> | <b>41</b> |
| 5.1 Antall personer og jobber i vare- og budbilbransjen.....                                                   | 41        |
| 5.2 Kjennetegn ved personer .....                                                                              | 45        |
| 5.3 Kjennetegn ved arbeids- og oppdragsforhold .....                                                           | 48        |
| 5.4 Oppsummering .....                                                                                         | 56        |
| <b>6 Lokale aktørers erfaringer .....</b>                                                                      | <b>58</b> |
| 6.1 Arbeids- og oppdragsforhold i varebilsegmentet .....                                                       | 58        |
| 6.2 Samlaster-/speditørvirksomheter .....                                                                      | 65        |
| 6.3 Arbeidstaker eller selvstendig? .....                                                                      | 68        |
| 6.4 Oppsummering .....                                                                                         | 72        |
| <b>7 Avslutning .....</b>                                                                                      | <b>73</b> |
| <b>Referanser .....</b>                                                                                        | <b>76</b> |
| <b>Appendiks .....</b>                                                                                         | <b>78</b> |

# Forord

Denne rapporten er skrevet i perioden februar 2024 til februar 2025, og er et samarbeid mellom Fafo og Samfunnsøkonomisk Analyse. Rapporten er finansiert av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Fra oppdragsgiver har Prableen Kaur, Anna Skårberg, Kristin Stanwick Bårnås og Reinert Leirvik fulgt prosjektet. Takk for et godt samarbeid. Forskerne har deltatt på to referansegruppemøter med partene i arbeidslivet samt i treparts bransjeprogram transport. Takk for gode innspill begge steder. Takk også til Tyra Merker fra Samfunnsøkonomisk analyse, som har bidratt i gjennomføringen av de kvalitative intervjuene. Fra Fafo har Kristine Nergaard og Anne Mette Ødegård vært kvalitetssikrere. Marte Olea Borg har språkvasket rapporten. En stor takk til dere. Vi takker også Mats Myrvold og Øyvind Meldahl i Seksjon for mikrodata i Statistisk sentralbyrå for gode innspill til avgrensning av populasjon i den registerbaserte delen av prosjektet, samt Statens vegvesen for tilrettelegging av data. Sist, men ikke minst, vil vi rette en stor takk til alle informanter som har stilt opp til intervju og slik gitt oss verdifull informasjon og nødvendige data til undersøkelsen.

Alle feil og mangler i rapporten er forfatterens ansvar.

Oslo 25. april 2025

Elin Svarstad  
Prosjektleder

# Sammendrag

Denne rapporten består av en kartlegging av vare- og budbilbransjen i Norge. Vare- og budbilbransjen forstås i denne rapporten som varetransport med varebiler mot betaling fra en annen oppdragsgiver. Formålet med rapporten er å styrke kunnskapsgrunnlaget om sjåførene, deres tilknytningsformer og lønns- og arbeidsvilkår i vare- og budbilbransjen. Rapporten er strukturert rundt tre hovedtemaer:

1. en kartlegging av aktører og tjenester i bransjen
2. en vurdering av lønns- og arbeidsvilkårene til sjåførene
3. en analyse av arbeids- og oppdragsforholdene

Vare- og budbilbransjen er et krevende segment å kartlegge, både fordi bedrifter og personer som opererer i bransjen dels driver med flere ulike aktiviteter samtidig, og fordi bransjen vanskelig lar seg avgrense statistisk. Vi har tilnærmet oss prosjektets problemstillinger gjennom en kombinasjon av dokumentanalyser, kvantitative analyser av registerdata og kvalitative intervjuer. I de kvantitative analysene har vi i tråd med tidligere rapporter og analyser konsentrert oss om næringskoden 53.200 Andre post- og budtjenester, med supplerende analyser av 49.410 Godstransport på vei og 49.420 Flyttetjenester.

Hovedinntrykket er at bransjen er kompleks, i stadig endring og vanskelig å måle omfanget av. Den er preget av lav organisasjonsgrad, uoversiktlige tilknytningsformer og stort gjennomtrekk av både foretak og personer. Dette er faktorer som trolig bidrar til å legge press på lønns- og arbeidsvilkår, og som også medfører en risiko for at sjåførene kan komme i en gråsone mellom å være selvstendig oppdrags- eller arbeidstaker.

Vare- og budbilbransjen har vokst betydelig de siste årene, blant annet på grunn av økt etterspørsel etter hjemleveringstjenester. Ifølge SSB vokste antall foretak innen andre post- og budtjenester (heretter kalt budtjenester) med 70 prosent mellom 2017 og 2022 (SSB, 2025). Det er betydelig mer enn i sammenlignbare næringer, som godstransport på vei og flyttetjenester. Også med tanke på organisasjonsformer skiller budtjenester seg fra resten av økonomien. Innen budtjenester finner vi at rundt 85 prosent av foretakene var registrert som ENK i 2024. Til sammenligning var over halvparten av foretakene registrert som ENK i godstransport på vei og flyttetjenester, mens andelen var rundt 40 prosent for alle registrerte foretak. Antall årlige nyregistreringer av ENK i budtjenester har omtrent doblet seg fra 2020 til 2024.

Med utgangspunkt i Statens vegvesens kjøretøyregister, finner vi at cirka halvparten av foretak med ansatte i budtjenester er registrert enten som eiere eller brukere av varebiler. Det er hovedsakelig foretak med flere ansatte som er registrert med varebiler. Andelen foretak med varebiler må sees på som et laveste anslag, blant annet fordi eiere som leier ut eller leaser varebiler til andre ikke er pålagt å oppdatere hvem brukeren av bilen er i kjøretøyregisteret.

Også når vi studerer personer som utfører tjenester i vare- og budbilbransjen med utgangspunkt i registerdata, finner vi en viss vekst i bransjen. I budtjenester gikk antallet

jobber fra 6400 i 2020 til 8300 i 2023. Veksten kommer primært som biarbeidsforhold. Utviklingen går i retning av at flere personer i næringen har mer enn én jobb (det vil si utfører tjenester for flere ulike arbeids-/oppdragsgivere). Mens drøye én av fem hadde to jobber i 2020, hadde nesten én av tre det i 2023.

Den store majoriteten av jobbene i bransjen holdes av ordinære arbeidstakere, det vil si ansatte lønnstakere. 16 prosent av jobbene i andre post- og budtjeneste ble imidlertid holdt av selvstendig næringsdrivende i 2023. Det er en vesentlig høyere andel enn i privat sektor som helhet, hvor andelen var på 7,5 prosent. Såkalte oppdragstakere, altså lønnstakere som ikke er ansatt, er lite vanlig i næringen.

Personer som utfører tjenester i budtjenester er i gjennomsnitt yngre enn i privat sektor (38 versus 41 år), de er stort sett menn (åtte av ti) og innvandrere er overrepresentert (seks av ti). Det vanligste er å ha enten ungdoms- eller videregående skole som høyeste fullførte utdanning. Mange har relativt lav inntekt, særlig de selvstendig næringsdrivende. 44 prosent av disse hadde under 2G (tilsvarende i overkant av 220 000 kroner) i næringsinntekt i 2022.

Vare- og budbilbransjen preges av høy turnover blant sysselsatte. Kun 42 prosent av de som utførte tjenester i budtjenester i 2020, ble gjenfunnet i samme næring i 2023. Den tilsvarende andelen i godstransport på vei var på 64 prosent. Blant lønnstakere, som vi i motsetning til selvstendige har muligheten til å følge gjennom hele året, er det stor spredning i antall måneder med utbetalt lønn. Kun en av tre i budtjenester hadde lønn hver måned i 2023. Blant de som hadde hovedjobb i næringen, men svært få lønnsutbetalinger gjennom året, finner vi primært unge mennesker i 20-årene. Dette er trolig studenter med deltidsjobb. Under halvparten av lønnstakerne i budtjenester har kun én arbeidsgiver gjennom året, mens en av tre har to. Et mindretall av disse har flere arbeidsgivere samme måned, noe som tyder på at det er vanlig å hoppe mellom ulike arbeidsgivere gjennom året.

Et element i dette prosjektet har vært å belyse gråsonen i vare- og budbilsjåførenes tilknytning til virksomhetene, det vil si om personer som utfører oppdrag i større grad burde vært klassifisert som ansatt i virksomhetene fremfor å være klassifisert som selvstendig næringsdrivende. Skatteetaten har de siste årene gjennomført flere undersøkelser som viser at feilklassifisering forekommer i flere bransjer, og det er flere indikasjoner på at feilklassifisering kan være et problem også i den delen av transportmarkedet som utføres med varebiler. Funn i våre kvantitative analyser, viser at varebilsegmentet preges av flere risikofaktorer for at det kan oppstå en gråsoneproblematikk knyttet sjåførenes tilknytningsform. Samtidig indikerer rettspraksisen at vurderinger av om en person skal anses som ansatt eller selvstendig krever inngående informasjon om arbeidsforholdet, og baseres på konkrete vurderinger og avveining av ulike forhold for hvert enkelt tilfelle.

På grunnlag av informasjonen fra de kvalitative intervjuene med de åtte virksomhetslederne som opplyser at de bruker ENK og én sjåfør som er selvstendig med ENK, gjør vi en vurdering knyttet opp mot den arbeidsrettslige klassifiseringen, hvor arbeidsmiljøloven §1-8 (1) fastsetter at «enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen» er å anse som arbeidstaker. Gjennomgangen viser at det er stor variasjon i hvordan

tilknytningsforholdene mellom oppdragsgivere/virksomhetene og ENK fremstår. I noen av virksomhetene fremstår det som det i realiteten er små forskjeller mellom relasjonen til de ansatte og til ENK, mens andre forhold bærer mer preg av å være kontrakter mellom to virksomheter. Vi kan ikke på grunnlag av våre vurderinger trekke bastante konklusjoner omkring feilklassifiseringer hos virksomhetene vi har intervjuet, men det kan tyde på at enkelte befinner seg i en gråsone mellom arbeids- og oppdragstakerstatus. Samtidig ser vi at det er flere som ansetter varebilsjåfører nå, også blant de som tidligere brukte ENK. Det skjer også en vridning i kontraktene med underleverandører – fra bruk av ENK til bruk av AS hos de store samlaste- og speditørvirksomhetene i varebilsegmentet. Dette er endringer som også fremheves i åpenhetsredegjørelsene hos flere av de store aktørene i dette markedet. Virksomhetene endrer praksis i kjølvannet av den nye presumpsjonsregelen i arbeidsmiljøloven, som slår fast at arbeidstakerstatus skal legges til grunn med mindre oppdragsgiver kan sannsynliggjøre det motsatte. Det kan tyde på økt bevissthet omkring gråsoneproblematikken hos de store aktørene, og endring i kontraktsforholdene for å unngå spørsmål om feilklassifisering av sjåfører.

Økt tilsyn og oppmerksomhet rundt feilklassifisering av arbeidsforhold hos skattemyndighetene kan også være en årsak til at flere virksomheter nå synes å justere praksisen sin når det gjelder bruk av selvstendige sjåfører med ENK i varebilsegmentet. Om og i hvilken grad dette er endringer som også vil forplante seg utover i verdikjedene i varebiltransport og hos de små virksomhetene i varebilsegmentet, gjenstår å se. Vi har pekt på ulike begrunnelser hos virksomhetene for å bruke ENK til å utføre transportoppdrag i varebilsegmentet, og at personer som utfører oppdrag som ENK gjør dette av ulike årsaker. Det tyder på at det fortsatt vil være en risiko for at sjåfører i konkrete tilfeller kommer i en gråsone mellom arbeids- og oppdragstakerstatus i vare- og budbilbransjen.

# Summary

This report consists of an assessment of the delivery van industry in Norway. In this report, the delivery van industry is defined as the transportation of goods using a van for payment from the contracting party. The purpose of the report is to enhance the knowledge base on drivers in the industry, their forms of employment and their pay and working conditions. The report is structured around three main themes:

1. an assessment of the actors and services in the industry
2. an assessment of the drivers' pay and working conditions
3. an analysis of the assignment and contractual conditions

The delivery van industry is a challenging sector to assess, partly because companies and individuals operating in the industry often engage in multiple activities simultaneously, and partly because the industry is difficult to delineate statistically. We addressed the research questions in the project using a combination of document analysis, quantitative analysis of registry data and qualitative interviews. In the quantitative analyses, we followed the approach of previous reports and analyses by focussing on the industry classification 53.200 Other postal and courier services, supplemented by analyses of 49.410 Freight transport by road and 49.420 Removal services.

The overall impression is that the industry is complex, constantly changing and difficult to quantify. It is characterised by low unionisation rates, ambiguous employment relationships and a high turnover of companies and individuals. These factors likely contribute to pressure on pay and working conditions and also create a risk that drivers may end up in a grey area between being a freelancer and an employee.

The delivery van industry has grown considerably in recent years, partly due to the growing demand for home delivery services. According to Statistics Norway, the number of businesses in the category 'Other postal and courier services' (hereafter referred to as courier services) grew by 70 per cent between 2017 and 2022 (SSB, 2025). This is considerably more than in comparable industries, such as 'Freight transport by road' and 'Removal services'. Courier services also differ from the rest of the economy in terms of organisational structure. In 2024, approximately 85 per cent of courier service businesses were registered as sole proprietorships. In comparison, just over half of the businesses in 'Freight transport by road' and 'Removal services' were registered as sole proprietorships, compared to around 40 per cent across all registered businesses. The number of new sole proprietorships registered each year in courier services roughly doubled from 2020 to 2024.

Approximately half of courier service businesses with employees are registered in the Norwegian Public Roads Administration's National Vehicle Register as either van owners or users, and these are primarily businesses with numerous employees. The proportion of businesses with vans should be viewed as a minimum estimate, partly because owners who rent out or lease vans to others are not required to update the user information in the National Vehicle Register.



A register-based analysis of individuals providing services in the delivery van industry reveals some growth in the industry. In courier services, the number of jobs increased from 6400 in 2020 to 8300 in 2023. The growth primarily consists of secondary employment. The trend indicates that an increasing number of people in the industry are taking on more than one job (i.e. performing services for more than one employer/contracting party). Just over one in five had two jobs in 2020, compared to nearly one in three in 2023.

The vast majority of jobs in the industry are held by regular employees, i.e. salaried workers. However, 16 per cent of jobs in 'Other postal and courier services' were carried out by the self-employed in 2023. This is notably higher than the 7.5 per cent share in the private sector as a whole. Contract workers, i.e. those who are paid per assignment and are not employees, are rare in the industry.

On average, those providing courier services are younger than their counterparts in the private sector (38 vs. 41 years old). They are also predominantly male (eight out of ten), with an overrepresentation of immigrants (six out of ten). The highest completed education is typically lower or upper secondary school. Many have relatively low incomes, especially those who are self-employed. In 2022, 44 per cent of them earned a business income below 2G, which is just over NOK 220,000 (where 1G is the basic amount in the Norwegian national insurance scheme).

The delivery van industry is characterised by a high turnover of employees. Only 42 per cent of those providing courier services in 2020 were still in the same industry in 2023. The corresponding figure for 'Freight transport by road' was 64 per cent. Among employees, who, unlike the self-employed, can be tracked throughout the year, there is considerable variation in the number of months with paid wages. Only one in three working in courier services received wages every month in 2023. Those with a primary job in the industry but very few wage payments throughout the year are primarily young people in their twenties, presumably students working part time. Fewer than half of employees in courier services have only one employer throughout the year, while one in three have two. A minority of these have multiple employers in the same month, indicating that switching between different employers throughout the year is common.

One aspect of this project has been to shed light on the grey area surrounding the relationship between delivery van drivers and businesses, specifically whether those carrying out assignments should be classified as employees rather than self-employed. In recent years, the Norwegian Tax Administration has conducted several studies showing that misclassification occurs in various industries, and there are strong indications that this may also be a concern in the delivery van segment of the transport industry. Our quantitative analyses reveal that the delivery van segment is characterised by several risk factors that could give rise to grey areas regarding the drivers' forms of employment. Meanwhile, case law indicates that determining whether a person should be classified as an employee or self-employed requires detailed information about the working relationship and is based on a thorough evaluation of various factors for each case.

Based on qualitative interviews with eight business managers who report using sole proprietorships and one self-employed driver, we assessed the employment

classification in light of section 1-8 (1) of the Working Environment Act, which states that 'anyone who performs work for and is subordinate to another' is to be regarded as an employee. The review shows that there is significant variation in the structure of relationships between contracting parties/businesses and sole proprietorships. In some businesses, the relationship to employees and sole proprietorships appears to be very similar, while in others, it resembles a contract between two businesses. It was not possible to draw definitive conclusions from our assessments about misclassifications at the businesses we interviewed, but they suggest that some may fall into a grey area between employee and self-employed status. However, more businesses are now employing delivery van drivers, including those that previously used sole proprietorships. There has also been a shift in the use of subcontractors, with large consolidation and forwarding businesses in the delivery van segment engaging private limited companies rather than sole proprietorships. These changes are also highlighted in the transparency reports of several large players in this market. Business practices are changing in response to the new rule of presumption in the Working Environment Act, which states that employee status should be assumed unless the contracting party can demonstrate otherwise. This may indicate growing awareness of the grey area issue among major players, along with adjustments to contract terms to reduce the risk of driver misclassifications.

The tax authorities' increased oversight and stronger focus on the misclassification of employment relationships may also be part of the reason why more businesses now seem to be changing their practices regarding the use of self-employed drivers in the delivery van segment. It remains to be seen whether and to what extent these changes will spread throughout the value chains in delivery van transport and to small businesses within the segment. We have highlighted various reasons among businesses for using sole proprietorships in the delivery van segment, and that those carrying out assignments as self-employed do so for different reasons. This suggests that there will still be a risk that drivers in specific cases may fall into a grey area between employee and self-employed status in the delivery van industry.

# 1 Innledning

Husholdningenes og bedriftenes etterspørsel etter varer skaper et stort behov for gods-transport i samfunnet. Tidligere foregikk transportarbeidet hovedsakelig mellom produsent, distributør og til fysiske utsalgssteder, der kundene selv hentet varene. Økende netthandel, men også sentralisering, ny teknologi og innovasjon i logistikk-systemene, har bidratt til en strukturell endring i godstransporten. Flere varer leveres nå direkte fra produsent eller distributør til den enkelte kunde (NHO Logistikk og transport, 2022). Vare- og budbiler er i mange tilfeller bedre egnet enn større lastebiler til å utføre dette transportarbeidet (Eggen et al., 2020). I en kartlegging av kjennetegnene ved varebilsegmentet SØA og Fafo gjennomførte for Arbeidstilsynet i 2020, ble det avdekket en økende trend i både antall foretak og antall sysselsatte i varebilsegmentet (Eggen et al., 2020). Innen tungtransport hadde derimot trenden vært en fallende i samme periode.

Under pandemien skjøt etterspørselen etter hjemlevering av varer ytterligere fart. Den raske veksten i hjemlevering har gjort budbransjen, herunder levering med vare- og budbil, til en sektor preget av hyppige oppstarter, nedleggelser, fusjoner og samarbeid mellom aktører. Bransjen kjennetegnes av lave krav til formell kompetanse, lave oppstartskostnader og utstrakt bruk av underleverandører (Jesnes & Svarstad, 2023). Selv om denne bransjen kan være en rask vei inn i arbeidslivet for personer som mangler formell kompetanse eller språkferdigheter, kan kravene til hurtig og billig levering i kombinasjon med hard konkurranse mellom aktører, også føre til utfordringer.

Denne rapporten består av en bred kartlegging av vare- og budbilbransjen. Vi undersøker omfang av foretak og aktører som utfører tjenester i bransjen, og ser nærmere på sjåførenes lønns- og arbeidsvilkår. Et særskilt fokus er på sjåførenes arbeids- og oppdragsforhold, herunder gråsonene mellom å være ansatt og selvstendig oppdragstaker.

## 1.1 Definisjon av vare- og budbilbransjen og avgrensning av analysen

Vare- og budbilbransjen er ett av flere segmenter i det samlede varetransportmarkedet. I denne rapporten har vi tatt utgangspunkt i følgende definisjon av vare- og budbilbransjen:

Vare- og budbilbransjen omfatter varetransport med varebiler mot betaling fra en annen oppdragsgiver.

Definisjonen trekker opp flere grenser til den delen av det samlede varetransportmarkedet vi retter oppmerksomheten mot i denne analysen. Når vi skal gjøre statistiske og kvantitative analyser av vare- og budbilbransjen, må definisjonen operasjonaliseres i tilgjengelig og relevant statistikk. Under redegjør vi for hvordan vi har operasjonalisert definisjonen til analysen. Mer utdypende beskrivelser av datagrunnlaget og de statistiske kodene vi har brukt følger i kapittel 2.

Den første avgrensningen definisjonen spesifiserer, er at varetransporten foregår med *varebiler*. Vi har definert varebiler som kjøretøy med tillatt totalvekt under 3,5 tonn.

Dette avgrenser analysen fra varetransport som foregår med tyngre kjøretøy med tillatt totalvekt over 3,5 tonn. Det er likevel verdt å merke at det er glidende overganger mellom de to segmentene. For eksempel kan et foretak ha både varebiler og lastebiler, og dermed operere i begge segmentene. Merk at definisjonen også er avgrenset fra varetransport som foregår med andre transportmidler, som sykler, elektriske sparkesykler eller personbiler. Det betyr at tjenester som Foodora og Wolt ikke er omfattet av definisjonen.

Den neste egenskapen definisjonen spesifiserer er at transporten skjer på oppdrag og betaling fra en oppdragsgiver. Det innebærer at vi spesifikt retter oppmerksomheten mot den delen av transportarbeidet som utføres av eksterne leverandører av transporttjenester, for eksempel en dagligvarebutikk på nett som kjøper transporttjenester av et lokalt budbilfirma for hjemlevering av varene til kundene sine. Dette omtales gjerne som «leietransport». Analysen er samtidig avgrenset mot det som kalles egentransport, der foretak transporterer egne varer for egen regning. Et eksempel på egentransport vil være en melkeprodusent som med egen vare- eller lastebil leverer melk direkte til et utsalgssted.

De registrerte varebilene i Norge kan brukes til mange ulike formål, blant annet av håndverkere som har med verktøy og utstyr, varetransport eller til privat bruk. Vi har innhentet informasjon om foretak som er registrert som eiere eller brukere av varebiler. For å identifisere foretak som leverer varetransporttjenester til andre oppdragsgivere må vi videre ta utgangspunkt i foretakenes registrerte næringsgruppe, som gir informasjon om hvilke varer og tjenester foretaket i hovedsak produserer. Det finnes imidlertid ingen spesifikk næringskode å registrere foretak som tilbyr varetransport med varebiler i. Derfor er de relevante foretakene sannsynligvis registrert i ulike næringsgrupper innen transport. Det er derfor utfordrende å isolere vare- og budbilbransjen i tilgjengelig statistikk. Med utgangspunkt i tidligere rapporter og analyser om vare- og budbilbransjen har vi i denne analysen rettet oppmerksomheten mot foretak registrert i følgende tre næringsgrupper:<sup>1</sup>

- **53.200 Andre post- og budtjenester:** Omfatter henting, sortering, transport og bringing (nasjonalt og internasjonalt) av brevpost og postpakker og kolli utført av private firma.
- **49.410 Godstransport på vei:** Omfatter all landbasert godstransport unntatt jernbanetransport.
- **49.420 Flyttetjenester:** Omfatter flytting på vei for virksomheter og husholdninger.

Basert på funn fra tidligere analyser legger vi til grunn at andre post- og budtjenester er den mest relevante næringskoden for foretak i vare- og budbilbransjen. Her finner vi blant annet foretak som Helthjem, Bring Courier & Express og Bypost. Samtidig observerer vi at Foodora Norway, som i utgangspunktet er utenfor vår definisjon, var det foretaket med størst omsetning i 2023 i næringskoden for andre post- og budtjenester. Næringskoden omfatter dermed også andre aktiviteter enn de vi har definert at inngår i vare- og budbilbransjen.

---

<sup>1</sup> Se for eksempel a-krimssenteret i Oslo (2023) og Eggen et al. (2020).

De to andre næringskodene omfatter foretak som tilbyr ulike tjenester for godstransport på vei. Her finner vi foretak som tilbyr godstransport med varebiler, men det vil også være et stort antall foretak som i hovedsak tilbyr transport med tyngre kjøretøy. Vi har likevel valgt å inkludere næringskodene, fordi vi antar at en del foretak som skal tilby vare- og budbiltransport registrerer sine foretak i disse næringskodene på etableringstidspunktet.

Glidende overganger mellom ulike typer transporttjenester og mangel på en spesifikk næringskode for registrering av vare- og budbiltjenester har betydning for analysens treffsikkerhet. Konsekvensen vil være at enkelte foretak eller personer som prinsipielt burde vært inkludert har falt utenfor, mens andre som burde vært holdt utenfor er inkludert. I kapittel 2 beskriver vi nærmere vår metodiske tilnærming for at analysen likevel skal være så treffsikker og relevant som mulig.

## 1.2 Problemstillinger

Formålet med denne rapporten er todelt. For det første skal den bidra til økt kunnskap i forbindelse med endringene i arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep. For det andre skal den styrke kunnskapsgrunnlaget om sjåførene og deres tilknytningsformer og lønns- og arbeidsvilkår i vare- og budbilbransjen.

Analysen er bygget opp rundt tre hovedtemaer. Under hvert hovedtema har vi spesifisert hvilke analyser som er gjennomført i prosjektet:

1. En kartlegging av aktører og tjenester i bransjen.

En kartlegging av tjenestene som utføres, kjennetegn ved foretakene registrert i bransjen og utviklingen i antall enkeltpersonforetak.

2. En vurdering av lønns- og arbeidsvilkårene til sjåførene.

Analyse av kjennetegn ved sjåførene i vare- og budbilbransjen, om de kombinerer arbeid i bransjen med annet arbeid, omfang av og nivå på lønns- og næringsinntekt og turnover blant sjåførene.

3. En analyse av arbeids- og oppdragsforholdene.

Hvem som har ansvaret for å skaffe og vedlikeholde varebilene og annet utstyr, om det er krav til spesifikke arbeidsklær, logo og annet på utstyret som brukes i transportoppdragene, om sjåførene kjører oppdrag for en eller flere oppdragsgivere samt hvordan arbeidet fordeles, organiseres og hvordan prisene på oppdraget fastsettes.

For noen av problemstillingene finnes det tilgang på relevant informasjon i offentlig statistikk, det gjelder for eksempel antall registrerte foretak og arbeidsforhold. For andre problemstillinger finnes det i liten grad statistikk, for eksempel om hvordan avtaler mellom sjåfører og oppdrags-/arbeidsgivere fordeler krav til og ansvar for anskaffelser av utstyr og organisering av arbeidet. Vi har derfor brukt en kombinasjon av kvantitative og kvalitative metoder for å analysere og så langt som mulig svare på problemstillingene over.

### 1.3 Leserveiledning

De resterende delene av rapporten er strukturert på følgende måte.

I kapittel 2 presenterer vi vår metodiske tilnærming til prosjektet og redegjør detaljert for egenskaper og begrensninger i datagrunnlaget vi har samlet inn gjennom deskstudie, analyse av registerdata og kvalitative intervjuer i prosjektet.

I kapittel 3 gir vi først en overordnet beskrivelse av kjennetegn ved vare- og budbilbransjen. Deretter presenterer vi funn fra deskstudien og de kvalitative intervjuene med representantene fra partene i arbeidslivet og offentlige myndigheter, om blant annet lønns- og arbeidsvilkår, omfang av arbeidslivskriminalitet og tidligere analyser av gråsonen mellom selvstendige oppdragstakere og arbeidstakere i vare- og budbilbransjen.

Funnene fra de kvantitative registeranalysene vi har gjort av foretakene og personene i vare- og budbilbransjen er presentert i henholdsvis kapittel 4 og 5. Her ser vi blant annet nærmere på antall registrerte foretak med varebiler, foretakenes organisasjonsformer samt antall og kjennetegn ved lønnstakerne og selvstendig næringsdrivende i vare- og budbilbransjen.

I kapittel 6 presenterer vi funn fra de kvalitative intervjuene som er gjennomført med henholdsvis sjåfører og representanter for et utvalg foretak i vare- og budbilbransjen. Tema for intervjuene er knyttet til de avtalene som finnes mellom sjåførene og deres arbeidsgivere eller oppdragstakere.

I kapittel 7 gir vi en oppsummering av hovedfunnene fra analysen, og peker på noen risikofaktorer og utfordringer hva angår arbeidsforholdene i bransjen.

## 2 Data og metode

Formålet med denne rapporten er å kartlegge aktører og tjenester, lønns- og arbeidsvilkår samt arbeids- og oppdragsforhold i vare- og budbilbransjen. En slik kartlegging krever en bred informasjonsinnhenting, og er ikke uten utfordringer. For det første er vare- og budbilbransjen en bransje med uklare grensedragninger til andre deler av transportnæringen. Det er krevende å avgrense bransjen, fordi både bedrifter og personer som utfører tjenester i næringen, kan holde på med ulike typer transport og aktiviteter, og fordi næringen rent statistisk vanskelig lar seg definere. For det andre er det vanskelig å nå frem til de aktørene vi ønsker å innhente informasjon fra. Særlig gjelder dette sjåfører, som ikke har noe fast tilholdssted. Men også relevante virksomheter, kan være krevende å få tak i på telefonen eller via mail. For det tredje er det utfordrende å få tilstrekkelig informasjon fra intervjuobjektene om de forholdene vi er opptatt av i kartleggingen.

For å besvare prosjektets problemstillinger, har vi valgt å kombinere ulike metodiske tilnærminger. I tillegg til en deskstudie, hvor vi har gjennomgått relevant dokumentasjon og forskning, har vi analysert ulike registerdatakilder og intervjuet en rekke relevante aktører.

Formålet med registerdataanalysene er todelt. For det første skal de kartlegge omfang og kjennetegn ved foretakene som opptrer i vare- og budbilbransjen. Dette gjøres med utgangspunkt i Enhetsregisteret. For det andre skal registerdataanalysene kartlegge personene som utfører tjenester i vare- og budbilbransjen og deres arbeids- og/eller oppdragsforhold. Det dreier seg om rent deskriptive kjennetegn som kjønn, alder, innvandringsbakgrunn og lignende, men også informasjon om lønns- og næringsinntekt, hvor mange jobber man typisk har i bransjen, samt hvor stabil tilknytningen til arbeidslivet er. Til dette benyttes ulike registerdatakilder på individnivå utlånt av SSB.

Ikke alle spørsmål om sjåfører, deres tilknytningsformer og lønns- og arbeidsvilkår i vare- og budbilbransjen kan besvares gjennom registerdataanalyse. Vi har derfor lagt opp til kvalitative intervjuer med ulike aktører som en sentral del av vårt løsningsforslag. Vi har intervjuet virksomhetsledere og sjåfører i vare- og budbilbransjen, partene i arbeidslivet samt representanter fra statlige etater.

Vår metodiske tilnærming til de ulike problemstillingene er oppsummert i tabell 2.1. Vi omtaler de ulike datakildene og hvordan vi har gått frem i detalj i påfølgende avsnitt.

**Tabell 2.1 Metodisk tilnærming til problemstillinger.**

| Problemstilling                                                     | Innledende deskstudie | Registerdata personer | Registerdata foretak | Kvalitative intervjuer |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|------------------------|
| A: omfang og type tjenester (virksomheter og sjåførere)             | X                     | X                     | X                    | X                      |
| A: karakteristika ved sjåførene                                     |                       | X                     |                      |                        |
| C: sjåførenes lønns- og arbeidsvilkår                               |                       | X                     |                      | X                      |
| B: beskrivelse av kjennetegn ved arbeids- og oppdragsforholdene     | X                     |                       |                      | X                      |
| B: rettslig vurdering av arbeidstaker vs. selvstendig oppdragstaker |                       | X                     |                      | X                      |

## 2.1 Deskstudie

Vi har i en innledende fase av prosjektet gjennomført en deskstudie som har bestått av en systematisk gjennomgang av sentrale dokumenter, slik som dokumentasjon fra Øko-krim/a-krim og offentlige dokumenter og redegjørelser som legges ut på aktuelle selskapers nettsider i forbindelse med åpenhetsloven. Formålet med gjennomgangen har vært å belyse hva som allerede er kjent om temaene som tas opp i rapporten, det vil si type tjenester og karakteristika ved sjåførene i varebilbransjen, hva som kjennetegner arbeids- og oppdragsforholdene og sjåførenes lønns- og arbeidsvilkår. I denne delen av prosjektet har vi også gått gjennom relevant forskning som belyser tilsvarende problemstillinger som prosjektet søker å besvare. Dette for å skaffe til veie et oppdatert kunnskapsgrunnlag, samtidig som vi ønsket å få oversikt over hva vi ikke visste om bransjen fra eksisterende litteratur.

## 2.2 Analyse av registerdata

Flere av prosjektets problemstillinger besvares gjennom analyse av registerdata. Som diskutert innledningsvis, er det krevende å avgrense vare- og budbilbransjen statistisk, både på grunn av at det ikke finnes noen egen næringskode for dette segmentet, og fordi foretak og personer beveger seg i grenseland mellom ulike typer tjenester. Med utgangspunkt i tidligere rapporter og analyser om vare- og budbilbransjen har vi rettet oppmerksomheten mot foretak registrert i følgende tre næringsgrupper registeranalysene, hvor den første anses som mest relevant:

- 53.200 Andre post- og budtjenester<sup>2</sup>
- 49.410 Godstransport på vei
- 49.420 Flyttetjenester

Til kartleggingen av bransjens omfang og type tjenester, har vi benyttet registerdata på foretaksnivå fra Brønnøysundregistrene og Statens vegvesens kjøretøyregister. Til analysene med formål om å kartlegge problemstillinger knyttet til kjennetegn ved budene i

<sup>2</sup> For å lette lesningen vil vi i resten av rapporten omtale næringen «Andre post- og budtjenester» som «budtjenester» i den løpende teksten.



varebilbransjen samt deres lønns- og arbeidsvilkår, er det benyttet registerdata fra SSB på individnivå. Begge registerdatakildene omtales separat under.

### **Registerdata på foretaksnivå**

For å gjøre statistiske analyser på foretaksnivå har vi koblet informasjon fra Enhetsregisteret og kjøretøyregisteret, som forvaltes av henholdsvis Brønnøysundregistrene og Statens vegvesen. Under beskriver vi de to datasettene, herunder drøftinger av avgrensninger og begrensninger i analysen av dataene. Formålet med koblingen har vært å kunne analysere om det er ulike kjennetegn ved de foretakene som er registrert med varebil, og de foretakene som ikke er registrert med varebil.

### **Enhetsregisteret**

Enhetsregisteret samler inn, tar vare på og tilgjengeliggjør grunndata om virksomheter i Norge. Alle som registreres får tildelt et unikt nisifret organisasjonsnummer, som kan gjenbrukes for å identifisere virksomheter og utveksle opplysninger mellom ulike aktører.

Grunndataene i Enhetsregisteret er sentrale basisopplysninger som navn, adresse, organisasjonsform og næringsgruppe. Registeret inneholder også informasjon om antall ansatte i aktive arbeidsforhold fra NAVs Aa-register. Alle arbeidsgivere skal rapportere arbeidsforholdene hver måned i A-meldingen. Enhetsregisteret inneholder grunndata om alt fra enkeltpersonforetak til selskap, foreninger, kommuner, sameier og andre registrerte organisasjoner.

Alle næringsvirksomhetene i Enhetsregisteret registreres med en hovedenhet (foretak) og en underenhet (virksomhet). Det er eieren av foretaket som selv registrerer hvilken bransje foretaket skal drive næringsaktivitet i. Det er en mulig feilkilde i analysen, ettersom foretakene ikke nødvendigvis registreres med «riktig» næringskode. Det er imidlertid vanskelig å anslå hvor stor denne feilkilden er, og vi har ingen mulighet til å korrigere datagrunnlaget.

Registrering i Enhetsregisteret er et vilkår for registrering i mange andre offentlige registre, for eksempel Merverdiavgiftsregisteret, Foretaksregisteret, NAV sitt Aa-register og SSBs Bedrifts- og foretaksregister. Offisiell statistikk om næringsaktivitet og sysselsetting fra SSB er basert på en kombinasjon av Enhetsregisteret og andre offentlige registre, blant annet for å identifisere hvilke foretak som har økonomisk aktivitet og ikke.

I vårt datasett har vi kun inkludert foretak som er registrert med minst en underenhet. Vi bruker avgrensningen for at datasettet i hovedsak skal inkludere *aktive* foretak, basert på kommunikasjon vi har hatt med statistikkansvarlige for SSBs Virksomhets- og foretaksregister og deres rutiner for oppdateringer i Enhetsregisteret. Totalt inneholder vårt datasett rundt 735 000 foretak. Datasettet inneholder likevel flere foretak enn det som fremkommer av offisiell statistikk om antall aktive foretak i SSBs statistikkbank. Det skyldes antakelig at SSB i sin offisielle statistikk korrigerer for registrert aktivitet også i andre registre, men som vi ikke har hatt tilgang til i dette prosjektet.

## Kjøretøyregisteret

Kjøretøyregisteret inneholder tekniske og andre opplysninger om kjøretøyparken i Norge, inkludert informasjon om eierne av kjøretøyene. I dette prosjektet har vi definert vare- og budbilbransjen som veitransport med kjøretøy som har tillatt totalvekt under 3,5 tonn. I Kjøretøyregisteret har vi brukt kjøretøygruppe N1 Varebil for å identifisere varebilene. Vi har fått oversendt et uttrekk fra Kjøretøyregisteret med oversikt over antall varebiler der eier eller bruker av kjøretøyet er et foretak.

Ifølge SSB var det totalt registrert rundt 510 000 varebiler i Norge ved utgangen av 2023. Rundt 283 000 av varebilene eies av foretak, registrert som henholdsvis leasing- og utleieselskap eller andre foretak. Utrekket vi har fått fra Statens vegvesen inneholder totalt 281 000 varebiler, fordelt på nærmere 79 000 organisasjonsnumre.<sup>3</sup> Etter kobling med Enhetsregisteret har vi informasjon om henholdsvis 77 900 foretak som til sammen er registrert som brukere av 278 300 registrerte varebiler. I koblingen mellom de to registrene har vi et frafall på henholdsvis 1,2 prosent av organisasjonsnumrene og 0,9 prosent av de registrerte varebilene.

**Tabell 2.2 Antall foretak og varebiler i uttrekk fra Kjøretøyregisteret, og hvor mange vi har fått treff på i Enhetsregisteret.**

|                                | Antall foretak | Antall varebiler |
|--------------------------------|----------------|------------------|
| Uttrekk fra Kjøretøyregisteret | 78 802         | 280 929          |
| Treff i Enhetsregisteret       | 77 884         | 278 273          |

Koblingen av de to registrene gir et stort datasett med mye informasjon. Likevel er det viktig å være klar over noen sentrale begrensninger for analysen.

Vi har fått data om eiere og brukere av varebiler. Eiery som leier ut eller leaser varebiler til andre er imidlertid ikke pålagt å oppdatere hvem brukeren av bilen er i Kjøretøyregisteret. Datasettet vårt fanger derfor opp noen, men antakeligvis langt fra alle varebiler som eies av leasingselskaper der leasingtakeren bruker varebilen til transport av gods. Ifølge SSBs statistikk eier leasing- og utleieselskaper i overkant av 100 000 varebiler.

En annen mulig feilkilde er dersom sjåførere i vare- og budbilbransjen bruker privateide varebiler i jobben. Vårt datasett fanger i så fall ikke opp disse varebilene, fordi uttrekket er avgrenset til tilfeller der foretak er registrert som eier eller bruker.

En tredje feilkilde handler om registrering av foretak i ulike næringskoder. I den grad det finnes personer registrert som selvstendige oppdragstakere i enkeltpersonforetak, er det ikke gitt at dette foretaket er registrert i de tre næringskodene som inngår i vår analyse. I så fall vil de falle utenfor vår statistiske avgrensning.

SSB (2019) fant at 13 prosent av norske varebiler hovedsakelig brukes til godstransport. Med rundt 510 000 registrerte varebiler i 2023, tilsier det at cirka 66 000 varebiler

---

<sup>3</sup> Det totale uttrekket inneholdt rundt 283 000 varebiler, men det manglet organisasjonsnummer for eier/bruker på rundt 2000 av dem. En manuell gjennomgang av et utvalg av det registrerte navnet på eieren viste at dette blant annet skyldes at foretaket er slettet eller kjøpt opp. Vi har valgt ikke å inkludere disse observasjonene i analysen.

hovedsakelig brukes til godstransport. Videre fant samme undersøkelse at «leietransport» (transport for annen oppdragsgiver mot betaling) utgjorde rundt en tredjedel av det totale transportarbeidet med varebiler, resten er «egentransport» (transport av eget gods for egen regning).<sup>4</sup> Gitt dette forholdstallet kan vi anslå at rundt 21 000 varebiler hovedsakelig brukes til leietransport av gods. I de tre næringskodene vi retter oppmerksomheten mot er det registrert rundt 9 300 varebiler, som tilsier at våre data i så fall fanger opp i underkant av halvparten av de relevante varebilene. Merk at anslaget om antall relevante varebiler i seg selv er usikkert, blant annet fordi beregningen er basert på andeler innhentet tilbake i 2018. Det er også usikkert i hvilken grad avviket skyldes de tre feilkildene vi har diskutert over.

### Registerdata på individnivå

For å kartlegge hva som kjennetegner personene som utfører tjenester/arbeid i vare- og budbilbransjen, og hva som kjennetegner arbeids- og oppdragsforholdene deres, har vi tatt utgangspunkt i registerdata fra SSB for årene 2020–2023. Dette er data som gir mulighet til å kartlegge personer og jobber i de delene av bransjen som lar seg identifisere i henhold til nærings- og yrkeskoder. En styrke ved å benytte registerdata på individnivå, er at det tillater detaljerte analyser av individer og arbeidsforhold, utvikling over tid samt bevegelser i arbeidsmarkedet. Følgende problemstillinger besvares med utgangspunkt i disse dataene:

- Hvor mange personer og jobber finner vi i næringskodene vi har definert som relevante for vare- og budbilbransjen?
- Hva kjennetegner personene som utfører tjenester i bransjen langs dimensjoner som kjønn, alder, innvandrerstatus, utdanningsbakgrunn og så videre?
- Hvilken tilknytning har personene til bransjen? Er de registrert som selvstendige eller lønnstakere? Har de hoved- eller bijobb i bransjen?
- Hvor stabile er jobbene i bransjen? Hvor lenge forblir man i bransjen, og hvor jevnlig utføres det arbeid i løpet av et år? Hvor mange arbeidsgivere har man typisk gjennom året, og hvor stor andel har flere arbeidsgivere samtidig?
- Hvor høy lønns- eller næringsinntekt har personer som utfører tjenester i vare- og budbilbransjen? Er det forskjeller i inntekt mellom lønnstakere og selvstendige?

Det er flere mulige registerdatakilder som kan danne grunnlag for en kartlegging av hva som kjennetegner personene som utfører tjenester/arbeid i vare- og budbilbransjen samt deres arbeids- og oppdragsforhold. De mest relevante er registerbasert sysselsettingsstatistikk (regsys)<sup>5</sup> og a-ordningen<sup>6</sup>. Det er styrker og svakheter ved begge disse datakildene. Regsys gir et oversiktsbilde over lønnstakere og selvstendig næringsdrivende per november hvert år. A-ordningen rapporteres på sin side månedlig, men inkluderer ikke selvstendig næringsdrivende. Begge registre skiller også mellom lønnstakere

---

<sup>4</sup> Jf. tabell 07297 i SSBs statistikkbank.

<sup>5</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-registerbasert>

<sup>6</sup> <https://www.ssb.no/data-til-forskning/utlan-av-data-til-forskere/variabellister/a-ordningen>

og såkalte «oppdragstakere»<sup>7</sup>. Både regsys og a-ordningen omfatter både bosatte og ikke-bosatte personer.

På grunn av de ulike egenskapene ved registerkildene, har vi valgt å benytte en kombinasjon av de to datagrunnlagene. Gjennom å koble årsfiler fra regsys med befolkningsregisteret<sup>8</sup>, kan vi beskrive egenskaper ved henholdsvis ansatte og selvstendige i de næringskodene vi definerer som vare- og budbilbransjen ut fra kjennetegn som kjønn, alder, bosettingsstatus med mer. I tillegg kobler vi på nærings- og lønnsinntekt, og kan dermed se hvor mange av de næringsdrivende som har kombinasjonsinntekter samt hvor stor næringsinntekten er. Vi kan også undersøke om samme person opptrer som lønnstaker og næringsdrivende i samme (relevante bransje) over tid.

For å få innsikt i hyppighet i lønnsutbetalinger for arbeidstakere i bransjen gjennom året – det vil si om de har et fast og regelmessig arbeidsforhold eller ikke – benytter vi det datagrunnlaget som inkluderer flest arbeids-/oppdragsforhold, og som rapporteres hyppigst – a-ordningen. I a-ordningen foreligger data per måned og alle månedene inneholder en fullstendig situasjonsbeskrivelse om arbeid og lønn. Rapporteringsfrekvensen gjør det mulig å identifisere hvorvidt det er utbetalt lønn til enkelte personer månedlig. Enheten i a-ordningen er arbeidsforhold, ikke individ, noe som betyr at vi også kan få oversikt over hvor mange jobber hver enkelt sysselsatte person har, samt hvorvidt utbetalinger er gjort fra den samme eller fra flere ulike virksomheter gjennom året. Data-materialet gjør at vi kan beregne jobbstabilitet (hvor mange personer som har et arbeidstakerforhold i bransjen over en gitt periode) og beskrive kjennetegn ved de som er stabile versus de som beveger seg inn og ut av bransjen.

Som diskutert innledningsvis, er det utfordrende å identifisere og å få oversikt over hele vare- og budbilbransjen. Vi har søkt å øke treffsikkerheten på den delen av bransjen som driver med transport med varebil, gjennom kobling til Statens vegvesens kjøretøyregister – også for registeranalysene på individnivå. Strategien er bare delvis effektiv, gitt begrensningene som ble nevnt i avsnittet om kjøretøyregisteret over. Særlig fordi ikke alle varebilene har registrert bruker, gir en slik strategi kun et laveste antatt estimat av næringen.

## 2.3 Kvalitative intervjuer

Vi har også gjennomført kvalitative intervjuer med ulike grupper informanter, som omtales separat nedenfor. Problemstillingene er komplekse, og det ble vurdert som viktig å innhente informasjon og synspunkter fra flere aktører og på ulike nivåer i vare- og budbilbransjen. Særlig ble det vurdert som viktig å få informasjon fra aktører på lokalt virksomhetsnivå, det vil si virksomhetsledere, sjåfører og tillitsvalgte, for å få utfyllende informasjon om hva som kjennetegner arbeids- og oppdragsforholdene i vare- og budbiltransport, og for å kunne gi en vurdering av forholdet mellom selvstendige sjåfører og oppdragsgivere opp imot arbeidstakerdefinisjonen i aml. §1-8 (1). For å tegne et så fullstendig bilde som mulig valgte vi å gjennomføre kvalitative intervjuer med nøkkelinformanter på sentralt nivå, det vil si representanter for arbeidslivets parter og offentlige

---

<sup>7</sup> [https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/341833?\\_ts=161e649aea0](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/341833?_ts=161e649aea0)

<sup>8</sup> <https://www.ssb.no/befolkning/folketall/statistikk/befolkning>

tilsynsmyndigheter. Informasjonen fra nøkkelinformantene ville vi bruke til å beskrive status og utfordringer i varebilsegmentet som kunne gi en kontekst for problemstillingene i prosjektet og for analysene av det kvantitative datamaterialet og intervjuene med aktørene på lokalt virksomhetsnivå.

### **Strukturerte intervjuer med virksomhetsledere, sjåfører og tillitsvalgte**

Spørsmål knyttet til hva som kjennetegner relasjonen mellom oppdrags-/arbeidsgiver og sjåføren/den som utfører arbeidet, er sentralt i dette prosjektet. Vi har derfor valgt å intervju ledere og sjåfører i noen utvalgte virksomheter innen vare- og budbilbransjen. Disse ble gjennomført som strukturerte intervjuer. En strukturert intervjuguide gir muligheter for forhåndsdefinerte svaralternativer, men gir også for utdypende svar. Strukturerte intervjuer egner seg spesielt godt i tilfeller der kunnskapen om utbredelse er mangelfull og temaet som ønskes kartlagt er komplisert, noe som gjør at tradisjonelle surveyundersøkelser vurderes som lite egnet (se for eksempel Nergaard et al., 2015, Alsos et al., 2016). Det er erfaringsmessig krevende å rekruttere informanter i de aktuelle bransjene, og vanskelig å få dem til å snakke om sjåførenes lønns- og arbeidsvilkår som skulle kartlegges i dette prosjektet (Eggen et al., 2020; Jesnes & Svarstad, 2023). Et opplegg med ganske korte intervjuer ble vurdert som hensiktsmessig med tanke på å rekruttere informanter.

I bruttoutvalget av virksomhetsledere tok vi utgangspunkt i foretak registrert i Enhetsregisteret innen henholdsvis andre post- og budtjenester og godstransport på vei (henholdsvis NACE-kode 53.200 og 49.410), og informasjon om antallet varebiler påkoblet fra kjøretøyregisteret. Vi valgte en strategisk tilnærming til utvalget, basert på følgende kriterier:

- foretak som er registrert med mange varebiler
- foretak som er registrert med flere varebiler enn ansatte
- foretak registrert med mange ansatte, men uten varebiler (som vi antar leaser varebilene)
- foretak registrert som enkeltpersonforetak, men som også har ansatte

De fire kriteriene sikrer at bruttoutvalget inneholder både store og små virksomheter, i tillegg til at vi utnytter en del av den informasjonen som er tilgjengelig fra koblingen vi fikk gjort mellom Enhetsregisteret og kjøretøyregisteret. Bruttoutvalget har også en geografisk spredning med foretak fra både de større byområdene til distriktskommuner i hele landet.

Totalt bestod bruttoutvalget vårt av 240 foretak. Vi prioriterte å kontakte de 60 foretakene som var registrert innen budtjenester først. Deretter begynte vi å kontakte de resterende 180 foretakene innen godstransport på vei.

Vi fant kontaktinformasjon til aktuelle virksomheter gjennom søk på internett. Deretter ringte vi de aktuelle virksomhetene og spurte om den som har personalansvar eller daglig leder ville delta i undersøkelsen. Vi har forsøkt å kontakte 89 foretak fra utvalget. Av disse takket 16 ja til forespørselen. Blant dem vi forsøkte å kontakte var det elleve som svarte at de ikke ønsket å delta. Blant de resterende var det en blanding av at vi ikke fikk kontakt, at de ikke hadde tid til å svare eller at vi ikke klarte å finne tilgjengelig

kontaklinformasjon. I tillegg tok vi direkte kontakt med ledere i noen større virksomheter som vi hadde kjennskap til. Totalt ble det gjort intervjuer med 23 ledere i transportvirksomheter, i et av intervjuene deltok to personer. Intervjuene med virksomhetslederne varierte fra noen få minutter til en halv time. I et av intervjuene svarte informanten på e-post. Fem av virksomhetene, som i intervjuet fortalte at de brukte sjåfører som var registrert som ENK, ble kontaktet på nytt med spørsmål om de kunne utdype mer omkring vilkårene for disse sjåførene. Av de fem var det fire som ønsket å gi utdypende informasjon.

Vi har også gjort strukturerte intervjuer blant et utvalg sjåfører. Her brukte vi flere strategier for å rekruttere. En strategi var å stå utenfor lagerbygninger for å rekruttere sjåfører som venter på varepåfyll. Vi valgte ut to aktuelle lagerbygninger, og valgte ukedag og tidspunkt etter når Google Maps viste at det ville være mye aktivitet der. Tre sjåfører takket ja til å bli intervjuet utenfor lagerbygningene.

En annen strategi var at vi spurte sjåfører vi kom i kontakt med i forbindelse med varelevering. To sjåfører ble rekruttert på denne måten.

En tredje strategi var at vi spurte fagforeningene om sjåfører vi kunne kontakte med spørsmål om intervju. To sjåfører ble rekruttert etter forslag fra fagforeningene.

Sjåførene fikk honorar på 400 kroner for å delta i et intervju, som kompensasjon for tapt arbeidstid. Vi erfarte at det var lettere å få sjåfører til å stille til intervju når vi opplyste om at de ville få honorar, men vi fikk ikke inntrykk av at dette var avgjørende for at de stilte opp. Det ble ikke informert om størrelsen på honoraret i forkant av intervjuet. Intervjuene med sjåførene varierte også i lengde fra cirka ti minutter til en halv time.

Vi har også gjort intervjuer med totalt fire tillitsvalgte i virksomheter som har etablerte ordninger med tariffavtale og tillitsvalgte. De tillitsvalgte ble rekruttert etter forslag fra arbeidstakerorganisasjonene på sentralt nivå. Intervjuene ble gjennomført på telefon og hadde en varighet på inntil 45 minutter. Intervjuene med tillitsvalgte fulgte samme intervjuguide som de strukturerte intervjuene, men med større vekt på å få utfyllende svar på de ulike spørsmålene.

De strukturerte intervjuene med virksomhetsledere og sjåfører dekket i hovedsak samme tema, og spørsmålene dreiet seg om hva som kjennetegner forholdene mellom aktørene i vare-/budbilbransjen, og tilknytningen mellom formidler og den som utfører arbeidet. Det ble stilt spørsmål om virksomhetene har egne ansatte sjåfører, eller om sjåførene er tilknyttet ved enkeltpersonforetak, og om sjåførenes lønns- og arbeidsvilkår. Videre stilte vi spørsmål om hvem som eier utstyret/bilen som brukes, krav til profilering/logo på bil og arbeidsklær, og hvem som har ansvaret for vedlikehold og utgifter til drivstoff, forsikringer og bomplasseringer. Virksomhetslederne ble også spurt om de kjente til endringene i arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2024, og om presumpsjonsregelen i § 1-8 (1) tredje punktum har medført noen praktiske endringer i relasjonen til sjåførene.

Intervjuguider og informasjonsskriv for de strukturerte intervjuene ble laget på både norsk og engelsk. De aller fleste intervjuene ble gjennomført på norsk. Intervjunotatene ble lagt inn i en matrise som var organisert etter tema/spørsmål i guiden, for å få bedre oversikt og muligheter for analyse på tvers.

Tabell 2.3 gir en oversikt over intervjuer på virksomhetsnivå.

**Tabell 2.3 Oversikt over intervjuer på virksomhetsnivå.**

| Rolle/posisjon    | Antall intervjuer (informanter) |
|-------------------|---------------------------------|
| Virksomhetsledere | 23 (24)                         |
| Sjåfører          | 7                               |
| Tillitsvalgte     | 4                               |

### **Intervju med nøkkelinformanter: partene i arbeidslivet og statlige etater**

Vi har gjennomført intervjuer med flere nøkkelinformanter for å få et overordnet blikk over status og utfordringer knyttet til gråsoneproblematikk som gjelder sjåførenes tilknytningsform i vare- og budbilbransjen.

Partene i arbeidslivet er viktige informanter for problemstillingene i dette prosjektet. Organisasjonsgraden er lav på arbeidstakersiden og blant de mindre transportvirksomhetene, men partene besitter en god førstehåndskjennskap til markedet og utfordringer for det organiserte arbeidslivet som gir viktig informasjon til dette prosjektet. Vi har intervjuet representanter for både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. På arbeidstakersiden har vi intervjuet tre forbund, både på sentralt- og regionalt-/bransjenivå. Totalt ble det gjennomført seks intervjuer med ni personer i arbeidstakerorganisasjonene. På arbeidsgiversiden har vi intervjuet representanter for to organisasjoner.

Vare- og budbilbransjen har blitt viet stor oppmerksomhet hos flere statlige etater de seneste årene. Sosial dumping-problematikk har stått sentralt både i tiltaksplaner og tilsynsarbeid. Vi har intervjuet representanter fra fire statlige etater: Arbeidstilsynet, Politiet/Økokrim, a-krimsentret og Skatteetaten. Totalt fem personer har deltatt i disse intervjuene. I tillegg har vi hatt flere samtaler med representanter for Statens vegvesen i forbindelse med de kvantitative undersøkelsene i dette prosjektet.

Intervjuene med representanter for partene og statlige etater fulgte en semistrukturert guide som skulle sikre at temaene adresseres i alle intervjuene, men at både intervjuer og informant har mulighet til å gå dypere inn i problemstillinger de opplever som aktuelle. I intervjuer med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene spurte vi også om tips til aktuelle virksomheter og tillitsvalgte å intervju i de strukturerte intervjuene beskrevet over.

Tabell 2.4 gir en oversikt over intervjuer med nøkkelinformanter.

**Tabell 2.4 Oversikt over intervjuer med nøkkelinformanter.**

| Rolle/posisjon                                         | Antall intervjuer (informanter) |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Arbeidsgiver-/arbeidstakerorganisasjon (sentralt nivå) | 5 (8)                           |
| Arbeidstakerorganisasjon (regionalt-/bransjenivå)      | 3 (3)                           |
| Statlige etater                                        | 4 (5)                           |

## 3 Bakgrunn og sentrale aktørers vurderinger

I dette kapittelet presenterer vi noen sentrale utviklingstrekk ved vare- og budbilbransjen, og hvordan en økende bekymring for useriøsitet, dårlige arbeidsvilkår og kriminalitet har ført til forslag om tiltak og strengere reguleringer av bransjen. Vi presenterer også erfaringer og synspunkter som representantene for partene og tilsynsmyndighetene har med vare- og budbilbransjen i dette kapittelet. Denne delen er basert på intervjuerne med nøkkelinformanter. Kapittelet gir en bakgrunn og kontekst for de empiriske analysene i de påfølgende kapitlene 4, 5 og 6.

### 3.1 Kort om utviklingen i vare- og budbilbransjen

Vare- og budbilbransjen er mangeslunken, og så langt vi kjenner til finnes det ingen samlet oversikt over omfanget av denne bransjen. Som nevnt innledningsvis er varebiltransport fordelt på flere statistiske næringsgrupper, noe som gjør det vanskelig å snakke om vare- og budbiltransport som en egen bransje. For eksempel bruker Eggen et al. (2020) begrepet «varebilsegmentet», som består av tilbydere av godstransport med kjøretøy med tillatt totalvekt under 3,5 tonn.

Tall fra SSBs varebilundersøkelse i 2018 viser at bare 13 prosent av norske varebiler hovedsakelig brukes til godstransport. Men også at de dekker et annet behov i godstransporten enn lastebilene; de er langt flere, de kjører samlet sett flere kilometer med gods, men med en lavere vekt (SSB, 2019). Varebiler brukes til ulike typer transportoppdrag, både til linjetransport der hele lasten blir fraktet direkte fra et sted til et annet, og i distribusjon hvor varetransporten gjøres med flere stopp for lasting eller lossing underveis (SSB, 2019). Godstransport med varebil er overrepresentert i byområder og der det er relativt korte avstander mellom hente- og leveringspunkter (Hovi et al., 2023). Gjennomsnittlig turlengde med last var nær 30 kilometer ifølge SSBs varebilundersøkelse i 2018. Det har vært en sterk økning i antall små varebiler de siste årene. Mens det ved inngangen til år 2000 var registrert 170 000 varebiler, var 508 700 registrert ved utgangen av 2022 (Flotve & Farstad, 2022). Hvor mange av disse som brukes til gods- og varetransport mot betaling, er imidlertid ikke kjent.

Det er flere faktorer som trekker i retning av økt etterspørsel etter transport med vare- og budbil. For eksempel fant Hovi og Pinchasik (2022) i en undersøkelse i etterkant av koronapandemien at transportomfanget for godstransport i sum endret seg lite under pandemien, men at det var betydelige endringer mellom ulike segmenter. De største endringene gjaldt vridninger fra bedriftsmarkedet (B2B) til konsumentmarkedet (B2C), som skyldtes økt netthandel og matvarebestillinger på nett, og økt etterspørsel etter hjemleveringer. Denne dreiningen bidro også til økt kostnadspress som følge av lavere prismarginer i konsumentmarkedet sammenlignet med bedriftsmarkedet. Hovi og Pinchasik beskriver også hvordan kapasitetsutvidende tiltak hos transportørene primært var basert på innleide biler og sjåfører for å møte den økte etterspørselen etter varebiltransport under pandemien. Netthandel har fortsatt å øke også etter pandemien, noe som indikerer en mer varig trend i forbrukernes handlemønster (SSB, 2022) – noe som



også vil bidra til at etterspørselen etter varebiltransport og hjemlevering av varer vil fortsette å øke.

### 3.2 Utfordringer knyttet til lønns- og arbeidsvilkår

At kjøretøyene i seg selv ikke er for store og få formelle krav til arbeidstakernes kompetanse, har bidratt til at etableringskostnadene for å tilby transporttjenester er relativt lave. Det kan medføre at oppdragsgiverne får en sterk forhandlingsposisjon i markedet for transporttjenester med varebil. Alle disse faktorene bidrar til betydelig priskonkurranse i markedet, samtidig som mange kunder sannsynligvis er blitt vant med at frakt er gratis eller koster lite. For eksempel finner PostNords Netthandelsbarometer for 2022 at 56 prosent av norske forbrukere velger billigste leveringsalternativ når de handler på nett (PostNord, 2022).

I en tidligere kartlegging av varebilsegmentet (Eggen et al., 2020) ble det funnet indikasjoner på utfordringer med useriøsitet og arbeidslivskriminalitet i bransjen. En gjennomgang av Arbeidstilsynets registrerte brudd etter tilsyn i transportbransjen viser at det ble avdekket flere brudd i tilsyn med foretak som var registrert med varebiler enn i foretak som ikke var registrert med varebiler i 2019 (Eggen et al., 2020 s. 23). Arbeidstilsynet registrerer brudd på ulike kategorier, og for foretak med varebil var det flest brudd knyttet til temaene arbeidstidsordninger, maskiner og annet arbeidsutstyr og arbeidsavtaler. Det ble avdekket minst ett brudd ved 61 prosent av tilsynene blant foretak med varebil i 2019. I kartleggingen som ble gjort i 2020 var det også flere informanter som påpekte at useriøsitet i varebilbransjen går ut over trafikk sikkerheten på veiene, for eksempel dersom kjøretøyene ikke vedlikeholdes tilstrekkelig godt.

Dette er funn som også understøttes av en kartlegging Fafo har gjennomført om budbransjen<sup>9</sup> (Jesnes & Svarstad, 2023). Det ble blant annet avdekket utfordringer knyttet til mangelfulle arbeidsavtaler blant ansatte bud. Manglene gjaldt arbeidstid, betalte pauser når det ikke er tilgjengelige pauserom, og inkluderte i noen tilfeller konkurranseklausuler som begrenset budenes mulighet til å jobbe for andre virksomheter. I tillegg hadde flere selskaper innført såkalte «pay back-systemer», hvor budene kunne få inntekten redusert som straff for slitasje og skader på kjøretøyet, eller dårlige evalueringer fra kunder.

I sine tilsyn av varebilbransjen i Oslo-området i 2022, fant a-krimsentret i Oslo blant annet unndragelse av skatter og avgifter, brudd på arbeidsmiljøloven, utnyttelse av sårbare arbeidstakere og indikasjoner på trygdesvindel. I tillegg fant de at mange av kjøretøyene som brukes er i dårlig stand, og har overlast eller bruksforbud a-krimsentret i Oslo, 2023.. I rapporten fremkommer det at de fleste virksomheter i varebilbransjen som ble kontrollert i 2022 var enkeltpersonforetak (ENK) eller aksjeselskap med få ansatte. Enkeltpersonforetakene som ble kontrollert, har i all hovedsak kjørt transportoppdrag på vegne av en oppdragsgiver, se nærmere drøfting under. Videre fant de at en del utenlandske borgere, ofte med kort botid i Norge, utnyttet av etablerte norske

---

<sup>9</sup> Studien omfattet både sykkelbud og bud som kjører varebil/andre motoriserte kjøretøy.

transportaktører. Det handler om å få tilgang til arbeidstakere som er villige til å jobbe lange dager til veldig lav lønn.

Med utgangspunkt i de observerte utfordringene, lanserte Regjeringen Støre i 2022 en handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren (Samferdselsdepartementet, 2022). Handlingsplanen inneholder en rekke tiltak tilknyttet regelverk, tilsyn, kontroll og håndheving, samarbeid mellom myndighetene og næringen, internasjonalt samarbeid og rekruttering og kompetanse. Relevante innførte og planlagte reguleringer for vare- og budbilbransjen omtales nærmere i avsnitt 3.4.

### 3.3 Omgåelse av arbeidsgiveransvaret i varebilbransjen

Tema for vår analyse er knyttet til arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven, og den betydningen det å være ansatt kontra selvstendig oppdragstaker har for den enkeltes vilkår og rettigheter i arbeidslivet. I Fougner-utvalget var det bred enighet om at fast ansettelse skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv, men at det skal være adgang til å inngå midlertidige avtaler i enkelte situasjoner (NOU 2021: 9, s. 19). Et ansettelsesforhold gir en arbeidstaker flere rettigheter, enn det som gjelder for selvstendig næringsdrivende. Selvstendige har for eksempel mer begrenset rett til sykepenger og ingen rett til dagpenger, yrkesskadetrygd, yrkesskadeforsikring, og er ikke vernet av arbeidsmiljøloven på linje med faste ansatte.

NTAES påpekte i sin situasjonsrapport for 2020 at bruk av ENK for å omgå bestemmelser i arbeidsmiljøloven og allmenngjøring fortsatt er et kjennetegn i arbeidslivskriminaliteten. A-krimcenteret i Oslo observerer også i sine kontroller at personer som i praksis har noe som ligner på et tradisjonelt ansettelsesforhold i varebilbransjen blir oppfordret, lurt eller tvunget til å etablere ENK (a-krimcenteret i Oslo, 2023). Arbeidstakeren er organisert i et ENK, selv om forholdet med oppdragsgiver ofte bryter med det som kjennetegner selvstendige, herunder mulighet til å ta oppdrag fra andre, å avslå oppdrag og drive virksomheten for egen regning og risiko.

Det vil i mange tilfeller være uproblematisk å avgjøre om en person som utfører arbeid, er å anse som arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven § 1-8 (1). I forarbeidene til loven er særlig arbeidstakerens avhengighetsforhold til arbeidsgiver og plikten til å underordne seg arbeidsgivers styringsrett, trukket frem som det sentrale (se Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 73). I henhold til rettspraksis skal det foretas en konkret helhetsvurdering, der en rekke momenter vurderes:

- Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning.
- Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet.
- Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse.
- Arbeidsgiver bærer risikoen for arbeidsresultatet.
- Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn.
- Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter og er oppsigelig med bestemte frister.

- Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver.

Fougner-utvalget foreslo å presisere arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven, for å gjøre grensen mellom en arbeidstaker og en oppdragstaker tydeligere. I tillegg ble det foreslått en presumpsjonsregel om at personer skal anses som arbeidstakere, med mindre det er overveiende sannsynlig at det foreligger et oppdragsforhold. Dette forslaget ble fulgt opp av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, og endringen i arbeidsmiljølovens § 1-8 tredde i kraft fra 1. januar 2024. Endringen danner en del av bakteppet for denne rapporten, og i delkapittel 6.3 drøfter vi om sjåfører som opplyses å være selvstendige i de kvalitative intervjuene er riktig klassifisert, eller om forholdet bærer preg av å være et arbeidstakerforhold.

### 3.4 Reguleringer

Manglende regulering har vært ansett som en utfordring i varebilbransjen. Tungtransport med gods på vei har lenge vært omfattet av en rekke særreguleringer, blant annet delvis allmenngjøring av tariffavtale, regler om kjøre- og hviletid, og yrkessjåførkompetanse. Vare- og budbilbransjen som transporterer varer med kjøretøy med tillatt totalvekt under 3,5 tonn, har inntil nylig ikke vært omfattet av disse reguleringene. De siste årene er det imidlertid planlagt og iverksatt flere reguleringer rettet mot denne delen av transportbransjen. Fra 1. november 2022 ble det innført krav om løyve, kabotasjeregler og ukehvil for *internasjonal* transport med varebiler (Regjeringen.no, 2022). Fra 2026 er det planlagt å innføre kjøre- og hviletidsregler og krav om fartsskriver, også dette for internasjonal transport med varebiler. Disse reglene er en del av EUs mobilitetspakke som er tatt inn i EØS-avtalen.

Høsten 2024 vedtok Tariffnemnda å utvide virkeområdet for forskriften om delvis allmenngjøring for godstransport på vei, til også å omfatte varebiler fra og med 2,5 tonn. Flertallet i nemnda la blant annet vekt på a-krimssenterets kontrollvirksomhet, som viser at flere kontrollerte personer oppgir at de har svært lav lønn eller at de som selvstendig næringsdrivende fakturerer med for lave beløp. En stor andel av de kontrollerte personene var utenlandske. Nemndas flertall mener videre at det er sannsynliggjort «at mange sjåfører uriktig er klassifisert som selvstendig næringsdrivende og ikke arbeidstakere, og dermed ikke fanges opp i lønnsstatistikken» (Tariffnemnda, 2024). Det ble også lagt betydelig vekt på at Arbeidstilsynet støttet utvidelsen av vektgrensen. Den vedtatte endringen trer i kraft 1. juni 2025.

Nylig ble det videre kjent at regjeringen har vedtatt å innføre løyvekrav også for godstransport med varebiler med tillatt totalvekt mellom 2,5 og 3,5 tonn fra 1. januar 2026 (Regjeringen, 2024). Tiltakene er i tråd med regjeringens handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren (Samferdselsdepartementet, 2022). Arbeidstilsynet har også fremmet forslag om å innføre krav om HMS-kort i varebilbransjen fra sommeren 2025 (Arbeidstilsynet.no, 2024).

### 3.5 Organisasjonenes erfaringer

Vi har intervjuet representanter for både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene om deres erfaringer med og synspunkter på utfordringer knyttet til arbeidsforholdene i varebilsegmentet. På arbeidstakersiden har vi intervjuet tre forbund, både på sentralt-

og regionalt-/bransjenivå. På arbeidsgiversiden har vi intervjuet representanter for to organisasjoner. I det følgende presenterer vi partenes oppfatninger om varebilsegmentet, hva som anses å være de største utfordringene og endringene, og vurderinger omkring behovet for reguleringer av bransjen (jf. 3.4).

### **Oppfatninger om varebilsegmentet**

Som vi har beskrevet tidligere i denne rapporten, finnes det ikke en egen næringskode for varebiler som benyttes i godstransport. Mangelen på en avgrenset næringsgruppering og få formelle kompetansekrav til sjåførene, utover førerkort klasse B, gjør også at de etablerte organisasjonene både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har relativt begrenset kunnskap om arbeidsforholdene fra innsiden av varebilsegmentet.

Tall fra 2022 viser at organisasjonsgraden for lønnstakere innen transport og lager var 50 prosent, og at andelen som jobbet i en virksomhet med tariffavtale var 68 prosent (Nergaard, 2024 s. 15 og s. 28). I virksomheter som bare driver godstransport på vei forteller representanter for organisasjonene at organisasjonsgraden og tariffavtaledekningen er langt lavere. Og i virksomheter som utelukkende driver med varebiltransport, er svært få organiserte og tariffavtaledekningen lav, selv om det også her finnes noen unntak. Representanter for arbeidstakerorganisasjonene forteller at det først og fremst er i virksomheter som driver med godstransport med kjøretøy over 3,5 tonn og som også har varebiler i samme selskap, at de har tariffavtale og medlemmer som kjører varebil.

I næringer hvor en høy andel av virksomhetene er organisert i en arbeidsgiver- eller næringsorganisasjon og en høy andel arbeidstakere dekket av tariffavtale, er typiske utfordringer knyttet til useriøsitet og kriminalitet mindre (Eggen et al., 2019). Organisasjonsgraden kan dermed være blant risikofaktorene som kan forklare hvorfor noen næringer opplever større utfordringer med useriøsitet og kriminalitet.

Representantene for arbeidstakerorganisasjonene forteller at de forsøker å verve medlemmer blant varebilsjåførere, men at de ofte opplever at det er vanskelig. Budbilsjåførere pekes på som spesielt vanskelig å organisere, blant annet på grunn av uoversiktlige arbeidsforhold og høy turnover. En organisasjonsarbeider med lang erfaring med vervearbeid i transportbransjen fortalte dette om erfaringene med budbil:

Budbil, her er det mye sosial dumping. Her er det stor omsetning av folk også – 18-åringer om nettopp har fått lappen. De kjører Bergen – Oslo – Bergen i ett strekk, jobber dag og natt. Etter to-tre år er de slitne og utbrente. Da kommer de til oss, men det er lite vi kan gjøre for de forsvinner da fort ut av virksomheten. Det er stor omsetning av folk, og de ønsker bare å ha dem der så lenge de er friske og unge (arbeidstakerorganisasjon).

Både representantene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden deler oppfatningene om at det er store utfordringer knyttet til arbeidsforholdene i varebilsegmentet. En representant for arbeidsgiversiden pekte på få reguleringer og at varebil for mange var et første møte med norsk arbeidsliv, som de største utfordringene med varebilsegmentet:

Varebil er i mange tilfeller første steg inn i norsk arbeidsliv, en enkel inngang. Kjøper en OK varebil på Finn.no – dette er i utgangspunktet bra. Og så begynner alt som ikke er så bra; organiserer seg som ENK, ikke krav til arbeidstid og betaling, og da blir det utfordrende (arbeidsgiverorganisasjon).

Stor konkurranse og høyt prispress på transport av gods og pakker som leveres med varebil («last mile»), blir av flere av våre informanter trukket frem som årsaker til utfordringer med arbeidsvilkårene i varebilsegmentet. En av informantene pekte på prissettingen som et tilbakevendende tema for transporttjenester med varebil, og illustrerte det med følgende uttalelse:

Noe er feil når det er billigere å sende ei pakke fra Kina enn å sende et postkort til Lillestrøm (arbeidsgiverorganisasjon).

Representantene for organisasjonene på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden fremholdt også at det var flere tiltak på gang som kan bedre arbeidsforholdene i varebilsegmentet, som for eksempel løyvekrav for godstransport med varebil med tillatt totalvekt mellom 2,5 og 3,5 tonn, minstelønn gjennom allmenngjøring av tariffavtale og forslag om HMS-kort. 2022 beskrives av flere som et viktig dreiningspunkt i arbeidet med økt seriøsitet i varebilsegmentet. Da kom regjeringens handlingsplan mot sosial dumping i transportbransjen, det var stor medieoppmerksomhet om forholdene i varebiltransport og flere offentlige rapporter som dokumenterte utfordringer og ga forslag om tiltak. Her ble både myndighetenes, kontrollatens og de store transportaktørens arbeid trukket frem som viktig. En av informantene uttrykte følgende om betydningen av arbeidet med økt seriøsitet i varebilsegmentet:

Det er en bransje i vekst, og det kan være en enorm fin arbeidsplass for mange, men da må vi vise vei (arbeidstakerorganisasjon).

### **Endringer på gang hos de store transportaktørene**

Representantene for organisasjonene gir en omforent beskrivelse av at det hos de store transportaktørene skjer en endring i tilknytningsformen til varebilsjåførene. Det er flere som ansetter varebilsjåfører nå, og det skjer en vridning i kontraktene med underleverandører fra bruk av ENK til bruk av AS. En gjennomgang av åpenhetsredegjørelsene og nettsidene hos flere av de store transportaktører viser at dette er tilfellet.

For eksempel skriver PostNord i sin åpenhetsredegjørelse for 2023:

PostNord har prioritert varebilsegmentet i samarbeid med Skatteetaten i 2023. PostNord har i den overordnede aktsomhetsvurderingen avdekket at det foreligger en potensiell risiko innenfor transportinnkjøp, og da spesielt for varebilsegmentet. Dette har en sammenheng med at varebilsegmentet er uregulert. Et uregulert marked er attraktivt for kriminelle aktører. Risiko for arbeidskriminalitet som blant annet: sosial dumping, lønnstyveri og svart arbeid anses nærliggende. Risikoen er også særlig til stede for enkeltpersonforetakene (ENK). Det er en risiko for at underleverandørene

innenfor varebilsegmentet ikke etterlever lover og regler. Videre er det utfordrende å vite hvem som faktisk utfører transportoppdragene (PostNord åpenhetsredegjørelse, 2023, s. 6).

Videre står det i redegjørelsen at blant de risikoreduserende tiltakene som er innført, er blant annet prekvalifisering av underleverandører, årlige revisjoner av underleverandører, gjennomføring av påseplikt uavhengig av om underleverandør kjører biler over eller under 3,5 tonn og at transportører organisert som AS skal foretrekkes (PostNord åpenhetsredegjørelse, 2023, s. 7).

Et annet eksempel på en virksomhet som har gjort tiltak for å bedre arbeidsforholdene blant varebilsjåførene er Posten Bring, som i 2022 etablerte Posten Bring Bildrift med målsetting om å ansette 200 sjåførere for varebil. I åpenhetsredegjørelsen for 2022 skriver de at:

«Det betyr at vi i tiden fremover vil redusere antall eksterne transportører i forhold til i dag. Sjåfører hos underleverandører inviteres til å søke om ansettelse.» (Posten Bring åpenhetsredegjørelse, 2022, s. 13)

Et tredje eksempel på en virksomhet som har gjort en bevisst dreining i retning av flere varebilsjåførere på faste ansettelser er Oda som driver med hjemlevering av matvarer. Oda skriver følgende i sin redegjørelsesrapport:

«I 2023 gjorde vi den strategiske beslutningen om å øke andelen av sjåførere som er direkte ansatt fra 20 % til 80–85 % for å sikre bedre kontroll over arbeidsforholdene.» (Oda åpenhetsredegjørelse, mai 2024, hos [www.Oda.no](http://www.Oda.no))

Disse eksemplene er hentet fra store aktører innen varebilsegmentet. Representantene vi intervjuet hos organisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden understreket at disse aktørene var viktige for økt seriøsitet og bedre arbeidsforhold blant varebilsjåførere. Samtidig ble det pekt på at det fortsatt er utfordringer knyttet til arbeidsforhold, og ofte i de minste bedriftene som i dette tilfellet:

I de små bedriftene er det mer trøbbel, her kjører sjefen selv bil og fordeler oppdrag (arbeidstakerorganisasjon).

### **Behov for reguleringer**

I intervjuene med representanter for organisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden blir det også lagt vekt på at det er behov for sterkere reguleringer av varebilsegmentet. Det var imidlertid litt ulike synspunkter på hvor omfattende reguleringene bør være og hvilke tiltak som vil være best egnet for å sikre mer seriøsitet og bedre arbeidsforhold. Disse sitatene illustrerer behovet for reguleringer på litt ulike måter:

Det må på en eller annen måte reguleres, og det må starte et sted, alt hjelper (arbeidstakerorganisasjon).

Det er flere av de mindre seriøse som ikke vil klare å henge med i et mer strengt regelsett, og det kan bli mer interessant for de seriøse aktørene å ta varebiltransporten inn

som del av sin virksomhet. Det er et interessant marked og flere som vil inn der (arbeidsgiverorganisasjon).

Blant reguleringene som ble nevnt, var blant annet krav om løyve for nasjonal gods-transport med varebil fra 2,5 tonn til 3,5 tonn, krav om kjøre- og hviletid (gjelder for internasjonal varebiltransport fra 2026), økt tilsynsvirksomhet og krav om HMS-kort for varebilsjåførere. Noen av disse reguleringene har vært gjenstand for høringsrunde og er på trappene, mens andre har mer status av å være forslag som har blitt fremmet.<sup>10</sup>

### 3.6 Erfaringer fra offentlige myndigheter

De informantene vi har snakket med fra offentlige myndigheter jobber i dag i tre etater som blant annet har kontroll- og tilsynsaktivitet rettet mot transportbransjen. Flere har også erfaring fra det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet, der det tidligere har vært rettet spesifikk innsats mot aktører i transportbransjen. I intervjuene har vi snakket om informantenes erfaringer og kunnskap om bransjen, men flere av dem henviser også til tidligere rapporter som er utarbeidet om transportbransjen generelt, og varebilbransjen spesielt. I det følgende presenterer vi informantenes oppfatninger om situasjonen i varebilsegmentet, og setter dette i sammenheng med resultatene i aktuelle tilsyns- og kontrollrapporter fra de ulike etatene.

#### Oppfatninger om situasjonen i varebilsegmentet

De erfaringene våre informanter fra de offentlige myndighetene har med varebilsegmentet er i stor grad i overensstemmelse med beskrivelsen vi har fått fra organisasjonene og det som fremkommer i a-krimssenterets rapporter, jf. beskrivelsen i delkapittel 5.1, a-krimssenteret i Oslo (2023) og a-krimssenteret i Oslo og Akershus (2019). Informantene beskriver blant annet et marked som har hatt betydelig vekst over flere år, at forventninger om gratis og rask frakt skaper press på priser og vilkår, mange utenlandske arbeidstakere med kort botid i Norge, kombinert med relativt lave etableringsbarrierer.

Det er få formelle krav. Hvis man har førerkort og en hvit varebil, kan man levere for veldig mange (offentlig etat).

Våre informanter oppfatter at det fortsatt er betydelige utfordringer i varebilsegmentet, men det er vanskelig å gi et konkret svar på hvordan den overordnede utviklingen har vært de seneste årene. At det er vanskelig å vurdere henger sammen med at det er vanskelig å vite i hvilken grad funn fra ulike kontrollaktiviteter er representative for bransjen som helhet eller ikke. Noen av informantene har også jobbet med saker i andre bransjer den seneste tiden. A-krimssenteret i Oslo (2023) skriver at det var få tegn til endringer i kriminalitetsbildet i 2022, sammenlignet med situasjonen i 2019. Det kan henge sammen med at selv om varebilsegmentet har vært prioritert i tilsynsarbeidet over flere år, så erfarer noen av våre informanter at det fortsatt kan være en oppfatning i markedet av at opplevd risiko for at ulovlig eller useriøs virksomhet oppdages og sanksjoneres er relativt lav. I Skatteetatens undersøkelse om etterlevelse, rapportering,

---

<sup>10</sup> Løyvekrav for godstransport med varebiler med tillatt totalvekt mellom 2,5 og 3,5 tonn innføres fra 1. januar 2026. [Innfører løyvekrav for varebiler - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no) (kunngjort 23.01.2025). Krav om kjøre- og hviletid, og ferdsskrivere i varebiler i internasjonal transport innføres i 2026 som en del av EUs mobilitetspakke.



oppdagelsesrisiko og tillit (SERO) sier i underkant av 60 prosent av respondentene innen transport og bilreparasjon seg helt eller delvis enige i en påstand om at de ofte må konkurrere mot bedrifter som har et lavere kostnadsnivå fordi de driver svart eller på annen måte unndrar skatter og avgifter (Skatteetaten, 2024). Det er på nivå og noe høyere enn andelen i bransjene bygg og anlegg, rengjøring, servering og frisering, men betydelig høyere enn i næringslivet for øvrig. I samme SERO-undersøkelse er det rundt 30 prosent av respondentene fra transport og bilreparasjon som mener det er lite sannsynlig at skattemyndighetene vil oppdage det dersom en virksomhet i deres bransje unnlater å rapportere alle skatter og avgifter. Her er imidlertid oppfatningen på nivå med respondenter fra de øvrige bransjene i utvalget.

Både våre informanter og a-krimssenterets rapporter fremhever utfordringer med utnyttelse av arbeidstakere i varebilbransjen. Nyankomne med kort botid i Norge fremstår særlig sårbare for utnyttelse i form av lav lønn, brudd på arbeidstidsbestemmelser og innkvarteringsregelverket, manglende overtidsbetaling og omgåelse av arbeidsgiveransvaret (a-krimssenteret i Oslo, 2023).

### **Erfaringer med utfordringsbildet**

Alle informantene vi snakket med er godt kjent med utfordringene knyttet til at sjåfører og andre er registrert som selvstendige oppdragstakere i stedet for ansatte, selv om det i realiteten foreligger et arbeidsforhold. Informantene påpeker at det er problematisk for den enkelte som ikke får de rettighetene som følger med et arbeidsforhold. Flere informanter kjenner saker der sjåførenes enkeltpersonforetak er registrert på samme adresse som oppdragsgiver. I flere av disse tilfellene er det mistanke om at oppdragsgiveren enten har oppfordret, lurt eller truet arbeidstakerne til å registrere eget foretak, selv om det i realiteten kun er én oppdragsgiver til foretaket. Noen informanter har påpekt at det fremstår som at det er for lite informasjon og kontroll om bakgrunnen for etableringen av slike foretak, men at det samtidig må unngås for store barrierer for å etablere foretak generelt.

Ut over konsekvensen for den enkelte sjåfør, har flere av informantene påpekt at feilregistreringer av enkeltpersonforetak er en mekanisme for å muliggjøre andre lovbrudd eller useriøs virksomhet. Det handler for eksempel om å unndra arbeidsgiveravgift og å muliggjøre skatteunndragelser med fiktiv fakturering mellom flere foretak.

Det har vært vanskelig for informantene å gi et anslag på hvor stort problemet med feilregistreringer faktisk er. I 2021 gjennomførte Skatteetaten kunnskapskontroller<sup>11</sup> med et representativt utvalg foretak om feilklassifisering av lønn som næringsinntekt innen bygg og anlegg, transport, og renhold. I analysen fant de at for 13 prosent av enkeltpersonforetakene innen transport var hele eller deler av inntekten feilregistrert som næringsinntekt. I hovedsak gjelder dette situasjoner der personen mottok næringsinntekt gjennom enkeltpersonforetaket, men skulle fått dette utbetalt som lønnsinntekt. Andelen med feilregistrert inntekt var imidlertid høyere innen renhold, med 26 prosent. To av våre informanter påpekte at arbeidstakerdefinisjonen i henhold til arbeids- og

---

<sup>11</sup> Kunnskapskontroller er kontroller hvor hensikten er å bygge kunnskap om et område eller en problemstilling. Kontrollobjektene trekkes tilfeldig ut etter statistiske prinsipper, for at funnene skal være representative ut over utvalget som kontrolleres.



skatteretten ikke er helt harmonisert, noe som kan gjøre at resultatene ville vært anderledes dersom det ble tatt utgangspunkt i definisjonen fra arbeidsmiljøloven.

En annen utfordring informantene har fremhevet er at det benyttes underleverandører i mange ledd i en del transportoppdrag. Det henger delvis sammen med feilregistreringer av enkeltpersonforetak, men er også en konsekvens av endringer i teknologi og organisering av transportarbeidet over tid. Ny teknologi har blant annet gjort det enklere å koordinere flere sjåfører og transportoppdrag digitalt og delvis automatisk. Informantene har vektlagt at leverandører i mange ledd gjør det vanskelig for den som bestilte det *opprinnelige* transportoppdraget å kontrollere forholdene i alle leddene av kjeden.

På den positive siden er det flere av informantene som trekker frem at det skjer endringer i markedet. De observerer at flere store transportselskaper har valgt å ansette flere sjåfører, og at det gjøres en innsats på både eget initiativ og i samarbeid med det offentlige for å øke seriøsiteten i markedet. Informantene er likevel usikre på hvor stor effekten av disse observasjonene er i det store bildet.

### **Vurderinger om mulige virkninger av endringer i arbeidstakerbegrepet**

I intervjuene spurte vi informantene om de hadde noen erfaringer eller vurderinger knyttet til tydeliggjøringen av arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven, som trådte i kraft 1. januar 2024. Ingen av informantene hadde spesifikke erfaringer å vise til på intervjuetidspunktet. De fleste er likevel omforent om at endringen er nyttig. For seriøse aktører er loven normgivende, og den kan gi selvstendige oppdragstakere større mulighet til å kreve ansettelse.

Samlet sett forventer likevel ikke våre informanter at lovendringen alene vil ha stor nok betydning til å endre situasjonen i varebilsegmentet. Flere kontroller og effektiv sanksjonering, ved at avdekkede brudd får reelle konsekvenser, anses som nødvendige for å oppnå de ønskede virkningene.

### **Andre tiltak for å redusere utfordringene i varebilsegmentet**

Avslutningsvis i intervjuene spurte vi informantene om de har synspunkter på andre tiltak som kunne være relevante for å redusere utfordringer knyttet til a-krim i varebilsegmentet. Beskrivelsen av disse er ikke nødvendigvis forslag informantene mener at *bør* gjennomføres, men som de likevel nevnte som muligheter i intervjuene.

Flere informanter mener at et tiltak som i større grad gjør det mulig å ansvarliggjøre bestilleren eller hovedleverandøren av transportoppdraget for at det gjennomføres på lovlig måte ville være effektivt. I handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet sier regjeringen at de vil vurdere utvidelser av solidaransvaret,<sup>12</sup> som kan bidra til økt ansvarliggjøring av leverandøren av transportoppdraget (Regjeringen Støre, 2022). Endringer i solidaransvaret vil imidlertid ikke påvirke bestilleren av oppdraget direkte. Det var ingen konkrete forslag til akkurat hvordan dette skulle gjøres. Noen andre tiltak som ble nevnt, var krav om løyve, som er vedtatt innført, og HMS-kort som er foreslått av Arbeidstilsynet, for å få bedre oversikt over aktørene i bransjen. Andre

---

<sup>12</sup> Solidaransvaret innebærer at den som setter ut et oppdrag skal være ansvarlig for de forpliktelsene oppdragstakerne nedover i en kontraktskjede har til å betale lønn etter allmenngjøringsforskrifter.

påpekte at ytterligere informasjon, veiledning og mobilisering rettet mot aktørene i bransjen kunne bidra positivt.

### 3.7 Oppsummering

Dette kapitlet gir en bakgrunn og kontekst for de empiriske analysene i de neste kapitlene, og viser at:

Vare- og budbilbransjen er sammensatt, og det finnes ingen samlet oversikt over omfanget av bransjen. En samlet vurdering av de tallkildene som finnes, gir imidlertid inntrykk av at varebilsegmentet utgjør en betydelig andel av det totale transportarbeidet (tonnkilometer), og spesielt i byområder. Flere faktorer peker i retning av økt etterspørsel etter transport med vare- og budbil. Endringer i forbrukernes handlemønster har bidratt til en vridning i etterspørselen etter varebiltransport fra bedriftsmarkedet (B2B) til konsumentmarkedet (B2C), og økt pris- og kostnadspresset. Det er lite som tyder på at digitale plattformselskaper er i ferd med å etablere seg i dette markedet i dag.

Utfordringer knyttet til sjåførenes lønns- og arbeidsvilkår generelt, og omgåelse av arbeidsgiveransvaret spesielt, har ført til krav om strengere reguleringer i varebilbransjen. De siste årene er det planlagt og iverksatt flere reguleringer, blant annet løyvekrav for varebiler med tillatt totalvekt mellom 2,5 og 3,5 tonn, delvis allmenngjøring av tariffavtale og krav om HMS-kort. I tillegg finnes det egne reguleringer for *internasjonal* varebiltransport, som følger av EUs mobilitetspakke.

Representanter for partene i arbeidslivet peker på lav organisasjonsgrad som en sentral utfordring i vare- og budbilbransjen, og at fraværet av reguleringer fører til utfordringer med arbeidsforhold og seriøsitet. Det sterke prispresset i varebilsegmentet trekkes frem som en viktig årsak til at arbeidsvilkårene utfordres. Samtidig pekes det på at flere store transportaktører har begynt ansette flere sjåfører fast og reduserer bruken av selvstendige sjåfører med enkeltpersonforetak som positive endringer.

Representanter fra offentlige myndigheter, som har erfaring med tilsyn og kontroll av transportbransjen, bekrefter at varebilsegmentet fortsatt har betydelige utfordringer knyttet til useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Den lave etableringsbarrieren og høy etterspørsel etter rask og billig transport legger press på både arbeidsvilkår og seriøsitet. Problemer rundt feilregistreringer av sjåfører som selvstendige oppdragstakere i stedet for ansatte, er velkjent hos tilsynsmyndighetene.

## 4 Kjennetegn ved foretakene i vare- og budbilbransjen

Det første steget i den kvantitative analysen er å skaffe en statistisk oversikt over de foretakene som er registrert i vare- og budbilbransjen. Her vil vi særlig rette oppmerksomhet mot utviklingen i antall enkeltpersonforetak, og dermed de som jobber som selvstendig næringsdrivende. Statistikken viser at det er registrert et stort antall nye enkeltpersonforetak i vare- og budbilbransjen de siste årene.

I dette kapittelet bruker vi de koblede dataene fra Enhetsregisteret og kjøretøysregisteret for å analysere kjennetegn ved foretakene i varebilbransjen. Vi har analysert kjennetegn ved foretakene i de relevante bransjene med tanke på organisasjonsform, hvor mange foretak som er registrert med varebiler og hvor mange som har ansatte. Vi retter særlig oppmerksomhet mot to grupper foretak: Enkeltpersonforetak med varebil og foretak som har flere varebiler enn ansatte. Den første gruppen vil vise utviklingen i omfanget av selvstendig næringsdrivende varebilsjåfører. Den andre gruppen, eventuelle foretak med flere biler enn ansatte, kan være en indikator på at foretak investerer i varebiler, men knytter til seg sjåfører organisert som selvstendig næringsdrivende fremfor å ansette arbeidstakere. Det er i så fall en indikator på omgåelse av arbeidsgiveransvaret. Vi ser derfor på forholdstallet mellom antall varebiler og antall ansatte i foretakene i bransjen.

Som omtalt i metodekapittelet har analysen begrensninger fordi det er sannsynlig at en god del foretak leaser varebiler i stedet for å eie dem. Konsekvensen av disse begrensningene er at registeranalysene ikke fanger opp alle foretak som tilbyr vare- og budbil-tjenester.

### 4.1 Betydelig flere enkeltpersonforetak innen budtjenester de siste årene

Innledningsvis identifiserte vi tre næringsgrupper med relevans for varebiltransport. Til sammen er det registrert rundt 14 600 foretak i næringsgruppene for budtjenester, godstransport på vei og flyttetjenester i 2024. Det er klart flest foretak registrert innen godstransport på vei, men merk at denne næringsgruppen også omfatter foretak som tilbyr tungtransport. Deretter følger budtjenester med rundt 4400 foretak og flyttetjenester med rundt 500 foretak.

**Tabell 4.1 Antall foretak registrert i varebilbransjen i Enhetsregisteret i 2024 og i SSBs statistikk i 2022.**

**Kilde:** Brønnøysundregistrene og SSB tabell 12910.

|                                    | Antall foretak i vårt datasett (2024) | Antall aktive foretak i SSBs statistikk (2022) |
|------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------|
| 53.200 Andre post- og budtjenester | 4411                                  | 2691                                           |
| 49.410 Godstransport på vei        | 9688                                  | 7563                                           |
| 49.420 Flyttetjenester             | 471                                   | 311                                            |
| Totalt                             | 14 570                                | 10 565                                         |

SSB publiserer en egen, mer bearbeidet statistikk om aktive foretak<sup>13</sup>. Det siste tilgjengelige året er imidlertid for 2022, mens vårt uttrekk fra Enhetsregisteret er status for våren 2024. Sammenligningen mellom antall foretak i vårt uttrekk og SSBs offisielle statistikk indikerer at det vil være et antall foretak i vårt uttrekk som ikke er definert som aktive av SSB. Avviket er størst innen budtjenester, men noe mindre for de to andre næringsgruppene.

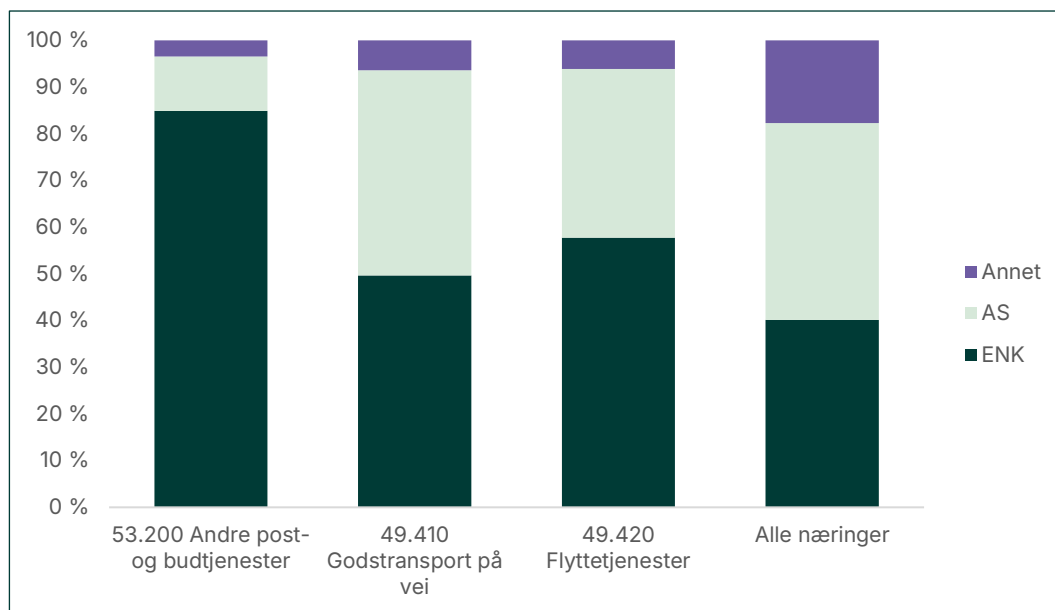
I SSBs statistikk kan vi observere utviklingen i antall foretak for perioden 2017–2022 (SSB, 2025). Statistikken viser at antall foretak innen budtjenester økte med rundt 70 prosent fra 2017 til 2022. Innen flyttetransport var det en økning på rundt 40 prosent, mens antall foretak innen godstransport på vei ble redusert med rundt seks prosent i den samme perioden. Til sammenligning økte antall registrerte foretak totalt med rundt 40 prosent i denne perioden. Veksten innen budtjenester er dermed betydelig høyere enn gjennomsnittet for økonomien.

Med tanke på organisasjonsform skiller budtjenester seg tydelig fra både de to andre næringsgruppene og gjennomsnittet for økonomien. Innen budtjenester er rundt 85 prosent av foretakene registrert som ENK. Innen godstransport på vei og flyttetjenester er i overkant av halvparten av foretakene registrert som ENK, mens andelen er rundt 40 prosent for Enhetsregisteret som helhet.

---

<sup>13</sup> Statistikken omfatter alle foretak som er registrert med aktiv virksomhet i statistikkåret, basert på registrering av aktivitet i ulike offentlige registre.

**Figur 4.1 Foretakenes organisasjonsform i varebilbransjen og for alle næringer i 2024. Kilde: Brønnøysund-registrene.**



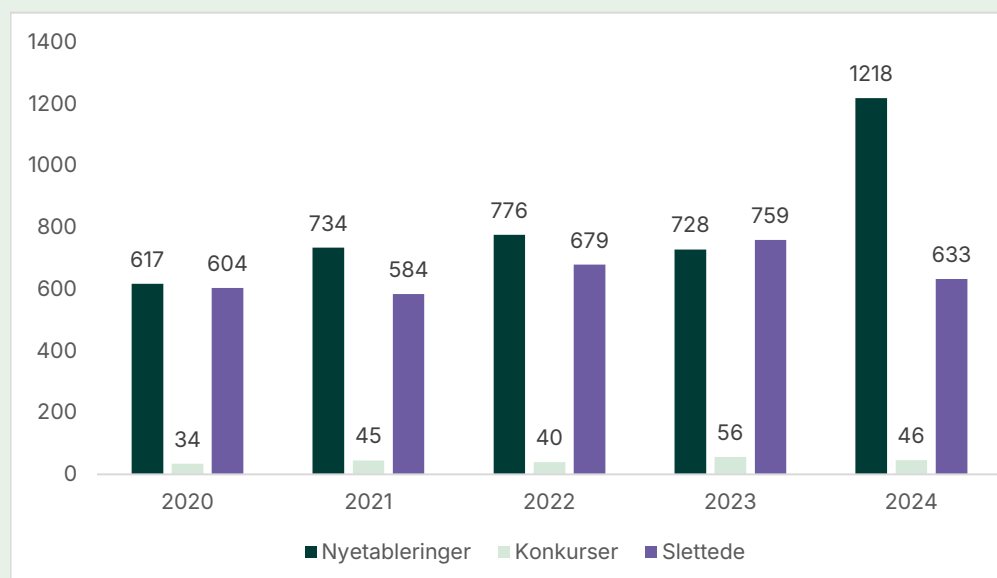
Av de foretakene som er registrert innen budtjenester i 2024, finner vi at veksten de siste årene innen budtjenester i all hovedsak er drevet av at det er registrert nye ENK. Det gjelder dels innen flyttetjenester også, men i noe mindre grad. Flyttetjenester er også betydelig mindre i totalt antall foretak. Se boks 4.1 for mer informasjon om utviklingen i antall enkeltpersonforetak innen budtjenester.

#### **BOKS 4.1. Mer om enkeltpersonforetak innen budtjenester**

Fordi det ser ut til å ha vært en kraftig økning i antall enkeltpersonforetak i næringen andre post- og budtjenester de siste årene, har vi innhentet ekstra informasjon fra Brønnøysundregistrene om denne selskapsformen i perioden 2020–2024. På bestilling har vi fått utlevert lister over henholdsvis nyetableringer, konkurser og slettinger<sup>1</sup> av ENK. I figur 4.2 viser vi utviklingen de siste fem årene.

Svært få ENK går konkurs. De fleste avviklinger skjer i form av sletting. Frem til 2024 forsvant omtrent like mange ENK som de som kom til. Det indikerer en betydelig omløpshastighet av ENK i denne næringen. I 2024 var det et rekordhøyt antall registreringer av nye ENK i næringen, over 1200. Bare omkring et halvparten så stort antall ble slettet det samme året.

**Figur 4.2 Antall nyetableringer, konkurser og slettinger av ENK i 53.200 Andre post- og budtjenester.**  
Kilde: Brønnøysundregistrene.



## 4.2 Under en tredjedel av foretakene er registrert med varebil

Fordi vi ønsket å identifisere foretak som tilbyr godstransport med varebil, har vi innhentet informasjon om foretakene er eier av en eller flere varebiler. Etter koblingen mellom Enhetsregisteret og kjøretøyregisteret finner vi at rundt 3900 av foretakene i de tre næringsgruppene er registrert som bruker av en varebil. Andelen av foretakene som har varebil, er høyest innen godstransport på vei og flyttetjenester, men betydelig lavere innen budtjenester, jf. tabell 4.2.

**Tabell 4.2 Antall foretak registrert med varebil i 2024, fordelt på foretakenes organisasjonsform.** Kilde: Egen kobling av Enhetsregisteret og kjøretøyregisteret.

|                                    | ENK med varebil | AS med varebil | Andre organisasjonsformer med varebil | Totalt antall med varebil | Andel foretak med varebil | Antall varebiler |
|------------------------------------|-----------------|----------------|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------|
| 53.200 Andre post- og budtjenester | 367             | 270            | 17                                    | 654                       | 15 %                      | 1570             |
| 49.410 Gods-transport på vei       | 955             | 2162           | 30                                    | 3147                      | 32 %                      | 7464             |
| 49.420 Flytte-tjenester            | 38              | 87             | 3                                     | 128                       | 27 %                      | 287              |
| Totalt                             | 1360            | 2519           | 50                                    | 3929                      | 27 %                      | 9321             |

I alle de tre næringsgruppene er rundt halvparten av de registrerte foretakene med AS som organisasjonsform også registrert med minst én varebil. For ENK varierer andelen fra ti prosent innen budtjenester til 20 prosent for godstransport på vei.

Vårt datasett har kun tall for 2024, og vi kan derfor ikke analysere utviklingen i forholdet mellom antall foretak og andelen med varebiler direkte. Eggen et al., (2020) gjorde imidlertid en tilsvarende analyse om foretak og varebiler i næringsgruppe 53.200 og 49.410 i 2019. Samlet sett fant de 2300 foretak innen budtjenester og 9500 foretak innen godstransport på vei. I tabell 4.3 har vi stilt opp resultatene for antall og andel foretak registrert med varebil fra de to analysene.

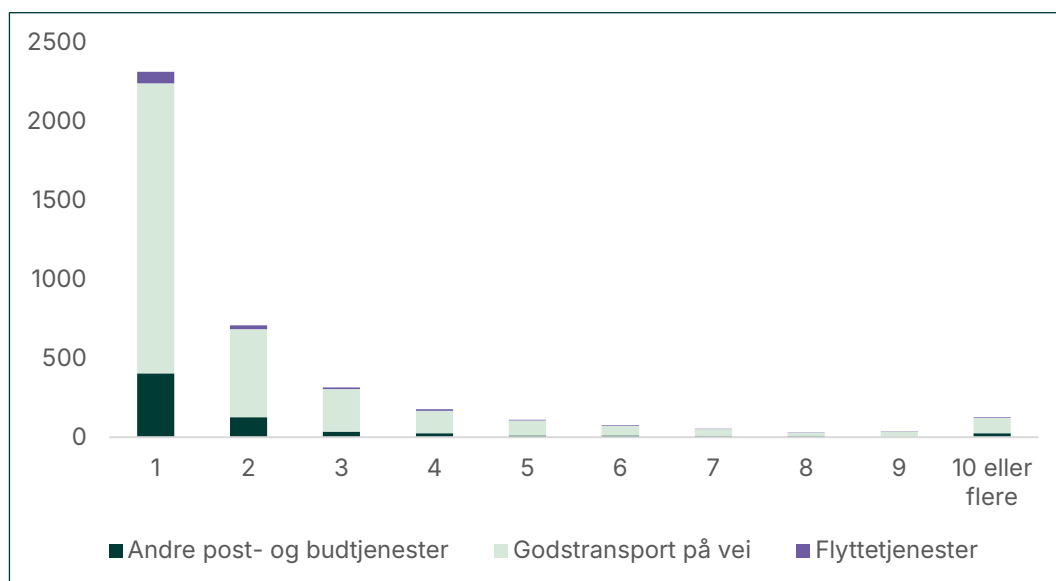
**Tabell 4.3 Antall og andel foretak registrert med varebil innen andre post- og budtjenester og godstransport på vei i 2019 og 2024. Kilde: Egen kobling av Enhetsregisteret og kjøretøyregisteret, og Eggen et al., (2020).**

|                                    | 2019 (Eggen et al., 2020) | 2024        |
|------------------------------------|---------------------------|-------------|
| 53.200 Andre post- og budtjenester | 620 (27 %)                | 654 (15 %)  |
| 49.410 Gods-transport på vei       | 2750 (29 %)               | 3147 (32 %) |

Sammenligningen understøtter funnene fra tidligere, om at det har vært en betydelig vekst i antall registrerte foretak innen budtjenester de siste fem årene. På tross av stor økning i det totale antallet, har det kun vært en liten økning i antall foretak registrert med varebil. Derfor er andelen av foretak med varebil omtrent halvert. Det kan være fordi personer befinner seg i gråsonen mellom å være selvstendig oppdragstaker og arbeidstaker. En annen mulig forklaring er imidlertid at ENK i denne næringsgruppen kan jobbe med andre typer budtjenester, der de for eksempel bruker sykkel, elsparkesykkel eller personbil i oppdragene.

Til sammen er det registrert rundt 9300 varebiler på foretakene i de tre næringsgruppene. Flesteparten er registrert på foretak innen godstransport på vei. Det er klart vanligst at foretakene er registrert med en eller to varebiler, jf. figur 4.3. Det er 126 foretak som er registrert med ti eller flere varebiler. Nesten 80 prosent av disse foretakene er registrert innen godstransport på vei.

**Figur 4.3 Foretak med varebiler i vare- og budbilbransjen i 2024, fordelt på antall varebiler i foretaket og foretakets næringsgruppe. Kilde: Enhetsregisteret og kjøretøyregisteret.**



### 4.3 Foretak med og uten ansatte og med og uten varebil

Den sentrale problemstillingen i prosjektet er knyttet til personer i gråsonen mellom ansettelse i en virksomhet og å utføre oppdrag som en selvstendig oppdragstaker. Som trukket frem innledningsvis, vil en indikator på en slik gråsonen være at bilen eies av et foretak som ikke ansetter sjåfører, men benytter selvstendig næringsdrivende (vanligvis ENK) som sjåfører. Slike selskaper vil dermed ha få eller ingen ansatte, men likevel disponere biler.

Vi har derfor sett på hvordan de registrerte varebilene er fordelt på foretak med og uten ansatte. Tabellen nedenfor viser en oversikt over antall foretak i hver av de tre næringsgruppene som er registrert henholdsvis med og uten varebiler, og med og uten ansatte.

Blant foretakene som *ikke har ansatte*, finner vi at rundt 15 prosent er registrert med minst en varebil innen godstransport på vei. Innen budtjenester og flyttetjenester er andelen på seks prosent. Statistikken bekrefter dermed at det er registrert et stort antall enkeltpersonforetak i næringsgrupper som er relevante for varebilbransjen, men som ikke er registrert med en varebil.



**Tabell 4.4** Antall foretak med og uten varebil og med og uten ansatte innen andre post- og budtjenester, godstransport på vei og flyttetjenester i 2024. Kilde: Enhetsregisteret og kjøretøyregisteret.

|                   | 53.200 Andre post- og budtjenester |             | 49.410 Godstransport på vei |             | 49.420 Flyttetjenester |             |
|-------------------|------------------------------------|-------------|-----------------------------|-------------|------------------------|-------------|
|                   | Ingen ansatte                      | Har ansatte | Ingen ansatte               | Har ansatte | Ingen ansatte          | Har ansatte |
| Uten varebil      | 3544                               | 213         | 5174                        | 1367        | 282                    | 61          |
| Med varebil       | 328                                | 326         | 909                         | 2238        | 26                     | 102         |
| Andel med varebil | 8 %                                | 60 %        | 15 %                        | 71 %        | 8 %                    | 80 %        |
| Totalt            | 3872                               | 539         | 6083                        | 3147        | 343                    | 128         |

Når vi ser på de foretakene som er registrert *med ansatte*, viser statistikken at flertallet av foretakene i alle de tre næringsgruppene også er registrert med minst en varebil. Innen godstransport på vei og flyttetjenester er andelen på henholdsvis 70 og 80 prosent. Innen budtjenester er andelen på 60 prosent.

I Enhetsregisteret er antall ansatte fordelt på tre kategorier ingen ansatte, en–fire ansatte og flere enn fire ansatte. Blant foretakene som er registrert med ansatte, finner vi at andelen som også er registrert med varebil øker med foretakets størrelse målt i antall ansatte. I de tre næringene har mer enn tre av fire foretak som er registrert med flere enn fire ansatte også minst en varebil.

**Tabell 4.5** Andel av foretakene som har varebil, fordelt på størrelseskategori. Kilde: Brønnøysundregistrene og kjøretøyregisteret.

|                                    | Ingen ansatte | En–fire ansatte | Flere enn fire ansatte |
|------------------------------------|---------------|-----------------|------------------------|
| 53.200 Andre post- og budtjenester | 8 %           | 53 %            | 75 %                   |
| 49.410 Godstransport på vei        | 15 %          | 48 %            | 79 %                   |
| 49.420 Flyttetjenester             | 8 %           | 51 %            | 77 %                   |

I datamaterialet har vi også undersøkt om det finnes foretak i de tre næringene som eier betydelig flere varebiler enn de har ansatte. Dette vil være en indikator på om foretakene bruker selvstendige sjåfører til transportarbeidet, men selv er registrert som eier av varebilene. Vi fant til sammen 22 foretak der det er registrert mer enn fire flere varebiler enn ansatte. To foretak hadde åtte flere varebiler enn ansatte. En manuell gjennomgang av noen av foretakene der det er observert et større avvik mellom antall varebiler og antall ansatte viste at disse kan forklares ved at dette er foretak som leier ut varebiler til varetransport eller flyttetjenester. Det er derfor kun et fåtall virksomheter der det ikke er noen åpenbar forklaring på det registrerte avviket mellom varebiler og ansatte.

## 4.4 Oppsummering

Analysen i dette kapittelet viser at det har vært en betydelig økning i antall registrerte foretak i næringsgruppene som er nærmest tilknyttet varebilbransjen. Det er hovedsakelig innen budtjenester at det har vært vekst, mens utviklingen har vært mer beskjeden innen godstransport på vei og flyttetjenester. Veksten innen budtjenester er hovedsakelig drevet av at det er etablert mange nye enkeltpersonforetak de siste årene.

I alle næringsgruppene er et flertall av foretakene med minst en ansatt også registrert med minst en varebil. De fleste foretakene er registrert med en eller to varebiler, som i stor grad gjenspeiler at de fleste foretakene også er registrert med et lite antall ansatte. De 126 foretakene som er registrert med flere enn ti varebiler har også et høyere antall ansatte.

Kategorien foretak uten ansatte, men med varebil, peker i retning selvstendig næringsdrivende som tilbyr godstransport med egen varebil. Det er særlig innen godstransport på vei at vi finner slike foretak. Antallet er ganske beskjedent innen budtjenester, gitt den sterke veksten i antall ENK.

Vi vet at det er vanlig at foretak leaser varebiler i stedet for å eie dem selv. Det betyr at våre data ikke vil fange opp en del foretak som benytter varebil.

Formålet med registeranalysen vi har gjennomført her, har vært å gi en oversikt over hvordan utviklingen i markedet vare- og budbiltjenester har gitt utslag i antall registrerte foretak i de tre næringsgruppene. Det er imidlertid ikke mulig å konkludere på omfanget av eller utviklingen i antall personer som befinner seg i gråsonen mellom å være selvstendig oppdrags- og arbeidstaker i vare- og budbilbransjen. På en side er den store veksten i antall enkeltpersonforetak isolert sett en risikofaktor for at flere personer befinner seg i gråsonen. På den andre siden finner vi ikke tegn i våre data på at det er mange foretak registrert med betydelig flere varebiler enn ansatte, som ville vært en indikator på at foretakene eier varebilene og bruker selvstendige sjåfører uten egen varebil til å utføre transportarbeidet.

## 5 Personer som utfører tjenester i vare- og budbilbransjen og deres arbeids-/oppdragsforhold

I dette kapittelet beskriver vi personene som utfører tjenester innen vare- og budbilbransjen og deres arbeids- og oppdragsforhold. Vi kartlegger de sysselsattes tilknytning til arbeidsmarkedet, deres lønns- og arbeidsvilkår samt hvor stabile arbeidsforholdene i bransjen er. Formålet er å fremskaffe et bedre kunnskapsgrunnlag om hvem som jobber i bransjen, hvorvidt jobbene gir stabil inntekt, og om arbeidsforholdene gir forutsigbarhet for arbeids- og oppdragstakere som utfører tjenester i varebilsegmentet, i betydningen stabilitet i tilknytningen til bransjen og arbeids- eller oppdragsgiver.

Analysene bygger på to ulike registerdatakilder: registerbasert sysselsettingsstatistikk og a-ordningen. Vi viser til databeskrivelsen i kapittel 2 for detaljer, men minner om at mens registerbasert sysselsettingsstatistikk omfatter både lønnstakere og selvstendige, er sistnevnte gruppe ikke omfattet av a-ordningen. For de fleste analysene har vi data for årene 2020–2023, med unntak av inntektsopplysninger som kun finnes for årene 2020–2022.

### 5.1 Antall personer og jobber i vare- og budbilbransjen

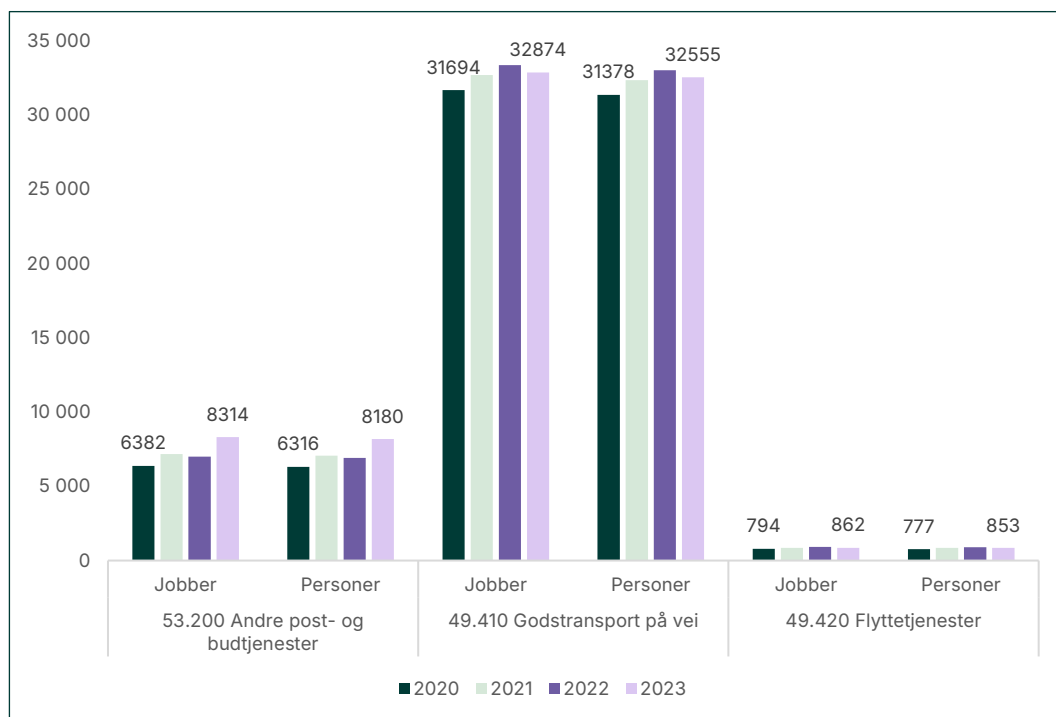
Vi starter med å vise omfanget av personer og jobber<sup>14</sup> i de delbransjene vi har definert som relevante for «vare- og budbilbransjen», se delkapittel 1.4. Vi starter med å ta utgangspunkt i alle jobber og personer registrert som sysselsatte i de tre næringene, før vi diskuterer alternative tilnærminger til å måle omfanget av vare- og budbilbransjen.

Registerdataene vi har til rådighet omfatter alle jobber, det vil si at samme person kan ha mer enn en jobb i mer enn en bedrift innen bransjen. Det vil derfor være flere jobber enn personer. Figur 5.1 viser utvikling i antall personer og jobber i næringene 53.200 Andre post- og budtjenester, 49.410 Godstransport på vei og 49.420 Flyttetjenester.

---

<sup>14</sup> En «jobb» kan i denne sammenheng være et ordinært arbeidsforhold hvor personen er ansatt, et oppdragsforhold hvor personen er selvstendig næringsdrivende, eller et oppdragsforhold hvor personen er oppdragstaker og får lønn uten å være ansatt. Vi kommer nærmere tilbake til innholdet i disse kategoriene.

**Figur 5.1 Antall personer og jobber i utvalgte næringer. 2020–2023. Kilde: Registerbasert sysselsetningsstatistikk. Egne beregninger.**



Både budtjenester, og særlig flyttetjenester, er relativt små næringer sammenlignet med godstransport, som sysselsetter over 30 000 personer. Veksten fra 2020 til 2023 har vært større i budtjenester enn i de to andre næringene. Det er særlig mellom 2022 og 2023 vi ser en økning i både personer og jobber i denne næringen. Samtidig har det vært en nedgang i godstransport på vei. Flyttetjenester er en liten næring, preget av stabilitet i omfang.

Det er ikke er så veldig stor forskjell mellom antall personer og antall jobber i de tre næringene, noe som indikerer at det ikke er utbredt å ha flere arbeidsforhold i samme næring. Vi vil komme tilbake til dette i senere avsnitt. Forskjellen mellom jobber og personer er størst i budtjenester, og øker også noe i denne næringen i løpet av fireårsperioden.

Som diskutert i delkapittel 1.1, er det en utfordring å avgrense vare- og budbilbransjen etter næringskoder alene, ettersom det ikke finnes noen egen næringskode for varebilsegmentet. Mulige alternative avgrensninger er å begrense seg til foretak med registrerte varebiler, eller å ta utgangspunkt i relevante yrkeskoder. Begge disse tilnærmingene har sine svakheter, men kan likevel fortelle oss noe om hvordan omfanget av bransjen endres når vi utnytter ulike kombinasjoner av kjennetegn.

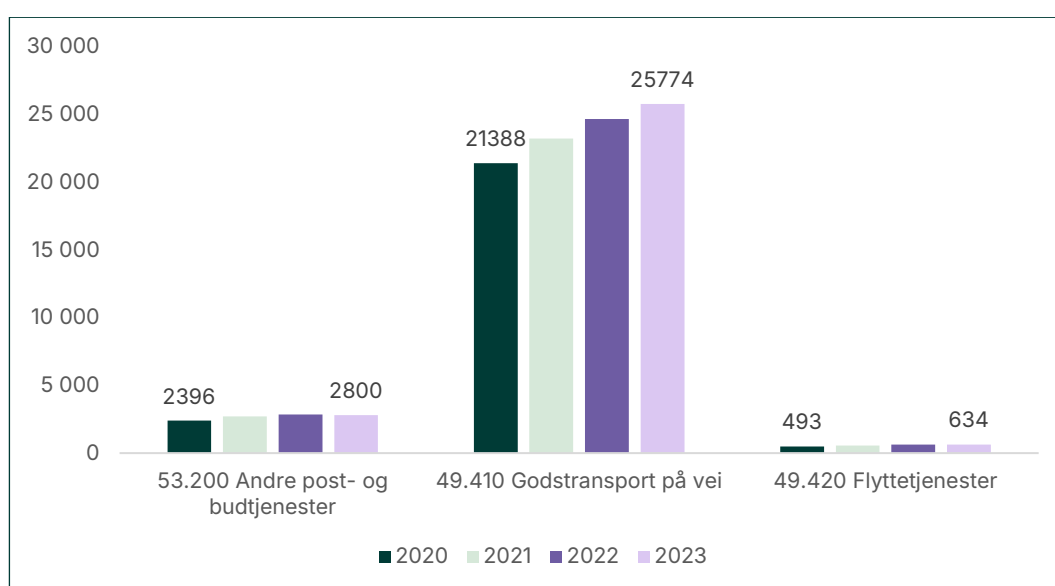
### Hvor mange jobber i foretak med varebiler?

En første alternativ avgrensning av vare- og budbilbransjen utover næringskoder alene, er å kun konsentrere seg om foretak i de aktuelle næringene som er registrert med varebiler. Gjennom å avgrense analysene til foretak som faktisk benytter varebil i sin virksomhet, vil vi antakelig komme nærmere det segmentet vi er ute etter. Vi har derfor

koblet Statens vegvesens foretaksregister til individdataene fra registerbasert sysselsettingsstatistikk.

Antallet jobber i foretak registrert som eier eller bruker av varebiler er vist i figur 5.2. Det kanskje mest påfallende er det relativt lave antallet jobber i foretak med varebil i budtjenester, som utgjør mellom 30 og 40 prosent av jobbene i næringen. En forklaring på den lave andelen kan være at bud som leverer varer med andre fremkomstmidler, slik som sykkel, elsykkel, Paxster eller moped, også er registrert i denne næringskoden. Det er en kjent utfordring, som motiverte koblingen til kjøretøyregisteret i utgangspunktet. En annen, og trolig viktigere forklaring, er den manglende registreringsplikten for bruken av kjøretøy i kjøretøysregisteret, omtalt i kapittel 4. Særlig dette siste gjør at antallet jobber i figuren, må leses som laveste anslag.

**Figur 5.2 Antall jobber i utvalgte næringer, begrenset til foretak med registrerte varebiler. 2020–2023. Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk. Egne beregninger.**



Utfordringen med å begrense seg til foretak med registrerte varebiler, er at vi antakelig undervurderer antall personer som jobber i foretak som leaser varebiler. Bruken av informasjon om varebiler fra kjøretøyregisteret til å avgrense vare- og budbilbransjen kan derfor gi et for lavt anslag på relevante jobber, særlig i budtjenester. På den annen side kan vi risikere å overvurdere antall foretak i godstransport, som kan ha varebiler registrert på seg, men hvor disse ikke utgjør kjernevirksomheten.

### Hvor mange jobber i relevante yrker?

En annen måte å måle omfang av vare- og budbilbransjen på, er gjennom kombinasjoner av næringskoder og yrker. Problemet med en slik tilnærming, er at vi kun har yrkesinformasjon om *lønnskakere* i registerdataene, det vil si ikke for selvstendig næringsdrivende. Som vi skal se i senere avsnitt, er likevel majoriteten av jobbene i de næringene vi ser på registrert som lønnskakere. Andelen lønnskakere ligger stort sett mellom 80 og 90 prosent i de tre næringene. Likevel kan relevante yrker blant lønnskakere gi oss en indikasjon på omtrent hvor mange jobber som er relevante for vare- og budbilbransjen.

I tabell 5.1 ser vi på de vanligste yrkene i de næringene vi mener er mest dekkende for vare- og budbilbransjen. I budtjenester er det bud som er den dominerende yrkesgruppen, etterfulgt av bil-, drosje- og varebilførere. Til sammen utgjør disse to yrkeskategoriene 80 prosent av lønnstakerne i næringen, noe som indikerer at næringskoden er rimelig representativ for vare- og budbilbransjen. Likevel vet vi at ikke alle bud kjører varebil, så vi fanger opp flere jobber enn det vi skulle ønske.

Majoriteten av lønnsforholdene i godstransport på vei holdes av lastebil- og trailersjåfører, som faller utenfor vare- og budbilbransjen. Det er imidlertid interessant å observere at elleve prosent av jobbene i næringen er klassifisert som bil-, drosje- og varebilførere. Vi minner om at godstransport på vei er en stor næring, cirka 33 000 jobber i 2023. Det betyr at mer enn 3000 jobber i denne næringen er besatt av personer med yrkeskode bil-, drosje- og varebilførere (figur 5.3). Disse jobbene vil typisk falle inn under «vare- og budbilbransjen», slik vi forstår den i denne rapporten.

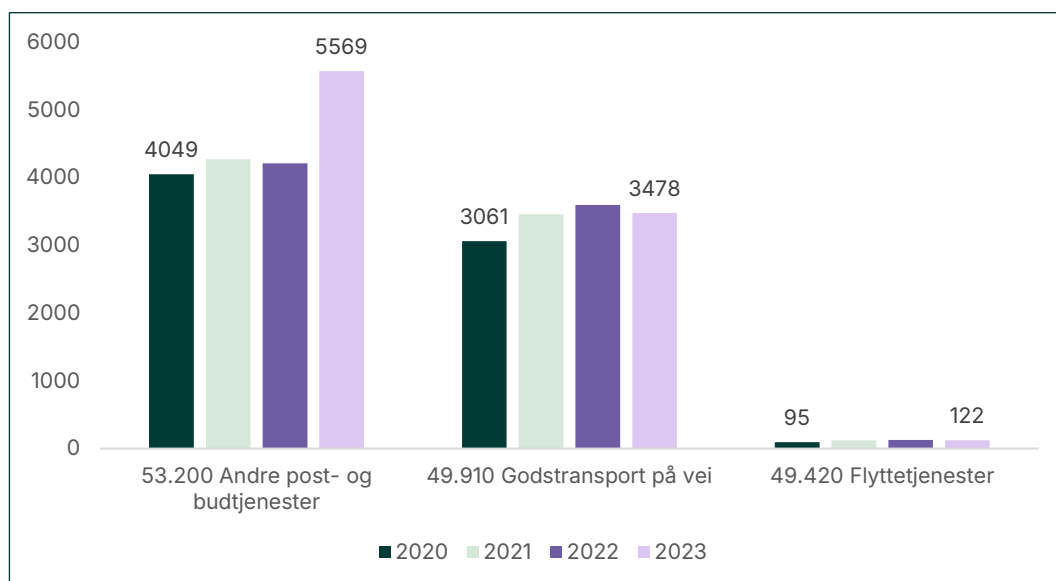
Flyttetjenester er en næring med mer fragmentert yrkesfordeling, hvor den største gruppen er laste- og lossearbeidere. Det vil trolig være glidende overganger mellom lasting, lossing og transport i en slik næring, men i utgangspunktet treffer vi ikke helt i denne næringen heller.

**Tabell 5.1 Yrkesfordeling blant lønnstakere. Jobber. 2023. Utvalgte næringer. Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk.**

| 53.200 Andre post- og budtjenester  |       | 49.910 Godstransport på vei         |       | 49.420 Flyttetjenester              |       |
|-------------------------------------|-------|-------------------------------------|-------|-------------------------------------|-------|
| Yrke                                | Andel | Yrke                                | Andel | Yrke                                | Andel |
| 9621 Bud mv.                        | 56 %  | 8332 Lastebil- og trailersjåfører   | 60 %  | 9333 Laste- og lossearbeidere       | 40 %  |
| 8322 Bil-, drosje- og varebilførere | 24 %  | 8322 Bil-, drosje- og varebilførere | 11 %  | 8322 Bil-, drosje- og varebilførere | 16 %  |
| Andre                               | 20 %  | Andre                               | 29 %  | Andre                               | 44 %  |

Dersom vi kombinerer relevante yrkesgrupper med de tre næringskodene, finner vi omfanget av jobber vist i figur 5.3. Selv om bildet er begrenset til lønnstakere, er det klart at det har vært en vekst i antall jobber i budtjenester, men veksten kommer primært mellom 2022 og 2023.

**Figur 5.3 Antall jobber i utvalgte næringer, begrenset til yrkeskodene (styrk08) 9621 Bud mv. og 8322 Bil-, drosje- og varebilførere. 2020–2023. Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk. Egne beregninger.**



Det er vanskelig å si sikkert hvorvidt yrkesfordelingen i de utvalgte næringene ser annerledes ut blant selvstendige enn blant lønnstakere. De kvalitative intervjuene som er gjennomført i prosjektet, indikerer imidlertid at det ofte er tilfeldig om en person ansattes eller ikke. Slik sett har vi ingen grunn til å tro at selvstendige avviker fra ansatte når det kommer til yrkesfordeling i næringene. Det å avgrense vare- og budbilbransjen ytterligere etter yrke er likevel ikke mulig i de videre analysene, all den tid vi ikke har yrkesinformasjon om selvstendige.

Yrkesfordelingene i de ulike næringene indikerer at budtjenester er den mest representative for vare- og budbilbransjen. De to andre næringene dekker et mye bredere spekter av yrker og tjenester. Det er bakgrunnen for at vi i det følgende vil ha fokus på budtjenester, med supplerende analyser for de to andre næringskodene.

## 5.2 Kjennetegn ved personer

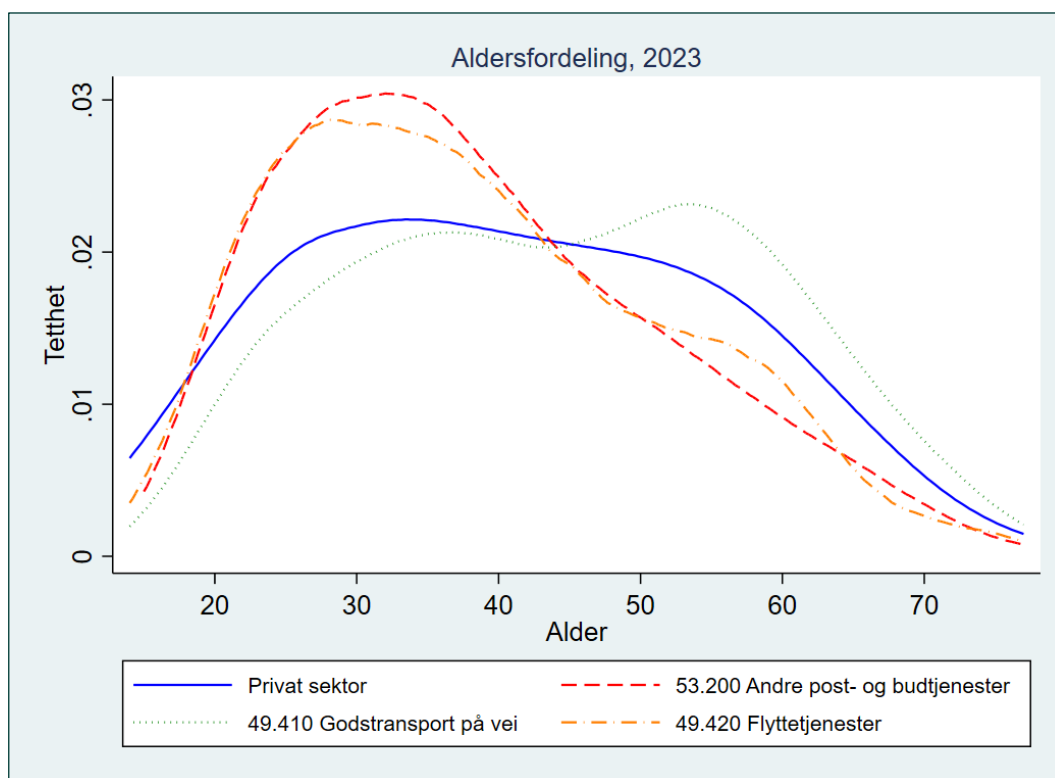
Gjennom kobling av registerbasert sysselsettingsstatistikk til ulike registre, kan vi gi en beskrivelse av hva som kjennetegner personene som utfører tjenester i vare- og budbilbransjen. Noen slike kjennetegn er oppsummert i tabell 5.2 for året 2023. I alle de tre utvalgte næringene er det en overvekt av menn. Kun en-to av ti er kvinner. Det er noe lavere gjennomsnittsalder i budtjenester og flyttetjenester enn i godstransport på vei.

**Tabell 5.2 Kjennetegn ved personer som utfører arbeid i utvalgte næringer. 2023. Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk koblet med befolkningsregisteret, egne beregninger.**

|                    | 53.200 Andre post- og budtjenester | 49.410 Godstransport på vei | 49.420 Flyttetjenester |
|--------------------|------------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Andel menn         | 84 %                               | 90 %                        | 84 %                   |
| Gjennomsnittsalder | 38 år                              | 45 år                       | 38 år                  |
| Andel innvandrere  | 61 %                               | 28 %                        | 53 %                   |

Aldersfordelingene i figur 5.4 illustrerer også at yngre personer er vanligere i budtjenester samt i flyttetjenester, mens det er flere eldre som jobber i godstransport på vei. Aldersfordelingen i godstransport speiler den i privat sektor, og bærer preg av å være jevnere. I budtjenester og flyttetjenester er det en høyere andel personer i yngre alderskorter.

**Figur 5.4 Aldersfordeling i privat sektor og utvalgte næringer i 2023. Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk koblet med befolkningsregisteret.**



Tabell 5.2 viser også at særlig budtjenester har en høy innvandrerandel, omtrent seks av ti. Som vi ser i tabell 5.3 er de aller fleste av disse bosatte. I godstransport er imidlertid en betydelig andel av innvandrerne ikke-bosatt, nesten en av tre.



**Tabell 5.3 Andel ikke-bosatte personer blant innvandrere i utvalgte næringer i 2023. Kilde: Registerbasert sysselsetningsstatistikk koblet med befolkningsregisteret.**

|                    | <b>53.200 Andre post- og budtjenester</b> | <b>49.410 Godstransport på vei</b> | <b>49.420 Flyttetjenester</b> |
|--------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| Ikke-bosatte       | 6 %                                       | 27 %                               | 12 %                          |
| Innvandrere totalt | 4991                                      | 9277                               | 453                           |

Når det gjelder innvandringsgrunn,<sup>15</sup> er om lag en tredjedel av innvandrerne i budtjenester arbeidsinnvandrere, en tredjedel flyktninger og en fjerdedel kom til Norge med familieliegjenforening. Resten har andre eller uoppgitte innvandringsgrunner.<sup>16</sup> Fordelingen på innvandringsgrunn er omtrent tilsvarende i flyttetjenester, men i godstransport er 65 prosent av innvandrerne arbeidsinnvandrere.

Det er ganske stor spredning på landbakgrunn i budtjenester. Polen og Syria er de to største gruppene, og utgjør henholdsvis elleve prosent hver blant innvandrerne i 2023. Litauen og Latvia utgjør på sin side til sammen tolv prosent av innvandrerne i denne næringen. Flyttetjenester er en såpass liten næring at vi nøyer oss med å bemerke at Polen, Romania og Litauen er de vanligste landbakgrunnene. Knappe en av tre i godstransport er innvandrere, og her utgjør personer med landbakgrunn Polen drøye 30 prosent av innvandrerne. Litauen og Romania er nest vanligste landbakgrunn her også. I budtjenester og flyttetjenester har 29 prosent av innvandrerne bodd i Norge i fire år eller mindre. I godstransport gjelder dette 26 prosent.

I tabell 5.4 viser vi nivåer på høyeste fullførte utdanning i utvalgte næringer i 2023. Det vanligste i alle næringer er ungdomsskole eller videregående, men en av fem i andrepost og budtjenester har høyere utdanning. Nesten 80 prosent av disse er innvandrere. Tilnærmet alle som mangler utdanningsopplysninger, er innvandrere.

**Tabell 5.4 Utdanningssammensetning, personer i utvalgte næringer. 2023. Kilde: Registerbasert sysselsetningsstatistikk koblet med nasjonal utdanningsdatabase.**

|                                    | <b>53.200 Andre post- og budtjenester</b> | <b>49.410 Godstransport på vei</b> | <b>49.420 Flyttetjenester</b> |
|------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| Grunnskole                         | 32 %                                      | 33 %                               | 35 %                          |
| Videregående opplæring             | 27 %                                      | 44 %                               | 27 %                          |
| Universitets- og høyskoleutdanning | 21 %                                      | 7 %                                | 16 %                          |
| Ukjent/missing                     | 19 %                                      | 16 %                               | 22 %                          |

<sup>15</sup> I henhold til variabelen «Innvandringsgrunn»: <https://www.ssb.no/a/metadata/codelist/datadok/1446336/no>

<sup>16</sup> Noen er ikke-bosatte, og har derfor ikke fått tildelt innvandringsgrunn.

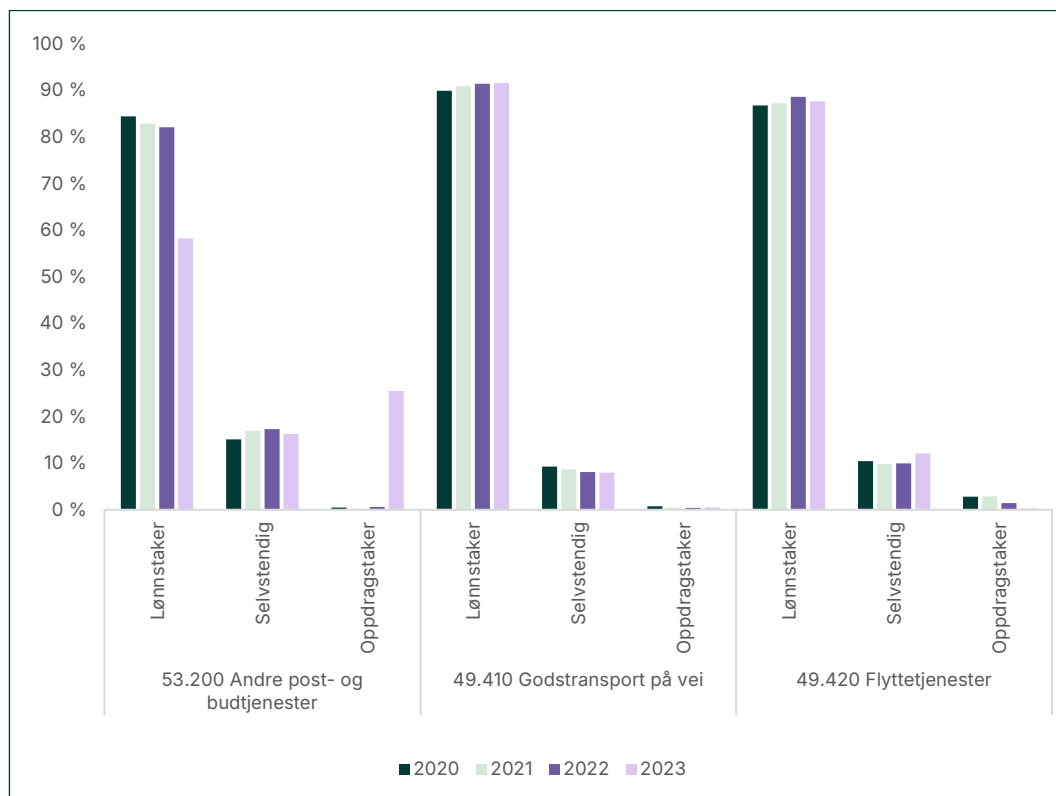
### 5.3 Kjennetegn ved arbeids- og oppdragsforhold

Hva kjennetegner arbeids- og oppdragsforholdene i vare- og budbilbransjen? Er arbeid i bransjen primært en hovedinntektskilde eller en tilleggsinntekt? Har arbeidstakerne stabil tilknytning til én arbeidsgiver eller kombinerer de ulike oppdrag? Vi begynner med å se på tilknytningsformer, altså om personer er ansatte i tradisjonelle arbeidsforhold eller er selvstendige oppdragstakere. Dette har betydning for rettigheter, plikter og økonomisk forutsigbarhet. Vi ser så på jobbstabilitet, det vil si hvor varige og stabile jobbene er i bransjen. Vi bruker videre inntektsdata fra skattemeldingen for å se på inntektsnivåer blant henholdsvis ansatte og selvstendig næringsdrivende.

#### Tilknytningsformer

En viktig problemstilling i prosjektet er hva slags type tilknytning personer som utfører arbeid i vare- og budbilbransjen har til arbeidsmarkedet. SSB har to måter å klassifisere dette på i registerdataene. Mens arbeidsmarkedsstatus<sup>17</sup> angir om personen er lønnstaker eller selvstendig, angir arbeidsforholdstype<sup>18</sup> hvorvidt *lønnstakere* befinner seg i en av fire kategorier: uoppgitt, maritimt arbeidsforhold, ordinært arbeidsforhold eller oppdragsforhold. De to førstnevnte utgjør tilnærmet ingen observasjoner i våre næringer. I figur 5.5 er jobbene i de tre utvalgte næringene derfor klassifisert i tre grupper: lønnstaker (ordinært arbeidsforhold), selvstendig eller oppdragstaker.

**Figur 5.5 Andel jobber besatt av lønnstakere, selvstendige og oppdragstakere i utvalgte næringer. 2020–2024.** Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk. Egne beregninger.



<sup>17</sup> <https://www.ssb.no/a/metadata/codelist/datadok/1344538/no>

<sup>18</sup> <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/180>

Ordinære lønnstakere er det vanligste i alle bransjer. Mellom 80 og drøye 90 prosent av jobbene er besatt av lønnstakere i de tre næringene. Det er en noe høyere andel jobber utført av selvstendig næringsdrivende i budtjenester enn i de to andre næringene, drøyt 16 prosent i 2023. Det er også en betydelig høyere andel enn i privat sektor samlet, jf. boks 5.1. Det kan likevel fremstå som lavt, gitt redegjørelsen i kapittel 4 som viste at det har vært en voldsom økning i registrerte enkeltpersonforetak i bransjen de siste årene. Det er i denne sammenheng viktig å minne om at ENK sjeldent har mange ansatte, slik at mange foretak ikke nødvendigvis betyr mange personer. Det er heller ikke gitt at alle innehavere av ENK får utbetalt næringsinntekt alle år, en del foretak er trolig «sovende».

Svært få jobber utføres av oppdragstakere. Unntaket er året 2023 i budtjenester, hvor andelen steg fra nesten ingen til 25 prosent av jobbene i næringen. Samtidig falt de ordinære lønnsforholdene omtrent tilsvarende. En nærmere undersøkelse av hva som driver økningen i oppdragstakere, viser at alle oppdragsforholdene kommer fra ett enkelt foretak.<sup>19</sup>

#### Boks 5.1. Klassifisering av jobber etter tilknytningsform i hele privat sektor

I datauttrekket SSB har gjort for Fafo i forbindelse med dette forskningsprosjektet inngår *alle lønsmottakere, oppdragstakere og selvstendig næringsdrivende i Norge fra og med 15 år til og med 74 år, inkludert personer med d-nummer, i perioden fra og med 2020 til og med 2023*. Ikke alle personer inngår i alle registerkilder, men registerbasert sysselsettingsstatistikk omfatter *alle i arbeidsstyrken over 15 år, bosatte og ikke bosatte, foruten selvstendig næringsdrivende som ikke er bosatte* (Aukrust et al., 2010, s. 10). Det betyr at vi kan bruke denne registerdatakilden til å gi en oversikt over tilnærmet hele privat sektor. I tabell 5.5 gir vi en oversikt over jobber klassifisert etter arbeidsmarkedsstatus og arbeidsforholdstype for hele privat sektor i 2023. Dette for å ha et referansepunkt når vi vurderer tilsvarende tilknytningsformer for de næringene vi er særskilt opptatt av i denne rapporten. Vi minner om at vi ser på jobber, ikke personer, og følgelig at ikke alle jobbene er hovedarbeidsforhold.

**Tabell 5.5 Antall og andel jobber sortert etter arbeidsmarkedsstatus og arbeidsforholdstype. Privat sektor. 2023.**

|                                | Lønnstaker |        | Selvstendig |       | Totalt  |        |
|--------------------------------|------------|--------|-------------|-------|---------|--------|
|                                | Antall     | Andel  | Antall      | Andel | Antall  | Andel  |
|                                |            |        | 166591      | 100 % | 166591  | 7,5 %  |
| <b>Ordinært arbeidsforhold</b> | 1997569    | 96,9 % |             |       | 1997569 | 89,7 % |
| <b>Maritimt arbeidsforhold</b> | 26812      | 1,3 %  |             |       | 26812   | 1,2 %  |
| <b>Oppdragsforhold</b>         | 22737      | 1,1 %  |             |       | 22737   | 1,0 %  |
| <b>Uoppgitt</b>                | 13816      | 0,7 %  |             |       | 13816   | 0,6 %  |
| <b>Totalt</b>                  | 2060934    | 100 %  |             |       | 2227525 | 100 %  |

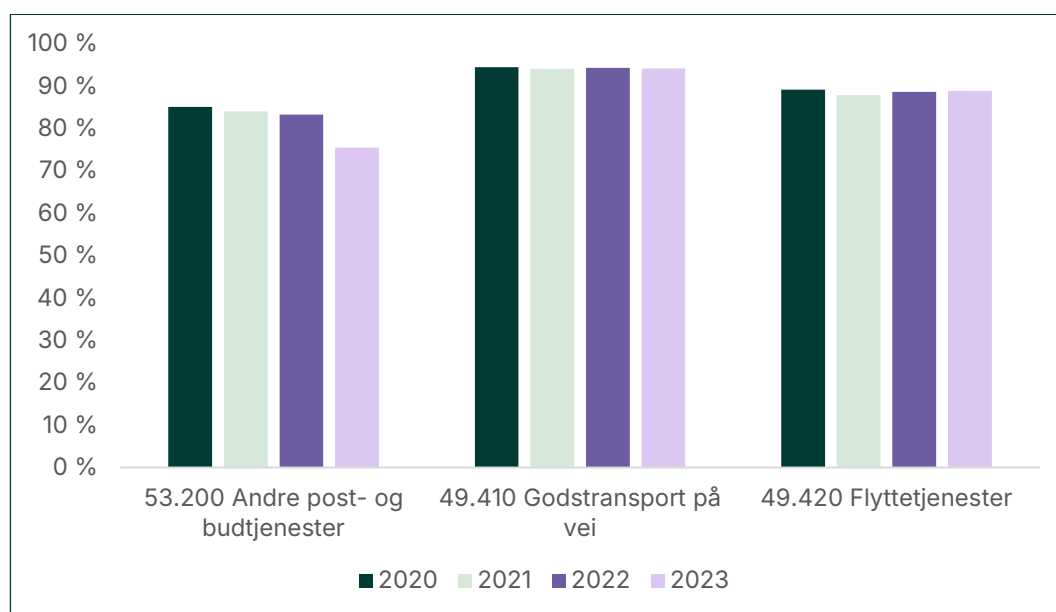
<sup>19</sup> Foretaket er til stede i næringen alle fire år vi har data for, og har seks bedrifter under seg. Foretaket har 600–700 ordinære lønnstakerforhold i årene 2020–2021, og tilnærmet ingen oppdragstakere. I 2023 synker antallet lønnstakerforhold til ca. 400, mens 2500 oppdragsforhold kommer til. Over 90 prosent av disse er registrert med yrkeskode «bud mv.». Vi kan ikke utelukke at den økte andelen oppdragstakere dreier seg om en feilklassifisering.

De aller fleste jobber er besatt av ordinære lønnstakere, mens 7,5 prosent var besatt av selvstendige. En prosent av jobbene er klassifisert som oppdragsforhold. Oppdragsforhold kan innehas av ulike typer oppdragstakere, herunder frilansere, styremedlemmer, folkevalgte, personer med tillitsverv og ulike former for omsorgsroller. De to største kategoriene i privat sektor i 2023 var registrert med yrkeskodene 2643 Oversettere, tolker mv. (19 prosent av oppdragsforholdene) og 3422 Trenere og idrettsdommere (seks prosent av oppdragsforholdene). Ellers er det stor spredning på yrker blant oppdragstakere, med små antall i hver kategori.

## Hoved- og bijobber

Ikke alle personer som jobber i en næring, har sitt hovedjobbforhold der. Figur 5.6 viser andelen personer med hovedjobb i næringene budtjenester, godstransport på vei og flyttetjenester over tid. Andelen er høyest i godstransport og lavest i budtjenester. Vi ser også at det har vært en nedgang i andelen som har sin hovedjobb i budtjenester på omtrent ti prosentpoeng. Det kan bety at økningen i registrerte jobber i denne næringen som vi observerte i delkapittel 5.1, kommer i form av bijobber.

**Figur 5.6 Andel personer med hovedarbeidsforhold i utvalgte næringer. Lønnstakere og selvstendige. 2020–2023. Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk.**



Ser vi nærmere på fordelingen av jobber på personer, finner vi at 29 prosent i budtjenester har to jobber i 2023 (tabell 5.6). Det er en økning fra 22 prosent i 2020. Økningen gjelder i like stor grad for ansatte og selvstendige. Andelen personer med to jobber er høyere i budtjenester enn i godstransport og flyttetjenester, hvor henholdsvis elleve og 17 prosent hadde to arbeidsforhold (se tabell A1 og A2 i appendiks). Kun et mindretall har tre eller flere jobber, selv om det har vært en liten økning også i den andelen over tid.

**Tabell 5.6 Andel personer med ulikt antall jobber. Lønnstakere og selvstendige. 53.200 Andre post- og budtjenester. 2020–2023. Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk, egne beregninger.**

| Antall jobber   | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------|------|------|------|------|
| 1               | 74 % | 73 % | 71 % | 66 % |
| 2               | 22 % | 23 % | 24 % | 29 % |
| 3               | 3 %  | 4 %  | 5 %  | 5 %  |
| > 3             | 1 %  | 1 %  | 1 %  | 1 %  |
| Antall personer | 6316 | 7073 | 6908 | 8180 |

At en økende andel personer har to jobber kan tolkes på flere måter. For det første kan det indikere at en jobb i bransjen ikke gir tilstrekkelig arbeidstid eller inntekt, slik at ansatte eller selvstendige er nødt til å supplere inntekten med en annen jobb. Dette kan være et resultat av uregelmessig oppdragsmengde, mange små stillinger eller kortvarige engasjementer. For det andre kan økningen i antall personer med to jobber reflektere at vare- og budbilbransjen i økende grad tiltrekker seg personer som ønsker fleksible inntektsmuligheter ved siden av en hovedjobb, enten for å spe på hovedinntekten eller for å kombinere med andre forpliktelser, slik som studier.

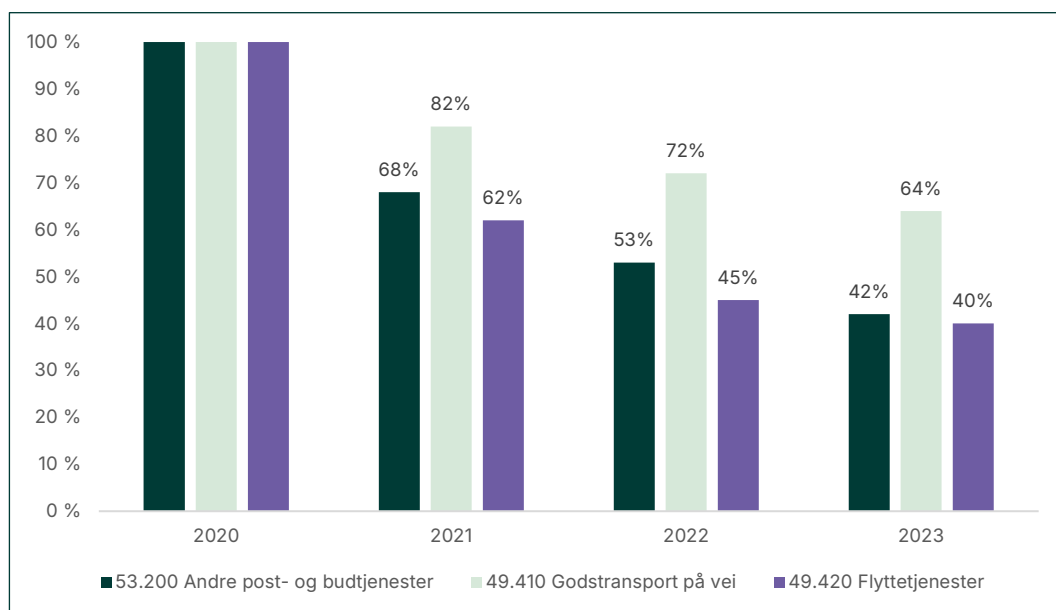
Et interessant funn er at det er en høyere andel innvandrere blant personer med flere jobber enn blant dem med kun én. I 2023 hadde 70 prosent av dem med to eller flere jobber innvanderbakgrunn, mot 55 prosent blant dem med kun én jobb. Dette kan tyde på at innvandrere i bransjen i større grad enn andre er avhengige av flere jobber for å oppnå tilstrekkelig inntekt, eller at de i større grad tilbys (eller må ta) jobber med kort varighet og uforutsigbar arbeidstid.

### Jobbstabilitet

Jobbstabilitet er en viktig indikator på arbeidsforholdenes forutsigbarhet, og kan gi innsikt i om bransjen tilbyr varige stillinger eller preges av kortvarige, midlertidige oppdrag. Stabilitet i ansettelses- eller oppdragsforhold har betydning for arbeidstakernes økonomiske trygghet, tilgang til rettigheter som sykepenger og pensjonsopptjening samt mulighet til å planlegge egen økonomi. Lav stabilitet kan indikere høy turnover, bruk av fleksible ansettelsesformer eller at arbeid i bransjen i stor grad benyttes som en midlertidig inntektskilde. For oppdragsgivere og bransjen som helhet kan høy utskiftning innebære utfordringer knyttet til opplæring, kompetanseheving og kontinuitet. Samtidig kan høy turnover reflektere lave inngangsbarrierer, som kan være positivt for personer som har behov for rask tilgang til arbeidsmarkedet.

Vi har allerede sett at det ikke er uvanlig å ha flere jobber i bransjen, noe som i seg selv kan være en indikator på usikre eller utilstrekkelige arbeidsforhold. Ved å se nærmere på «fartstid» i bransjen får vi innsikt i hvor stabile jobbene er over tid. Figur 5.7 viser at 42 prosent av personene som var registrert i budtjenester i 2020, fortsatt befant seg i næringen de tre påfølgende årene. Det indikerer relativt stor utskiftning i bransjen. Tilsvarende mønstre finner vi i flyttetjenester, men jobbstabiliteten er høyere i godstransport.

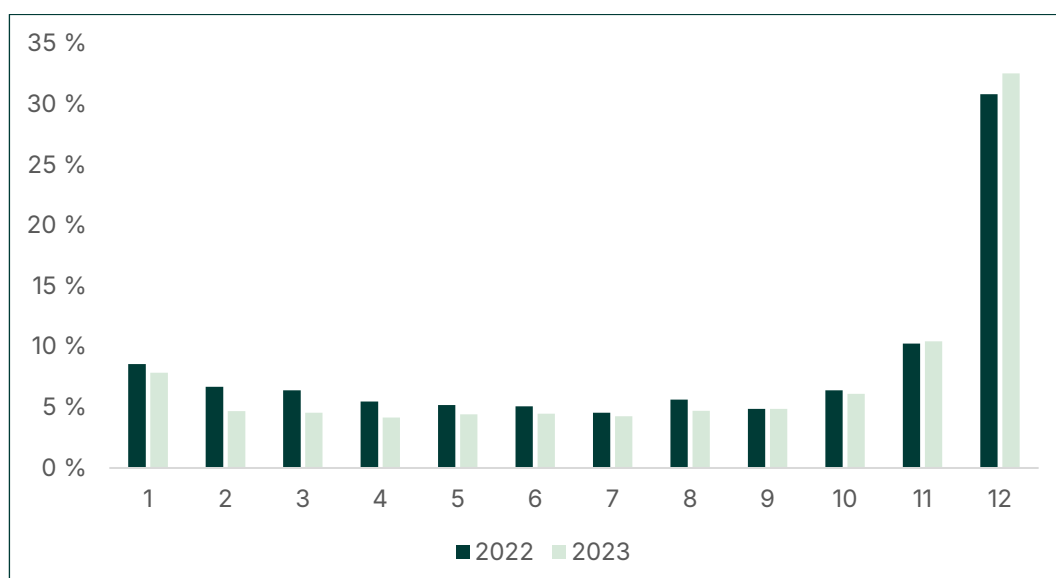
**Figur 5.7 Andel personer som var til stede i november 2020, som også var til stede påfølgende år. Lønnstakere og selvstendige. Utvalgte næringer. Kilde: Registerbasert sysselsetningsstatistikk. Egne beregninger.**



Vi skal nå gå over til å se på bevegelser *gjennom året*. Det gir mer detaljert innsikt i om personer i bransjen har kontinuerlig tilknytning til arbeidsmarkedet eller om de har mer sporadiske arbeidsforhold. Det er relevant for å forstå i hvilken grad arbeid i vare- og budbilbransjen gir stabil inntekt og forutsigbarhet. Som tidligere nevnt omfatter a-ordningen kun lønnstakere (inkludert oppdragstakere), noe som betyr at selvstendige næringsdrivende ikke er med i analysen. Dette begrenser sammenlignbarheten med tidligere avsnitt, men gir et detaljert bilde av lønnstakernes arbeidsmønstre for årene 2022 og 2023.

Gjennom et år kan en person ha fått utbetalt lønn fra en virksomhet i noen måneder, men ikke i andre. I figur 5.8 viser vi fordelingen av jobber etter antall måneder med utbetalt lønn i årene 2022 og 2023 i budtjenester.

**Figur 5.8 Andel jobber fordelt på antall måneder med utbetalt lønn i løpet av året. Lønnstakere. Andre post- og budtjenester. 2022 og 2023. Kilde: a-ordningen. Egne beregninger.**

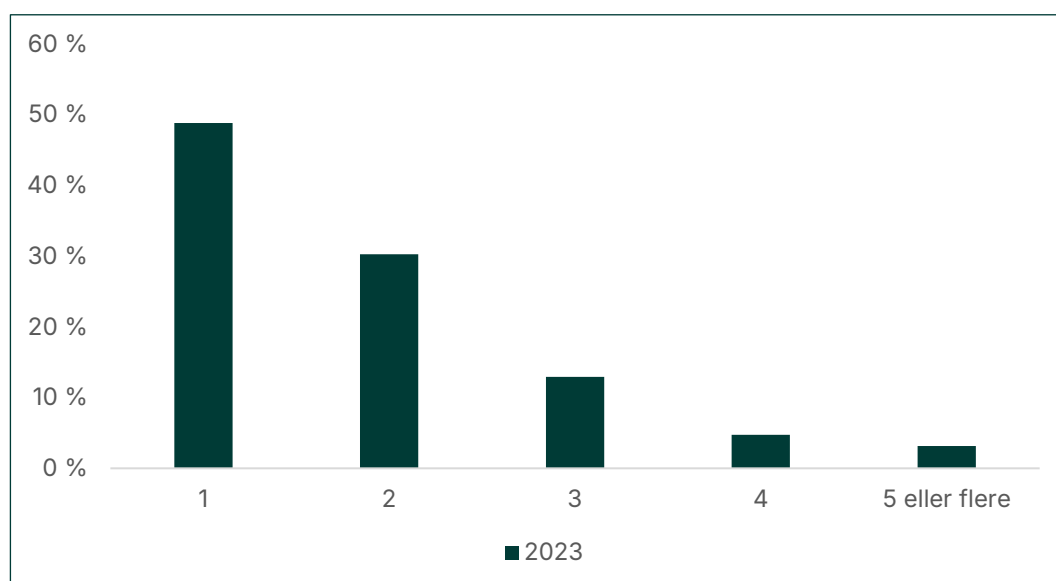


Drøyt én av tre har lønnsutbetalinger alle måneder i løpet av et år. Ellers er det stor spredning på antall måneder med lønnsbetalinger gjennom året, uten noen særlige opphopninger. Det er like vanlig å ha lønn i en eller to måneder som i ti eller elleve. Denne variasjonen peker på store forskjeller i jobbstabilitet, der noen har stabile jobber mens andre har mer sporadiske og midlertidige oppdrag. Slike fragmenterte lønnsutbetalinger kan enten være en indikasjon på tilknytningsformer som gir lav forutsigbarhet i arbeidstiden, eller at de som arbeider i bransjen ikke har det som sitt primære virke.

Analysen viser også klare forskjeller mellom hoved- og bijobber. Det er hovedsakelig bijobber som har lønnsutbetalinger i få måneder av året, mens andelen hovedarbeidsforhold øker med antall måneder med lønn. Blant arbeidsforholdene med lønn i alle tolv månedene er i underkant av 70 prosent hovedarbeidsforhold, mens 14 prosent av de med én måneds utbetaling er klassifisert som hovedarbeid. Det at noen har hovedarbeidsforhold i bransjen med kun én måneds lønn kan både bety at de har gått inn i en annen jobb i en annen bransje, og at de har veldig ujevn arbeidsmengde. Samtidig er det verdt å merke seg at gjennomsnittsalderen blant dem med hovedarbeidsforhold med kun én måneds utbetaling er 21 år, noe som indikerer at mange i denne gruppen sannsynligvis er studenter eller unge personer med deltidsarbeid ved siden av utdanning. Alderen øker systematisk med antall måneder med lønn, og blant dem med lønn i alle tolv månedene er gjennomsnittsalderen rundt 40 år. Dette peker mot at de mer stabile arbeidsforholdene i bransjen i større grad innehas av eldre arbeidstakere som antagelig har bransjen som sin hovedinntektskilde.

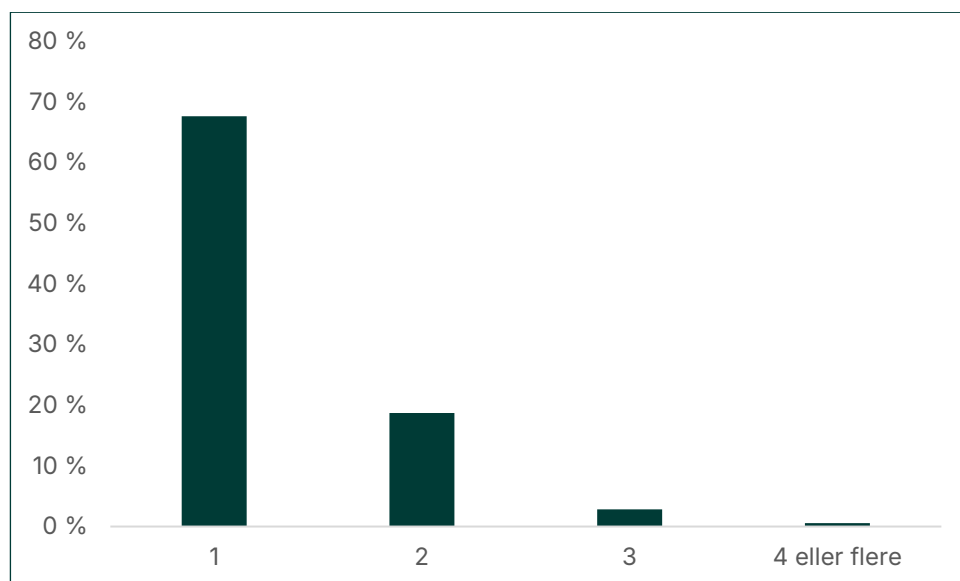
Vi ser videre på hvor mange arbeidsgivere lønnstakere i budtjenester typisk har gjennom et år. Figur 5.9 viser at i underkant av halvparten av lønnstakerne har kun en arbeidsgiver, og én av tre har to. Det er, som man skulle forvente, en viss forskjell mellom ordinære arbeids- og oppdragstakere, i den forstand at relativt færre oppdragstakere har kun en arbeidsgiver i løpet av året (en av fire, versus seks av ti blant ordinære lønnstakere). 60 prosent av oppdragstakerne har to eller tre arbeidsgivere i løpet av et år, mens tilsvarende andel blant ordinære lønnstakere er knappe 40 prosent.

**Figur 5.9 Andel individer med ulike antall arbeidsgivere i løpet av et år. Lønnstakere. 53.200 Andre post- og budtjenester. 2023. Kilde: a-ordningen. Egne beregninger.**



At man har flere arbeidsgivere i løpet av et år betyr ikke nødvendigvis at man jobber for flere arbeidsgivere *samtidig*. For å få innsikt i om arbeidstakerne i bransjen i hovedsak er tilknyttet én arbeidsgiver om gangen eller om det er vanlig å ha flere arbeidsgivere samtidig, kan vi se på andelen personer med lønn fra flere arbeidsgivere samme måned. Flere arbeidsgivere kan indikere en lav inntekt per jobb, som gjør at arbeidstakere må ha flere jobber for å oppnå et akseptabelt inntektsnivå. Fra figur 5.10 ser vi at det er relativt få som jobber for flere arbeidsgivere samme måned, omtrent en av fem i 2023. Det vanligste ser altså ut til å være at man forflytter seg fra arbeidsgiver til arbeidsgiver, men at det skjer relativt hyppig i løpet av et år.

**Figur 5.10 Andel individer med ulike antall arbeidsgivere samme måned. Lønnstakere. 53.200 Andre post- og budtjenester. 2023. Kilde: a-ordningen. Egne beregninger.**



### Nærings- og lønnsinntekt

I dette avsnittet ser vi nærmere på inntektene til personer som arbeider i vare- og budbilbransjen. Formålet er å undersøke om personene som jobber der, har et inntektsgrunnlag å leve av, og å identifisere eventuelle forskjeller i inntektsnivå mellom lønnstakere og selvstendig næringsdrivende.

Ordinære lønns- og oppdragstakere mottar lønnsinntekt, mens selvstendig næringsdrivende har næringsinntekt. Som vist i tidligere avsnitt kan personer ha flere jobber, noe som innebærer at de kan motta både lønns- og næringsinntekt i løpet av et år. Våre data gir informasjon om samlet lønnsinntekt og samlet næringsinntekt et gitt år. Vi vet derimot ikke om inntekten stammer fra arbeidet i budtjenester eller arbeid i andre næringer. Vi kan derfor ikke vurdere hvilket inntektsgrunnlag arbeidet i budtjenester gir. Derimot kan vi si noe om hvor høy lønns- eller næringsinntekt personer som jobber i næringen typisk har, og om det dreier seg om akseptable inntektsnivåer.



I tabell 5.7 viser vi fordelingen av type inntekt for personer som utfører tjenester i budtjenester. Tabellen inkluderer kun personer som har hatt utbetalt lønn eller næringsinntekt (positiv eller negativ) det aktuelle året.<sup>20</sup>

**Tabell 5.7 Andel personer med utbetalt næringsinntekt, lønnsinntekt eller begge. Lønnstakere og selvstendige. 53.200 Andre post- og budtjenester. 2020–2022. Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk koblet med inntektsstatistikk. Egne beregninger.**

|                               | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------------------|------|------|------|
| Andel med næringsinntekt      | 20 % | 20 % | 21 % |
| Andel med lønnsinntekt        | 87 % | 88 % | 88 % |
| Andel med kombinasjonsinntekt | 7 %  | 8 %  | 9 %  |
| <b>Antall personer</b>        | 5960 | 6715 | 6578 |

Majoriteten har lønnsinntekt, mens om lag en av fem har næringsinntekt. Det er kun en liten andel personer som får utbetalt både lønns- og næringsinntekt samme år, men denne andelen øker svakt mellom 2020 og 2022. Økningen kan tyde på at flere kombinerer ulike inntektskilder for å sikre et tilstrekkelig inntektsnivå, men det er vanskelig å si noe sikkert om dette.

En sak er å få utbetalt lønns- eller næringsinntekt, en annen er hvor mye man får utbetalt. Selvstendig næringsdrivende har i gjennomsnitt en årlig næringsinntekt på rundt 330 000 i 2022 (tabell 5.8). Til sammenligning var gjennomsnittslønnen i Norge nesten 640 000 kroner i 2022, mens den var rett over 500 000 kroner for lastebil- og trailersjåfører ansatt som lønnstakere (SSB, 2025).<sup>21</sup> Medianinntekten, det vil si det inntektsnivået som deler fordelingen av inntektsnivåer i to når inntektsnivåene sorteres fra lavest til høyest, er imidlertid betydelig lavere, hvilket betyr at flertallet av selvstendige tjener mindre enn gjennomsnittet. Det er også en relativt høy andel av jobbene holdt av selvstendig næringsdrivende som ga en årsinntekt på under to ganger folketrygdens grunnbeløp (G)<sup>22</sup> i årene 2020–2022. Det kan indikere at selvstendig virksomhet i vare- og budbilbransjen ofte ikke gir tilstrekkelig økonomisk grunnlag til å kvalifisere som hovedinntektskilde. Det kan være et resultat av at selvstendige næringsdrivende har korte oppdrag, lav oppdragsmengde, eller at de opererer i markedssegmenter med hard pris konkurranse som presser inntektene ned. En alternativ forklaring er at de ikke er selvstendig næringsdrivende hele året.

<sup>20</sup> Ikke alle registrerte selvstendig næringsdrivende i registerbasert sysselsettingsstatistikk har næringsinntekt vedkommende år. Det skyldes treghet i produksjonen av skattemeldingen, som benyttes til å klassifisere personer som selvstendige. Reelt sett vil man derfor belage seg på deres status året før. Det betyr at selvstendige kan feilklassifiseres som sysselsatte, selv om de var utenfor arbeid i statistikkåret. På den andre siden kan også noen bli regnet som ikke-sysselsatte, selv om de startet en næringsvirksomhet i statistikkåret.

<sup>21</sup> Lønnsnivåene vi sammenligner med gjelder for heltidsansatte. Vi vet ikke hvor høy stillingsprosent den innrapporterte lønns- eller næringsinntekten i vare- og budbilbransjen faktisk reflekterer.

<sup>22</sup> Grunnbeløpet var på henholdsvis 101 351 kroner i 2020, 106 399 kroner i 2021 og 111 477 kroner i 2022.

**Tabell 5.8 Årlig gjennomsnitt og median næringsinntekt blant selvstendig næringsdrivende, samt andel med næringsinntekt under 2G. Avrundet til nærmeste hele tusen kroner. 53.200 Andre post- og budtjenester. 2020–2022. Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk koblet med inntektsstatistikk. Egne beregninger.**

|      | Gjennomsnittlig<br>årlig næringsinntekt | Median<br>årlig næringsinntekt | Andel med under 2G<br>i årlig næringsinntekt |
|------|-----------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------|
| 2020 | 360 000                                 | 250 000                        | 39 %                                         |
| 2021 | 318 000                                 | 240 000                        | 46 %                                         |
| 2022 | 330 000                                 | 260 000                        | 44 %                                         |

Ordinære lønnstakere har i gjennomsnitt høyere årlig inntekt enn selvstendig næringsdrivende i budtjenester (tabell 5.9). Dette tyder på at arbeid i tradisjonelle ansettelsesforhold i større grad gir økonomisk stabilitet og forutsigbarhet sammenlignet med selvstendig virksomhet. Medianlønnsinntekten er også vesentlig høyere blant lønnstakere enn blant selvstendige, noe som indikerer at den typiske lønnstakeren har et bedre økonomisk utgangspunkt. I tillegg er andelen jobber med mindre enn 2G i årlig lønnsinntekt klart lavere blant lønnstakere. Mens en betydelig andel av selvstendige har inntekter under dette nivået, hadde kun 19 prosent av lønnstakerne i 2022 en årsinntekt under 2G.

**Tabell 5.9 Årlig lønnsinntekt blant lønnstakere. Avrundet til nærmeste hele tusen kroner 53.200 Andre post- og budtjenester. 2020–2022. Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk koblet med inntektsstatistikk. Egne beregninger.**

|      | Gjennomsnittlig<br>årlig lønnsinntekt | Median<br>årlig lønnsinntekt | Andel med under 2G<br>i årlig lønnsinntekt |
|------|---------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------|
| 2020 | 365 000                               | 330 000                      | 24 %                                       |
| 2021 | 395 000                               | 360 000                      | 23 %                                       |
| 2022 | 430 000                               | 390 000                      | 19 %                                       |

Selv om lønnstakere i gjennomsnitt har høyere inntekt enn selvstendige, er det verdt å merke seg at nesten en av fem lønnstakere i 2022 hadde en årsinntekt under 2G. Det tyder på at en betydelig andel av lønnstakere i budtjenester enten har lavtlønte jobber, lavt timetall gjennom året eller begge deler. Vi vet ikke i hvilken grad eventuell lav arbeidstid er selvvalgt, men som nevnt tidligere kombinerer trolig en del lønnstakere som jobber i budtjenester dette med andre aktiviteter, som studier.

## 5.4 Oppsummering

Dette kapittelet har gitt en oversikt over personene som utfører tjenester i vare- og budbilbransjen, og kjennetegn ved deres arbeids- og oppdragsforhold. Til grunn for analysene ligger registerdata for perioden 2020–2023. Analysene tar primært utgangspunkt i næringskoden 53.200 budtjenester, som i størst grad treffer bransjen, med supplerende analyser for kodene 49.410 godstransport på vei og 49.420 flyttetjenester.

Kartleggingen viser en økning i både antall personer og jobber i vare- og budbilbransjen i perioden 2020–2023, særlig innen budtjenester. Det er også en økning i

biarbeidsforhold i næringen. Dette siste kan være et uttrykk for at kun én jobb i bransjen ikke gir tilstrekkelig inntekt.

Innvandrere er overrepresentert i vare- og budbilbransjen. Seks av ti jobber holdes av personer med innvandrerbakgrunn, hvorav en vesentlig andel har kort botid i Norge. Dette kan tyde på at bransjen fungerer som en inngangsport til arbeidsmarkedet for ny-ankomne, men kan også indikere at enkelte grupper har begrensede alternativer i arbeidsmarkedet. Gjennomsnittsalderen i budtjenester er 38 år, med en høyere andel unge sammenlignet med privat sektor samlet. Flertallet har grunnskole eller videregående som høyeste utdanning, noe som speiler lave formelle inngangskrav i bransjen.

Når det gjelder tilknytningsformer, dominerer ordinære lønnstakerforhold, men andelen selvstendig næringsdrivende er betydelig sammenlignet med resten av arbeidsmarkedet (16 prosent i 2023). Selvstendige har generelt lavere inntekter enn lønnstakere, og en stor andel har årsinntekter under 2G, noe som indikerer at mange av disse jobbene ikke gir en fullverdig inntekt. Blant lønnstakere har nesten en av fem inntekter under 2G, som tyder på at selv tradisjonelle ansettelsesforhold i bransjen kan innebære økonomisk sårbarhet.

Jobbstabiliteten i bransjen er lav. Rundt 42 prosent av de som jobbet i budtjenester i 2020, var fortsatt i næringen i 2023. Det betyr at over halvparten av de ansatte har sluttet i løpet av tre år, noe som kan skyldes høyt innslag av kortvarige jobber eller at sjåførene bruker bransjen som en midlertidig inntektskilde.

Andelen personer med flere jobber i bransjen har økt i perioden, fra drøyt 20 prosent i 2020 til nesten 30 prosent i 2023. Mange av disse har innvandrerbakgrunn – i 2023 hadde 70 prosent av dem med to eller flere jobber innvandrerbakgrunn, mot 55 prosent blant dem med en jobb. Dette kan tyde på at enkelte grupper, spesielt innvandrere, i større grad er avhengige av å kombinere flere arbeidsforhold for å oppnå tilstrekkelig inntekt.

## 6 Lokale aktørers erfaringer

I dette kapittelet retter vi oppmerksomheten mot de lokale aktørene, det vil si virksomhetsledere, lokale tillitsvalgte og varebilsjåførere, og deres erfaringer med transportoppdrag og arbeidsforholdene i varebilsegmentet. Hensikten med dette kapittelet er å gi utfyllende informasjon om hva som kjennetegner arbeids- og oppdragsforholdene i vare- og budbilbransjen, og om relasjonen mellom sjåførene og virksomhetene som utfører gods- og varetransport i varebilsegmentet. Temaene som vektlegges er blant annet sjåførenes tilknytningsform, lønns- og arbeidsvilkår, fordeling av oppdrag og kjøreruter samt krav til bil, utstyr og opplæring. Samlaster-/speditørvirksomheter spiller en viktig rolle i godstransport på vei, også i varebilsegmentet, og vi har valgt å fremstille erfaringene hos representanter for samlaster-/speditørvirksomheter i delkapittelet 6.2. Til slutt går vi nærmere inn i gråsoneproblematikken knyttet til bruken av sjåførere som er selvstendige med enkeltpersonforetak i varebilsegmentet. Basert på informasjon fra intervjuene gjør vi i delkapittel 6.3 en rettslig vurdering av om sjåførere som er selvstendige med enkeltpersonforetak, er riktig klassifisert, eller om forholdet mellom den selvstendige og oppdragsgiver bærer preg av å være et arbeidstakerforhold.

### 6.1 Arbeids- og oppdragsforhold i varebilsegmentet

#### Virksomhetene i utvalget

Som beskrevet i kapittel 2 om data og metode, har vi gjennomført intervjuer med ledere i totalt 23 virksomheter som driver innen godstransport med varebiler, som har en tillatt totalvekt under 3,5 tonn. Virksomhetene er av varierende størrelse, fra de største som disponerer mellom 80–100 varebiler til de minste som disponerer to–fire. To av virksomhetene kombinerer varebiltransport med annen godstransport med kjøretøy over 3,5 tonn. I begge disse virksomhetene utgjør andelen oppdrag med varebil en relativt liten andel av den totale mengden godstransport. Fire av virksomhetene er samlastere eller speditører<sup>23</sup>. Disse har som hovedoppgave å koordinere og organisere transportoppdrag for andre aktører, og har i liten grad egne sjåførere ansatt eller disponerer egne transportmidler.

Det er også variasjoner i hvilke typer transporttjenester virksomhetene utfører. Mens noen i hovedsak tar faste oppdrag for store speditører eller samlastere, forteller andre at de utfører alle typer oppdrag innen småtransport, som for eksempel flytteoppdrag, lokal distribusjon og ekspress budbil. Det vanlige synes imidlertid å være at virksomhetene tar ulike typer transportoppdrag innen distribusjon av stykkgoods/pakker og post/avis, og at leveringen skjer både til privatpersoner (hjemlevering, B2C) og til bedrifter (B2B). De virksomhetene som har avtaler med speditører/samlastere lokalt, tar også ofte andre typer oppdrag – både faste og ad hoc. En av virksomhetene har spesialisert seg på transport av kjølevarer, og har varebiler som er spesialbygget for dette.

---

<sup>23</sup> Begrepe samlaster og speditør benyttes ofte om hverandre. Både samlaster og speditør har som hovedoppgave å organisere transportoppdraget for andre aktører samt å utføre fortolling, lagring, omlasting og distribusjon. Samlastere er gjerne større enn speditørene og konsoliderer last i eget terminalnettverk og kjøper inn transportoppdrag (jf. Pinchasik & Hovi, 2018).

På spørsmålet om virksomhetene eier varebilene selv eller om de leaser bilene, er det også stor variasjon i svarene. Av de totalt 17 transportfirmaene som ble intervjuet, forteller seks at de i hovedsak eier bilene, fem sier at de eier noen av bilene og leaser noen, og seks forteller at de leaser alle varebilene. Det er ingen systematikk etter virksomhetens størrelse når det gjelder å eie eller lease bilene blant vårt utvalg. Generelt synes likevel leasing, eller en kombinasjon av eie og leasing å være mest vanlig blant de store virksomhetene i vårt utvalg, mens det er mer vanlig å eie bilene selv blant de minste virksomhetene.

### **Sjåførene og tillitsvalgte i utvalget**

Vi har også intervjuet totalt syv sjåførere og fire tillitsvalgte. Det er ingen direkte kobling mellom sjåførene, tillitsvalgte og virksomhetene vi har intervjuet. Det er et stort spenn blant sjåførene når det gjelder hvor lenge de har jobbet som varebilsjåfør. Den ene har jobbet cirka en måned og er fortsatt på prøvetid, mens den med lengst erfaring har jobbet som varebilsjåfør i 17 år. Det er også et stort spenn i sjåførenes alder, fra 22 til 63 år. Kun en av sjåførene opplyser å ha annet arbeid i tillegg, og jobben som varebilsjåfør var, etter eget ønske, kun 30 prosent fordelt på to dager i uken. Alle sjåførene i utvalget er menn, hvorav tre har utenlandsk opprinnelse.

Videre har vi intervjuet totalt fire tillitsvalgte i ulike transportvirksomheter, hvorav to er selskapstillitsvalgt i landsomfattende transportvirksomheter mens to er tillitsvalgt i virksomheter som kun driver innenfor varebilsegmentet. Begge disse virksomhetene har 40–60 varebiler og sjåførere. Tillitsvalgte opplyser at organisasjonsgraden blant sjåførene i virksomhetene er ganske lav, anslagsvis mellom ti og 30 prosent.

### **Sjåførenes tilknytningsform**

Selv om det er stor variasjon i virksomhetenes størrelse og antallet sjåførere i vårt utvalg, finner vi lite variasjon i sjåførenes tilknytningsform. Av de totalt 17 transportvirksomhetene i utvalget, oppgir elleve at sjåførene i all hovedsak er fast ansatt i virksomheten, en oppgir at samtlige sjåførere er selvstendige (ENK) og fem virksomheter oppgir at de har en kombinasjon av faste ansatte sjåførere og selvstendige (ENK). Av de fem som oppgir at de har en kombinasjon, svarer tre at de fleste sjåførene er fast ansatt, men at de har et fåtall sjåførere som etter eget ønske er tilknyttet virksomheten som ENK.

Virksomhetene fikk videre spørsmål om det var blitt gjort noen endringer i sjåførenes tilknytningsform i løpet av de siste tolv månedene. Det var ingen som fortalte at det var blitt gjort endringer, men i to av virksomhetene var det prosesser på gang med å avvikle ENK og i stedet ansette sjåførene fast. En av de andre virksomhetene holdt også på med å avvikle kontrakter med ENK, og oppfordret de aktuelle sjåførene til å etablere AS i stedet for.

Virksomhetslederne gir litt ulike begrunnelser for sjåførenes valg av tilknytningsform. Blant dem som har faste ansatte, er forutsigbarhet og virksomhetens kjerneverdier begrunnelser som flere bruker. Her er noen sitater som illustrerer dette:

Det gir forutsigbarhet og er i tråd med bedriftens kjerneverdier.

Målsettingen er å drive selv med egne biler og ansatte.

### Vil bidra til å skape arbeidsplasser.

Blant virksomhetene som baserer seg på faste ansatte sjåførere ble det også sagt at denne tilknytningsformen medfører mindre risiko, og er både billigere og enklere. Mens de virksomhetene som i hovedsak baserer seg på sjåførere som har ENK, begrunnes tilknytningsformen med at denne både gir mest fleksibilitet og er mest lønnsom. Her illustrert med to sitater fra virksomheter som i hovedsak bruker sjåførere som er tilknyttet som ENK:

Det er fleksibelt og kan tilpasses behovene.

Vi bruker den tilknytningsformen sjåførene ønsker.

Blant virksomhetene som baserer seg på sjåførere som er selvstendige ENK, var det også én av virksomhetene som begrunnet tilknytningsform med «sykelønnsordningen i Norge». Uttalelsen ble ikke videre utdypet.

I intervjuene med sjåførene er brorparten fast ansatt. Det er kun én som svarer at han er selvstendig ENK. De øvrige seks svarer at de er fast ansatt som varebilsjåfør hos en transportvirksomhet. En av disse som nå er fast ansatt forteller imidlertid at han tidligere var ENK med egen varebil, men at han for cirka to år siden ble fast ansatt i virksomheten han kjørte for, som også kjøpte ut varebilen slik at han ikke skulle sitte igjen med gjeld på denne. Alle sjåførene som er fast ansatt bekrefter at de har arbeidskontrakt, og at lønn og arbeidstid står beskrevet i kontrakten.

### Lønns- og arbeidsvilkår

Transportvirksomhetene som har faste ansatte sjåførere fikk også spørsmål om de har tariffavtale med fagforening for sjåførene. Syv av virksomhetene svarer at de har tariffavtale, fem svarer at de ikke har mens en er usikker på om virksomheten har tariffavtale. Blant sjåførene som ble intervjuet, er det tre som jobber i en virksomhet med tariffavtale.

Virksomhetslederne forteller at ansatte sjåførere i de aller fleste tilfeller jobber heltid, men noen av virksomhetene har også sjåførere som jobber deltid etter eget ønske, eller ved lav oppdragsmengde i det aktuelle geografiske området. Virksomhetene oppgir at sjåførene har arbeidskontrakt og at arbeidstiden for det meste er fast, men med noe variasjon avhengig av oppdragsmengden. En av virksomhetslederne forteller at de gjennomsnittsberegner arbeidstiden mens en annen forteller at arbeidstiden ofte ligger mellom 40 og 50 timer i uken, avhengig av oppdragsmengde. Virksomhetene som kjører på oppdrag fra samlasterer eller speditører forteller at sjåførene for det meste kjører faste ruter, og at arbeidstiden er lagt til faste tider. Vi har ikke mye informasjon om hvordan sjåførene som er ansatt avlønnes, men flere av virksomhetene oppgir at de betaler timelønn, og at det varierer hvorvidt det betales ekstra for arbeid på kveld og helg, eller for ekstraarbeid som følge av stor oppdragsmengde.

Sjåførene som er fast ansatt forteller at de har timelønn, og at de stort sett får ekstra betalt for arbeid utover normal arbeidstid. Sjåførene kan selv velge om de vil jobbe ekstra for eksempel helger eller perioder med mye pakkelevering. De får da ekstra betalt for

dette enten i form av bonusordning eller overtidsbetaling. Flere av sjåførene forteller at det er lett å få jobb som varebilsjåfør, og at flere virksomheter mangler sjåførere. Derfor blir de også ofte spurt om å jobbe ekstra, men at det altså er frivillig om de vil gjøre det.

Selv om et par av sjåførene mente lønnen var lav, ga likevel virksomhetslederne og sjåførene inntrykk av ordnede lønnsforhold for varebilsjåførene som er fast ansatt. Samtidig bidro intervjuet med en av de tillitsvalgte til å moderere dette positive inntrykket noe. Han fortalte at selv om virksomheten har tariffavtale, så er det ikke automatisk slik at lønnsforholdene er i tråd med avtalen:

Virksomheten ble omorganisert for to år siden. Da var vi fire–fem mann som ble ansatt. I starten var vi timelønnet. Da hadde vi ikke krav på ekstra lønn på «røde dager» for eksempel. Dette ble endret etter at vi tok det opp med HR – nå har vi fast lønn (tillitsvalgt).

Virksomhetene som bruker selvstendige sjåførere med ENK forteller at disse enten får betalt en prosentandel av oppdragets verdi, eller per enhet som for eksempel per pakke eller matkasse som blir levert. To av virksomhetene som bruker ENK, først og fremst ved sykdom blant de ansatte sjåførene, forteller at sjåførene med ENK får betalt per time. I tilfeller hvor det er snakk om lengre enkeltoppdrag blir det betalt per oppdrag, men det er ekstremt sjelden, ifølge den ene virksomhetslederen som brukte ENK i forbindelse med sykefravær.

Virksomhetslederne, sjåførene og de tillitsvalgte vi intervjuet la vekt på at det generelt var stor etterspørsel etter varebilsjåførere. Flere av de store transportvirksomhetene har på intervjutidspunktet utlyst flere ledige stillinger som varebilsjåfør.

### **Selvstendige sjåførere og muligheter til å ta oppdrag for flere samtidig**

Virksomhetene som bruker selvstendige sjåførere med ENK, fikk videre spørsmål om mulighetene deres til å ta oppdrag for flere samtidig. Her er det litt variasjon i hva virksomhetene svarer avhengig av i hvor stor grad de baserer seg på bruk av ENK, og om de kombinerer bruk av ENK med egne ansatte sjåførere. Nedenfor viser vi noen eksempler på virksomhetenes ulike vurderinger omkring bruken av sjåførere med ENK.

Én av virksomhetene bruker bare sjåførere med ENK hvis det er sykdom blant virksomhetens egne sjåførere. I dette tilfellet ble det lagt vekt på at det var viktig at sjåførene med ENK kunne ta oppdrag for flere virksomheter, og at de selv kunne velge om de ville ta et oppdrag eller ikke:

De med ENK tar oppdrag for andre. Det er helt essensielt, hvis det er sykdom osv. Det gir muligheter for arbeid eller oppdrag ved kort varsel.

I en liten virksomhet med to ansatte sjåførere og en sjåfør med ENK, eies bilen av virksomheten. Spørsmål om hvorvidt sjåføren kunne ta oppdrag for flere ble ikke vurdert som en aktuell problemstilling i dette tilfellet:

I teorien, men da må sjåfør stille med egen bil, da bil eies av firma og ikke av innleid ENK. Per nå er det ikke aktuelt at de tar oppdrag for andre.

En tredje virksomhet, som har 55 sjåfører hvorav cirka halvparten er tilknyttet som ENK eller har egne AS, valgte å svare skriftlig på våre spørsmål. Virksomheten anbefaler sjåførene med ENK til å opprette egne AS, og skriver at de aller fleste nå har gått fra ENK til AS. Sjåfører som er tilknyttet virksomheten som ENK eller AS, stiller også med egne biler. Nedenfor gjengir vi spørsmålene vi stilte og virksomhetens skriftlige svar på disse:

Kan de med ENK ta oppdrag fra flere samtidig? Også på samme rute?

*Normalt ikke, men det er ikke noe sperre på dette, men vi sørger nok for at de har nok å gjøre hos oss.*

Er det vanlig at de også tar oppdrag for andre?

*Nei, kun i noen tilfeller, noen har også egne kunder.*

Kan de selv velge om de vil ta et oppdrag eller kan de si nei?

*Ja, det kan de, men om det da går utover det vi har avtale om at de skal utføre så kan de få lov å slutte og heller gjøre andre ting. Vi er avhengig av lojalitet.*

Kan de selv bestemme når de vil jobbe?

*Normalt IKKE, alle våre oppdrag har en leveringstid og en deadline.*

I intervjuene med tillitsvalgte ble også kravene til profilering av bilene vektlagt som en begrensning for mulighetene selvstendige sjåfører har til å ta oppdrag for flere oppdragsgivere samtidig.

Tillitsvalgt i en virksomhet med stort innslag av selvstendige sjåfører svarte at det var stor variasjon blant de selvstendige, og at de sto fritt til å ta oppdrag for flere så lenge bilen ikke var profilert med den aktuelle virksomhetens farger og logo:

*Her er det mye varierende blant de innleide. De kan kjøre for hvem de vil så lenge de ikke har profilerte biler (tillitsvalgt).*

Tillitsvalgt i en virksomhet hvor det er krav om profilering av biler og arbeidsklær svarte følgende på spørsmål om selvstendige sjåfører kan ta oppdrag for flere samtidig:

*Ja, men det er krav til profilering, så da må de eventuelt bytte bil og klær. Så ja, men det er vanskelig (tillitsvalgt).*

Vi spurte også om sjåførene som er ENK står fritt til å overlate arbeidet til andre, eller om de må kjøre selv. Svaret på dette spørsmålet var at de fleste kjører selv fordi de er ENK og består bare av en person som tar kjøreoppdrag, men i de tilfeller hvor ENK har



ansatte kan det være en av disse som faktisk utfører oppdraget. Kontrakten med ENK sier bare at de har ansvar for at oppdraget utføres.

### **Faste ruter og ad hoc-oppdrag**

Det vanligste blant virksomhetene i vårt utvalg er at arbeidet til sjåførene er lagt opp med faste ruter. Det er bare en av de minste virksomhetene med tre ansatte sjåførere som svarer at de ikke kjører faste ruter og at det er stor variasjon i hvilke transportoppdrag de utfører med varebil. Denne virksomheten utfører i all hovedsak oppdrag lokalt på et mindre tettsted i Norge. I de øvrige elleve virksomhetene vi har intervjuet som har egne ansatte sjåførere svarer ledelsen at sjåførene hovedsakelig kjører faste ruter, men at rutene kan variere noe fra dag til dag. Noen av lederne forteller også at de kan bytte om på hvilke sjåførere som kjører de ulike rutene, for å få en mer rettferdig fordeling av «tyngre» og «lettere» ruter. I enkelte tilfeller kan sjåførene i noen grad selv bestemme når de vil starte på ruten, men som oftest er arbeidets start og slutt bestemt av når varene er klare for levering og/eller avtalt leveringstidspunkt. Virksomhetene som også tilbyr leveringstjenester med budbil, forteller at disse oppdragene for det meste skjer ad hoc og kommer inn via app. Oppdragene tildeles sjåførene etter hvem som er nærmest hentepunktet og som har ledig kapasitet.

Seks av sjåførene i utvalget er fast ansatt i en virksomhet, og samtlige forteller at de i all hovedsak kjører faste ruter, men at rutene kan variere litt fra dag til dag. Et par av sjåførene jobber i en skiftordning, men i de fleste tilfellene kjøres rutene til faste tider. En av sjåførene forteller følgende om hvordan rutene nå fordeles elektronisk og mer rettferdig enn tidligere:

Vi har fått et nytt system som fordeler ruter mer rettferdig. Sjåførene får tildelt bil og rute når de kommer på jobb. Rutene blir fordelt etter belastning, hvis du hadde en tung rute dagen før, får du en lettere rute dagen etter (sjåfør).

### **Hvem har ansvaret for bil og utgifter?**

Tre av virksomhetene, som har sjåførere tilknyttet som ENK, forteller at det er sjåføren som i disse tilfellene eier og har ansvaret for bilen samt for utgifter tilknyttet bilen og oppdraget. I samtlige av virksomhetene som har egne ansatte sjåførere forteller ledelsen at det er virksomhetene som eier eller leaser bilene, og har ansvaret for utgifter til vedlikehold, forsikringer, drivstoff, bompasseringer med mer. Flere forteller at sjåførene har ansvaret for å gjøre lettere vedlikehold av bilen, som for eksempel innvendig og utvendig vask, skifte av dekk hos dekkhotell med mer, men at det er virksomheten som betaler utgifter tilknyttet dette.

Sjåførene vi intervjuet forteller på samme måte som virksomhetslederne at det er virksomheten som har ansvaret for bilen og alle løpende utgifter, som for eksempel verksted, dekkskift, forsikring, drivstoff og bompasseringer. Én av sjåførene mente også at arbeidsgiver ville betale en parkeringsbot eller to, bare det ikke ble for mange av dem.

Sjåføren vi intervjuet som var selvstendig med ENK fortalte at han selv var ansvarlig for alle utgifter knyttet til vedlikehold av bilen og løpende utgifter, som for eksempel drivstoff og bompasseringer.

Når det gjelder spørsmål om forsikring i tilfelle godset blir skadet, så forteller virksomhetslederne at de har alle nødvendige forsikringer og dekker som hovedregel skaden. De virksomhetene som bruker ENK forteller at virksomhetens forsikring som regel også dekker gods fraktet av ENK tilknyttet virksomheten, men at sjåføren kan bli holdt ansvarlig for egenandelen overfor forsikringsselskapet i tilfeller hvor det åpenbart er sjåførens feil at godset ble skadet/ikke kunne leveres.

### **Profilering av bil og arbeidsklær**

Kravene som den enkelte virksomhet og oppdragsgiver setter til profilering og bruk av logo har stor betydning for oppdragene i markedet. En profilert bil og uniformert sjåførgir i mange tilfeller lite informasjon om hvilken virksomhet som eier/leaser bilen eller om sjåførens tilknytningsform. Det som signaliseres er derimot hvem transporten utføres på oppdrag for. I mange tilfeller vil oppdragsgiverne her være en av de store samlas-terne/speditørene som for eksempel Bring Courier & Express, PostNord, DHL, eller for eksempel Instabox som omtaler seg som et logistikkfirma som har spesialisert seg på pakkelevering fra nettbutikker.

I intervjuene med virksomhetslederne kom det frem synspunkter om at profilering har stor betydning for oppdragsmarkedet. For eksempel svarte leder i et budbilfirma med en stor andel selvstendige sjåførere følgende på spørsmålet om hvorvidt de stiller krav til profilering av bil og arbeidsklær:

Ja, det er et absolutt krav, vi leier ikke inn biler eller sjåførere med logoer fra konkurrenter (virksomhetsleder).

En av de andre virksomhetslederne, som bare har sjåførere som er fast ansatt og hvor varebiltransport utgjør en relativt liten del av den totale mengden godstransport, mente på sin side at kravene om profilering hos de store speditørene ga visse utfordringer for et selvstendig transportselskap:

Vi prøver å kjøre med vår egen profil så langt det lar seg gjøre, men noen stiller strenge krav til profilering. Vi kan ikke kjøre for andre hvis bilen er profilert med for eksempel PostNord. Det er noe av problemet, vi ønsker å kjøre våre egne profilerte biler og sjåførere med vår uniform. Vi er et selvstendig transportselskap (virksomhetsleder).

Som nevnt er det ofte de store samlaster-/spedisjonsvirksomhetene som stiller krav om profilering hos virksomheter som kjører på oppdrag for dem. Vi skal komme nærmere tilbake til samlaster-/spedisjonsvirksomhetene i et senere avsnitt, men tar likevel med et sitat som illustrerer kravene som stilles til profilering av bil og sjåfører hos virksomheter som kjører på oppdrag for dem:

Vi har avtale med et verksted som folierer, men de må ha en viss oppdragsmengde for oss før vi krever at bilen skal folieres. En tommelfingerregel er at de må kjøre 60 prosent eller mer for oss før vi krever foliering (speditør).

Sitatet illustrerer hvordan speditørvirksomheten stiller krav om profilering, men også at kravene avhenger av hvor stor andel av virksomhetens totale oppdragsmengde som kjøres for dem. Det innebærer at både profilerte og ikke-profilerte varebiler kan kjøre på oppdrag fra samme speditørvirksomhet. Og at varebilen som er profilert ikke kan brukes til oppdrag hos andre virksomheter, men varebilen som ikke er profilert kan brukes til oppdrag hos flere. Det var også noen virksomhetsledere som fortalte at det var krav om profilering av sjåførenes arbeidstøy, men ikke av bilen, og motsatt, at det var krav om profilering av bilen, men ikke av sjåførens arbeidstøy. Med andre ord forteller profileringen av bil og/eller sjåfør ofte lite om de faktiske arbeidsvilkårene til sjåførene, men standarden på varebilen kan gi noen signaler da de store oppdragsgiverne ofte stiller krav til bilen som brukes.

## Opplæring

Blant virksomhetene i vårt utvalg er det to av lederne som svarer at sjåførene ikke får noen form for opplæring. I det ene tilfellet vises det til at sjåførene er yrkessjåfører og at opplæring derfor ikke er nødvendig. Dette er en virksomhet med tre egne ansatte sjåfører og som kjører ad hoc-oppdrag i et begrenset geografisk område. I det andre tilfellet dreier det seg om en virksomhet som bare har sjåfører tilknyttet som ENK, og som kjører faste oppdrag for andre firmaer. I de øvrige virksomhetene svarer lederne at sjåførene får opplæring. Hvor omfattende opplæring sjåførene får varierer, men de fleste virksomhetene i utvalget forteller at nye sjåfører kjører en til to dager med en erfaren sjåfør for å lære kjøreruten og få noen gode tips om hvordan kjøre smart og parkere i bysentrum. Videre gis det opplæring i systemet som brukes for henting og levering av varer/pakker. I de fleste tilfeller dreier dette seg om et digitalt system hvor sjåføren bruker en håndholdt datamaskin for å registrere at en pakke er hentet og levert. Noen av lederne la også vekt på at opplæringen til sjåførene omfattet virksomhetens verdier og kundebehandling. En av lederne beskrev opplæringen slik:

Ingen får lov til å kjøre oppdrag for oss før de er behørig godkjent og lært opp, vi har ansvar overfor våre kunder og at det blir utført på en tilforlatelig måte.

Blant sjåførene som var fast ansatt fortalte alle at de har fått opplæring da de startet i jobben, og at den dreide seg både om systemer for registrering av ulike typer gods og pakker og praktisk kjøring. Tillitsvalgte la vekt på at virksomhetene var opptatt av at nye sjåfører fikk opplæring og fortalte slik om hvordan dette skjer i virksomheten hvor han er tillitsvalgt:

Ja, før kontrakten er signert, må de på en prøvetur. Og så tar jeg det videre med opplæring når de er ansatt. Kjører med dem to-tre dager. Opplæring går mye på holdninger, både til trafikk og kunder (tillitsvalgt).

## 6.2 Samlaster-/speditørvirksomheter

Innledningsvis beskrev vi at fire av virksomhetslederne vi intervjuet representerer samlaster- eller speditørvirksomheter. Samlasterne og speditørene har som hovedoppgave å organisere transportoppdraget for andre aktører, og har et distribusjons- og trafikk-system slik at de kan koordinere og frakte varer fra ulike leverandører til samme sted,

og videre derfra til den som har bestilt varen. Det kan altså både dreie seg om vareleveranser fra bedrift til bedrift (B2B), og fra bedrift til privatpersoner/konsumenter (B2C). Samlaster-/speditørvirksomhetene beskrives av Jensen og medforfattere som «godsets reisebyrå» og som viktige markedsaktører, til dels preget av store aktører (Jensen et al., 2014). Dette gjør at de også spiller en sentral rolle for arbeidsforholdene i bransjen, selv om de altså har få direkte ansettelsesforhold med sjåførere. Som nevnt i kapittel 3, ble det under pandemien en vridning fra B2B til B2C-markedet, noe som påvirker sendingsstørrelsen. Dette har medført både økt etterspørsel etter transport med mindre biler (under 3,5 tonn) og gitt større press på pris som følge av lavere prismarginer i B2C-markedet (Hovi & Pinchasik, 2022).

De fire samlaster-/speditørvirksomhetene i vårt utvalg har det til felles at de har få eller ingen egne biler eller sjåførere, men har kontrakter med mange underleverandører. Respondentene anslår antallet kontrakter med underleverandører i varebilsegmentet til et sted mellom 100 og 150 for hver av de store samlaster-/speditørvirksomhetene. Underleverandørene varierer geografisk og i størrelse, og har alt fra en-to varebiler til opptil 15 biler og sjåførere. Samlaster-/speditørvirksomhetene forteller at underleverandørene både er sjåførere med ENK og AS, men at de nå prøver å fase ut alle kontrakter med ENK til fordel for kontrakter med AS. Samtlige forteller at nye kontrakter kun inngås med underleverandører som er AS, men at de fortsatt har kontrakter med ENK. Underleverandører etablert som ENK oppfordres nå til å endre selskapsform til AS. Dreiningen mot bruk av AS kom i 2021–2022 da det var flere mediesaker om arbeidsforholdene i varebilsegmentet. De store samlaster-/speditørvirksomhetene har siden da samarbeidet med skatteetaten og politiet om å bidra til økt seriøsitet i bransjen. I intervjuene med samlaster-/speditørvirksomhetene blir endringer i kontrakter med underleverandører fra ENK til AS, vektlagt som et viktig bidrag til økt seriøsitet i bransjen. I tillegg forteller samtlige at de nå har lagt større vekt på oppfølging og kontroll av underleverandørene, blant annet for å sikre at kontraktene overholdes og at oppdragene ikke gis videre til under-underleverandører som ikke er godkjent av samlaster-/speditørvirksomheten. Samlaster-/speditørvirksomhetene forteller om omfattende revisjoner, og at de finner avvik. Mangel på arbeidsavtaler og feil i timeregistrering er gjengangere blant feil som avdekkes. En av respondentene forteller at de opplever at flere underleverandører nå bruker timebank for sjåførene, og at de skulle ønske flere gikk på fastlønn og fikk overtidsbetalt, ikke betalt time for time.

På spørsmål om hvorfor de har valgt denne tilknytningsformen basert på underleverandører så svarer samtlige at «dette er forretningsmodellen» og begrunner det blant annet med minimering av risiko.

Vi ble videre fortalt at det skilles mellom to hovedtyper av kontrakter med underleverandører. For det første de som kjører fast for samlaster-/spedisjonsvirksomheten og dekker hele døgnet for dem, ofte i faste ruter. Disse har profilerte biler og kan ikke kjøre med disse for andre virksomheter. For det andre de som har en rammeavtale om variabel kapasitet for å ta topper i spotmarkedet. Disse er prekvalifiserte, men er ikke profilerte og kan derfor ta oppdrag for andre også. Det er også noen geografiske variasjoner. I enkelte områder er det lite transport som kjøpes og få sjåførere som kan ta slike

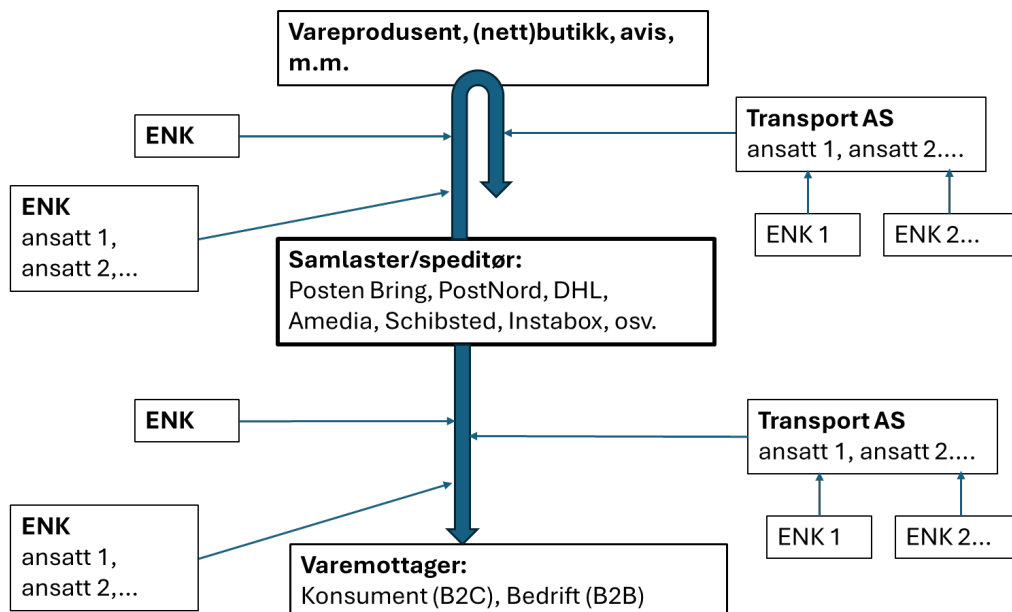
jobber, og det er mer vanlig både at transportvirksomhetene er etablert som ENK og at de tar oppdrag for flere samtidig sammenlignet med det sentrale østlandsområdet.

Betalingen til underleverandørene avregnes som oftest én gang i måneden, og er enten basert på en prosentvis provisjon av den totale oppdragsmengden, eller basert på stykkpris per leverte enhet.

Det er underleverandørene som har ansvar for å stille med varebil og sjåfør, og for å sørge for profilering av bil og arbeidsklær dersom oppdragsgiver krever det. Som tidligere nevnt stiller samlaster-/speditør ofte krav om foliering av bil dersom kontrakten omfatter faste ruter og/eller oppdrag av en viss mengde. En av aktørene som ble sitert i forrige avsnitt opererte med en tommelfingerregel om krav til profilering dersom oppdragsmengden var på 60 prosent eller mer. Samlaster-/speditørvirksomheten kan også stille spesifikke krav til type varebil, for eksempel at denne skal være elektrisk eller av nyere årsmodell. Blant representantene for samlaster-/speditørvirksomhet, oppga samtlig at de ga opplæring til underleverandørene i forbindelse med kontraktsinngåelse. Opplæringen omfatter blant annet en gjennomgang av digitale systemer for vareregistrering, risikoer, kundens forventninger, forventninger de har som oppdragsgiver og om kjøre-/trafikkultur. Videre understrekes det også at bileier, på grunnlag av kontrakten, har ansvar for opplæring av sjåførene. Dette er blant punktene som speditør-/samlastervirksomhetene sjekker i revisjoner av underleverandørene.

I figur 6.1 har vi illustrert hvordan verdikjeden for transport og levering av gods med varebil, som vi har beskrevet i dette avsnittet, kan være når levering bestilles via samlaster-/speditørvirksomhet. I figuren har vi satt inn noen eksempler på store kjente samlaster-/speditørvirksomheter som tilbyr transport med varebil, men vi må understreke at verdikjeden som er illustrert ikke kan knyttes direkte til noen av disse. Videre ser vi hvordan transporten faktisk kan utføres av ulike typer transportvirksomheter som har kontrakt med samlaster-/spedisjonsvirksomhetene. Disse ulike typene av transportvirksomheter kan også ta oppdrag for andre, avhengig av om kontrakten med samlaster-/spedisjonsvirksomheten åpner for dette eller ikke, og av kapasiteten til den aktuelle transportvirksomheten. Kontrakten med samlaster-/spedisjonsvirksomheten vil også være avgjørende for om de ulike typene av transportvirksomheter kjører med profilerte biler og arbeidsklær, eller ikke. Det samme gjelder bruk av digitale systemer for vareregistrering og krav til opplæring av sjåførene. Som beskrevet over forteller representantene for samlaster-/spedisjonsvirksomhetene at nye kontrakter kun inngås med underleverandører som er AS, og som vi har plassert på høyre side i vår illustrasjon.

**Figur 6.1** Verdikjede for levering av gods med varebil via samlaster-/speditørvirksomhet. Illustrasjon av bruk av ulike typer transportvirksomhet.



### 6.3 Arbeidstaker eller selvstendig?

Som beskrevet over, benytter de fleste av virksomhetene i utvalget sjåførere som er fast ansatt hos dem. Kun et mindretall kjøper disse tjenestene fra enkeltpersonforetak hvor det er en selvstendig oppdragstaker som leverer tjenesten. I denne delen skal vi se nærmere på dette mindretallet, og formålet er å drøfte om disse er riktig klassifisert som selvstendige, eller om forholdet mellom den selvstendige og oppdragsgiver bærer preg av å være et arbeidstakerforhold.

Skillet mellom når en person er arbeidstaker eller selvstendig, har betydning ikke bare i arbeidsrettslig sammenheng, men også skatte- og trygderettslig. De rettslige vurderingene er i stor grad overlappende mellom regelverkene. Skatteetaten har de siste årene gjennomført flere undersøkelser som viser at feilklassifisering forekommer i mange bransjer, men at det er mer utbredt i noen (Haakenes et al., 2022). I 2021 fant de at en av fem aksjeselskap innen transport hadde feilklassifisert kjøp av tjenester fra minst ett enkeltpersonforetak. Blant enkeltpersonforetakene fant de at 13 prosent hadde feilklassifisert næringsinntekt (ibid., fig. 1 og 2). I en oppfølgingskontroll året etter fant skatteetaten at 64 prosent av utbetalingene fra aksjeselskapene til enkeltpersonforetakene fremdeles var klassifisert som næringsinntekt selv om skatteetaten hadde gitt selskapene veiledning på at dette skulle være lønnsinntekt. Svært få av oppdragsgiverne hadde dessuten fulgt skatteetatens tilbakemelding om å innplassere oppdragstakerne i A-meldingen (13 prosent). Langt mer vanlig var det at aksjeselskapet hadde sluttet å kjøpe tjenester fra enkeltpersonforetaket (46 prosent) (Bjørklund et al., 2023). Selv om skatteetatens kontroller omfattet transport, og ikke bare tok for seg varetransport under 3,5 tonn, gir tallene en indikasjon på at feilklassifisering kan være et problem også i denne delen av bransjen.

Vi har naturlig nok ikke hatt mulighet til å gå like nøye inn i relasjonen mellom oppdragsgiver og enkeltpersonforetak i vår undersøkelse. Til grunn for drøftingene ligger intervjuer med de selskapene som sier at de har kontrakter med enkeltpersonforetak, og en av sjåførene. Vi har her inkludert både transportselskaper og samlastere blant virksomhetene.

Vurderinger om noe kan defineres som et arbeidstakerforhold er konkrete og består av en avveiling av ulike forhold. Vi tar sikte på å peke på den variasjonen som finnes i bransjen når det gjelder sentrale vurderingsmomenter på dette området. Våre vurderinger knytter seg opp mot den arbeidsrettslige klassifiseringen, hvor arbeidsmiljøloven § 1-8 (1) fastsetter at «enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen» er å anse som arbeidstaker. I vurderingen skal det blant annet vektlegges om vedkommende stiller arbeidskraft løpende til disposisjon, om arbeidsplikten er personlig, og om det er snakk om et underordningsforhold, ved at den som utfører arbeidet, er underordnet oppdragsgiver gjennom styring, ledelse og kontroll. Om en person skal anses som en arbeidstaker, beror på en skjønnsmessig helhetsvurdering, og det er det reelle forholdet, og ikke klassifiseringen i avtalen mellom partene som er avgjørende (Ot.prp. nr. 49 (2004–2005)). I rettspraksis er det utviklet ulike kriterier som kan vektlegges. Foruten vilkårene om en person stiller sin arbeidskraft til disposisjon, om det foreligger en personlig arbeidsplikt og et underordningsforhold, omfatter dette hvem som stiller utstyr til rådighet, hvem som bærer risikoen for arbeidsresultatet, om vederlag betales i en form for lønn, om tilknytningsforholdet er stabilt og om det arbeides kun for én oppdragsgiver (ibid.). Høyesterett har også lagt til grunn at lovgivers intensjon er at de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, skal vernes (Rt. 2013 s. 354).

I tabell 6.1 har vi oppsummert noen av funnene for de virksomhetene som benytter enkeltpersonforetak samt den ene sjåføren som ikke er ansatt, men selvstendig. Ikke alle informantene har gitt informasjon om alle temaene, og informasjonen er til dels knapp. Det gjør at vi er forsiktige med å trekke bastante slutninger. Oversikten viser imidlertid at det er stor variasjon mellom virksomhetene når det gjelder relasjonen til enkeltpersonforetaket.

**Tabell 6.1 Oversikt over kjennetegn ved forholdet mellom virksomheter og ENK**

|                     | Hvem eier utstyr (bil) | Vedlikehold utstyr | Profilering og arbeidsklær | Kun én oppdragsgiver                              | Betaling         | Risiko for resultat | Personlig arbeidsplikt | Opplæring |
|---------------------|------------------------|--------------------|----------------------------|---------------------------------------------------|------------------|---------------------|------------------------|-----------|
| <b>Virksomhet 1</b> | Sjåfør                 | Sjåfør             | Ikke krav                  | Nei, kan også si nei til oppdrag for virksomheten |                  |                     |                        | Ja        |
| <b>Virksomhet 2</b> | Virksomhet             | Virksomhet         |                            | Nei                                               |                  |                     |                        | Ja        |
| <b>Virksomhet 3</b> | Virksomhet             | Virksomhet         | Ja                         | Nei, kan også si nei til oppdrag                  | Betales per time | Virksomhet          | Ja                     | Ja        |
| <b>Virksomhet 4</b> | Virksomhet             | Virksomhet         | Ja                         | Ja                                                | Likt som ansatte | Likt som ansatte    | Ja                     | Ja        |

|                     | Hvem eier utstyr (bil)        | Vedlikehold utstyr | Profilering og arbeidsklær | Kun én oppdragsgiver                              | Betaling                                                      | Risiko for resultat                  | Personlig arbeidsplikt | Opplæring |
|---------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------|-----------|
| <b>Virksomhet 5</b> | Sjåfør                        | Sjåfør             | Ja                         | Ja, kan ikke si nei                               | Andel av virksomhetens betaling for oppdraget                 | Virksomhet, men ENK må ha forsikring | Nei                    | Ja        |
| <b>Virksomhet 6</b> | Sjåfør                        | Sjåfør             | Nei                        | Flere oppdragsgivere. Kan ikke si nei til oppdrag | Avhenger av betalingsmodellen til virksomhetens oppdragsgiver | Virksomheten                         | I praksis              | Nei       |
| <b>Samlaster 1</b>  | Sjåfør                        | Varierer           | Varierer                   | Varierer                                          |                                                               |                                      |                        | Ja        |
| <b>Samlaster 2</b>  | Sjåfør                        | Sjåfør             | Ja                         | Varierer                                          |                                                               |                                      |                        |           |
| <b>Sjåfør 1</b>     | Sjåfør, men krav til type bil | Sjåfør             | Ja                         | Nei, kan også si nei til oppdrag                  | Oppdragsgiver, pris per leveranse                             | Redusert fremtidig betaling          | Ja                     | Ja        |

Hvorvidt den som utfører arbeidet, er underlagt oppdragsgivers ledelse, styring og kontroll, er et viktig moment i vurderingen av hvilken type relasjon det er snakk om. Dersom virksomhetene styrer hvordan arbeidet skal utføres, trekker det i retning av et underordningsforhold. Som beskrevet i delkapittel 6.1 er normalen at sjåførene kjører faste ruter. I tabell 6.1 ser vi også at de fleste virksomhetene gir opplæring til ENK, noe som gir oppdragsgiverne en mulighet til å styre hvordan arbeidet skal utføres. Det varierer imidlertid hvem som eier bilen og hvem som har ansvar for vedlikeholdet. At enkeltpersonforetaket stiller med egen bil, kan i utgangspunktet trekke i retning at dette ikke er et arbeidstakerforhold. Om oppdragstakeren har egen bil eller ikke, vil også ha betydning for hvor avhengig vedkommende er av den aktuelle oppdragsgiveren. Vi ser imidlertid at det ikke nødvendigvis er sammenheng mellom disse to vurderingstemaene. I to av tilfellene der virksomheten eier bilene, står sjåføren fritt til å ta andre oppdrag. Motsatt, i to av virksomhetene der den selvstendige stiller med bil, er det i praksis ikke mulig å si nei til oppdrag. Det samme gjelder i et av selskapene hvor virksomheten stiller med bil.

Dersom oppdragstakeren må kjøre med profilert bil, vil dette kunne begrense muligheten til å ta oppdrag for andre. Dette avhenger likevel av hva denne profileringen består i og om den lett kan tas av og på. Det er ikke noe ensartet praksis på dette punktet blant virksomhetene vi har intervjuet. Seks av virksomhetene sier at det er oppdragstakeren som stiller med bil, og tre av disse sier at de stiller krav til profilering, men hos en annen varierer dette noe. I tillegg er bilene som oppdragsgiver stiller med gjerne profilert, men her vil det uansett neppe være mulig for den ansatte å bruke denne til å ta oppdrag for andre virksomheter.



Andre kriterier omfatter hvem som bestemmer prisen og hvordan vederlag for tjenesten betales. Dette er det bare noen av informantene som har opplyst om. Den ene sjåføren opplyser at betalingen skjer per leveranse, noe som isolert sett bærer preg av et oppdragsforhold. En virksomhet sier at oppdragstaker betales per time mens en annen sier at ENK «behandles likt» som arbeidstakere. Dette kan trekke i retning av at det er arbeidskraften de leverer som det betales for og ikke selve oppdraget. To andre virksomheter sier at betalingen fra deres oppdragsgiver fordeles mellom dem selv og ENK, enten ved at virksomheten tar en provisjon av denne betalingen eller at ENK får en andel av betalingen. Her har ENK liten mulighet til å påvirke prissettingen.

Et tilknyttet moment er hvem som er ansvarlig for resultatet og dermed bærer risikoen for at kvaliteten på arbeidet er for dårlig. I et arbeidsforhold vil dette være arbeidsgiver, men det at oppdragstaker har ansvar for kvaliteten kan være et moment som trekker i retning av at det ikke er et arbeidstakerforhold. For de av virksomhetene som har svart på dette spørsmålet, sier alle at de i praksis tar risikoen dersom det oppstår leveringsproblemer eller godset blir skadet. Virksomhetene vil som regel ha forsikringer som dekker dette, noe som gjør det enklere for dem å stå ansvarlig i slike tilfeller. For den ene sjåføren synes også dette å være regelen, selv om det får konsekvenser for senere prising av oppdragene. Sjåføren sier at betalingen reduseres for fremtidige leveranser dersom kvaliteten på den jobben som gjøres vurderes som for dårlig.

Vi har informasjon om at det foreligger personlig arbeidsplikt for noen av virksomhetene, altså at bare denne ene personen kan kjøre for oppdragsgiver. Der oppdraget forutsetter at oppdragstaker stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, er dette noe som taler i retning av et arbeidstakerforhold. Generelt fremstår det som om det forventes av oppdragsgiverne at det er personen som har opprettet ENK som også skal utføre oppdraget, og dette bekreftes av tre av virksomhetene. En av virksomhetene sier derimot ikke at det er slik plikt, og at oppdragstaker kan bruke andre sjåførere. For de øvrige har vi ikke sikre data, men det fremstår som det i praksis verken er aktuelt for den som har ENK og virksomheten at det er noen andre som kjører.

Som gjennomgangen viser, er det stor variasjon i hvordan tilknytningsforholdene mellom oppdragsgiverne/virksomhetene og ENK fremstår. For noen fremstår det som at det i realiteten er små forskjeller mellom relasjonen til de ansatte og til ENK, men hos andre bærer forholdet mer preg av å være kontrakter mellom to virksomheter. Informantene ble også spurt om de kjente til endringene i arbeidsmiljøloven § 1-8 hvor det er innført en presumpsjonsregel som innebærer at det som utgangspunkt skal legges til grunn at det foreligger et arbeidsforhold med mindre oppdragsgiver kan sannsynliggjøre det motsatte. De fleste sa at de enten ikke hadde hørt om det, eller at endringen ikke hadde betydning for dem. Samtidig var flere av virksomhetene i ferd med å avvikle kontraktene med ENK, men ingen gikk motsatt vei. Det kan tyde på at selv om kjennskapet til regelendringen er dårlig, er det likevel en forståelse av at noen av disse tilknytningsforholdene befinner seg i en gråsoner. En mulighet er at tilsyn, for eksempel Skatteetatens undersøkelser om feilklassifisering, har bidratt til en bevissthet rundt dette.

## 6.4 Oppsummering

Intervjuene med virksomhetslederne, sjåførene og tillitsvalgte viser stor variasjon i virksomhetenes størrelse, tilknytningsformer og arbeidsvilkår i varebilsegmentet. Virksomhetslederne beskriver ulike forretningsmodeller, hvor noen har fast ansatte sjåførere, mens andre hovedsakelig benytter selvstendige næringsdrivende (ENK) eller en kombinasjon av begge. Blant de 17 transportfirmaene i utvalget har elleve virksomheter i all hovedsak faste ansatte sjåførere, en har bare ENK, mens fem kombinerer faste ansatte og ENK. Begrunnelsene for valg av tilknytningsform varierer: Flere av de som har fast ansatte, trekker frem forutsigbarhet og verdiene i virksomheten, mens de som bruker ENK, vektlegger fleksibilitet og lønnsomhet. Sjåførene som ble intervjuet, har i hovedsak fast ansettelse, men en sjåfør var tilknyttet som ENK. De fleste sjåførene rapporterer om ordnede arbeidsforhold, men en tillitsvalgt påpeker at tariffavtaler ikke alltid etterleves automatisk, og at sjåførene selv må kreve sine rettigheter.

Vi har også intervjuet virksomhetsledere hos fire samlaster- eller speditørvirksomheter. Disse har et distribusjons- og trafikksystem hvor de koordinerer og frakter varer fra ulike leverandører til samme sted, og videre derfra til de som har bestilt varen. Forretningsmodellen bygger i stor grad på ruteoptimalisering i konkurransen om transportoppdrag. Samlaster-/speditørvirksomhetene har få eller ingen egne biler eller sjåførere, men har kontrakter med mange underleverandører. De fire vi har intervjuet har anslagsvis mellom 100 og 150 kontrakter hver med underleverandører av varebiltransport. Underleverandørene varierer geografisk og i størrelse, og har alt fra en-to varebiler til opp til 15 biler og sjåførere. Underleverandørene er både sjåførere med ENK og AS, men samlaster-/speditørvirksomhetene har en opprydding på gang som innebærer at kontrakter med ENK fases ut til fordel for kun kontrakter med underleverandører som er AS. Endringene begrunnes med ønsker om å bidra til økt seriøsitet i bransjen, men gjøres også i kjølvannet av endringene i arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep. Samlaster-/speditørvirksomhetene spiller en sentral rolle for arbeidsforholdene i bransjen, selv om de altså har få eller ingen egne varebiler eller sjåførere.

Ideelt sett skulle vi hatt opplysninger om en rekke forhold som har betydning for vurderingen av om en person skal anses som ansatt eller selvstendig. Rettspraksis indikerer at dette er konkrete og krevende vurderinger. Vi har derfor vært varsomme med å trekke bastante konklusjoner. Vi peker på at flere virksomheter de siste årene har avvirket bruken av ENK eller omklassifisert kontrakter for å øke andelen faste ansatte sjåførere. Samtidig er det få informanter som sier de er bevisst på den nye presumpsjonsregelen i arbeidsmiljøloven, som slår fast at arbeidstakerstatus skal legges til grunn med mindre oppdragsgiver kan sannsynliggjøre det motsatte. Selv om kunnskapen om lovendringen er begrenset, ser det ut til at enkelte virksomheter allerede har justert praksisen sin, blant annet som følge av økt tilsyn og oppmerksomhet rundt feilklassifisering av arbeidsforhold. Likevel varierer graden av kontroll virksomhetene har over sjåførene med ENK, noe som tyder på at enkelte fortsatt befinner seg i en gråsoner mellom arbeidstaker- og oppdragstakerstatus.

## 7 Avslutning

I denne rapporten har vi kartlagt vare- og budbilbransjen i Norge. Formålet har vært å styrke kunnskapsgrunnlaget om sjåførene, deres tilknytningsformer og lønns- og arbeidsvilkår. Avslutningsvis samler vi trådene fra våre empiriske undersøkelser, og peker på noen risikofaktorer og utfordringer hva angår arbeidsforholdene i bransjen.

Vare- og budbilbransjen er et krevende segment å kartlegge, både fordi bedrifter og personer som opererer i bransjen dels driver med flere ulike aktiviteter samtidig, og fordi bransjen vanskelig lar seg avgrense statistisk. Bransjen har også vokst betydelig de siste årene, blant annet drevet av økt etterspørsel etter hjemleveringstjenester. I dette prosjektet har vi valgt å konsentrere oss om følgende tre næringskoder som mest relevante for å definere vare- og budbilbransjen i statistikken – 53.200 Andre post- og budtjenester (budtjenester), med supplerende analyser for 49.410 Godstransport på vei og 49.420 Flyttetjenester. Denne avgrensningen er gjort i tråd med tidligere rapporter og analyser om vare- og budbilbransjen.

Problemstillingene i dette prosjektet har dreiet seg om å kartlegge aktører og tjenester i vare- og budbilbransjen samt gjøre en vurdering av lønns- og arbeidsvilkårene til sjåførene. En del av problemstillingen dreiet seg også om å gjøre vurderinger omkring gråsone mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker, med utgangspunkt i presumpsjonsregelen i arbeidsmiljøloven § 1-8 (1).

I dette avslutningskapittelet vil vi løfte frem noen hovedfunn fra de statistiske analysene som dreier seg om den delen av vare- og budbilsegmentet som omfattes av næringskode 53.200 Andre post- og budtjenester (budtjenester). Gjennom analyser av registerdata både på foretaksnivå og på individnivå finner vi at segmentet som utfører budtjenester, skiller seg fra øvrige deler av bransjen for varetransport og arbeidslivet ellers på flere områder. Etter våre vurderinger kan dette indikere høyere risiko for dårlige lønns- og arbeidsvilkår og for useriøs aktivitet i dette segmentet enn i øvrige deler av arbeidslivet.

Her vil vi vektlegge følgende hovedfunn om risikofaktorer som refererer til den delen av segmentet som defineres som budtjenester:

- **Flere ENK.** I 2024 var rundt 85 prosent av foretakene innen budtjenester registrert som ENK. Det har nesten vært en dobling i antallet årlige nyregistreringer av ENK fra 2020 til 2024.
- **Høy andel selvstendig næringsdrivende.** 16 prosent av jobbene innen budtjenester ble holdt av selvstendig næringsdrivende i 2023. Det er en vesentlig høyere andel enn i privat sektor som helhet, hvor andelen var på 7,5 prosent.
- **Høy turnover blant sysselsatte.** Kun 42 prosent av personene som jobbet innen budtjenester i 2020, var fortsatt i næringen i 2023.
- **Mange har flere jobber.** Andelen personer med flere jobber har økt, fra drøyt 20 prosent i 2020 til nesten 30 prosent i 2023.

- **Lav inntekt.** Mange har relativt lav inntekt, særlig de selvstendig næringsdrivende hvor 44 prosent hadde under 2G (tilsvarende i overkant av 220 000 kroner) i næringsinntekt i 2022. Men også blant lønnstakerne var det nesten en av fem som hadde en årsinntekt under 2G i 2022.
- **Mange innvandrere.** Omtrent seks av ti er innvandrere. Polen og Syria er de største gruppene med elleve prosent hver. 29 prosent av innvandrerne har bodd i Norge i fire år eller mindre.

Analyser av registerdata kan ikke gi svar på spørsmål om hvilken motivasjon sjåførene har for å ta jobber i vare- og budbilbransjen. Tallene gir likevel en indikasjon om at mange av jobbene i vare- og budbilbransjen er i en randsone av arbeidslivet, og at sjåførene ofte kan være i en sårbar situasjon. Vi vil spesielt fremheve funn som viser at en økende andel personer har to jobber. Det gir en indikasjon på at én jobb i bransjen ikke gir tilstrekkelig arbeidstid eller en inntekt å leve av. Videre finner vi at det er en høyere andel innvandrere blant personer med flere jobber enn blant dem med kun en jobb. I 2023 hadde 70 prosent av dem med to eller flere jobber innvandrerbakgrunn, mot 55 prosent blant dem med kun en jobb. Dette kan tyde på at innvandrere i bransjen i større grad enn andre er avhengige av flere jobber for å oppnå tilstrekkelig inntekt, eller at de i større grad tilbys (eller må ta) jobber med kort varighet og uforutsigbar arbeidstid. Mange har også kort botid i Norge og kunnskapen om hvilke lover og regler som gjelder i arbeidslivet, vil ofte være begrenset. Andre undersøkelser antyder også økt risiko for useriøs virksomhet og kriminalitet i ulike segment av transportbransjen (Skatteetatens SERO-undersøkelse, 2024), og at utfordringene er større i varebilsegmentet sammenlignet med segmentet for godstransport over 3,5 tonn (Eggen et al., 2020, fig. 4.8, s. 46).

Den store veksten i antall enkeltpersonforetak som har vært innen budtjenester, er isolert sett en risikofaktor for at flere personer befinner seg i gråsonen mellom selvstendig oppdrags- og arbeidstaker. Men vi greier ikke å tallfeste hvor mange som faktisk er i en gråsone og feilaktig registrert som selvstendig basert på analyser av registerdata. Rettspraksis indikerer at vurderinger av om en person skal anses som ansatt eller selvstendig krever inngående informasjon om arbeidsforholdet, og baseres på konkrete vurderinger og avveining av ulike forhold for hvert enkelt tilfelle. Basert på kvalitative intervjuer med virksomhetsledere som bruker ENK skisserer vi hvordan enkelte sjåfører kan befinne seg i en gråsone mellom arbeidstaker- og oppdragstakerstatus i enkelte tilfeller, men uten at vi kan trekke bastante konklusjoner om feilklassifisering. Samtidig ser vi at det er flere virksomheter som ansetter varebilsjåfører nå, også blant de som tidligere brukte ENK. Det skjer også en vridning i kontraktene med underleverandører fra bruk av ENK til bruk av AS hos de store samlaster- og speditørvirksomhetene i varebilsegmentet. Det kan tyde på økt bevissthet omkring gråsoneproblematikken hos de store aktørene, og endring i kontraktsforholdene for å unngå spørsmål om feilklassifisering av sjåfører. Men om og i hvilken grad dette er endringer som også vil forplante seg utover i verdikjedene i vare- og budbiltransport og hos de små virksomhetene, gjenstår å se.

Vi spurte våre informanter blant partene i arbeidslivet og statlige kontrollmyndigheter om deres vurderinger omkring hvordan presumpsjonsregelen vil virke for vare- og budbilsjåfører som er i gråsonen mellom selvstendig oppdrags- og arbeidstaker. Blant representantene fra statlige kontrollmyndigheter ble det vurdert som en fordel at

presumpsjonsregelen bidro til en tydeliggjøring og at det gjorde det enklere for dem å skjære gjennom. Samtidig ble det fremholdt at dette først og fremst er relevant i kontrollsituasjoner, og at det er nødvendig å følge opp med kontroller og sanksjoner av de som gjør feil. Blant arbeidstakerorganisasjonene ble det fremhevet som positivt at presumpsjonsregelen legger til rette for at sjåførene kan kreve sin rett til status som arbeidstaker, samtidig ble det gitt uttrykk for skepsis til om sjåførene i praksis vil greie å gjøre det. Det ble vurdert som svært ressurskrevende for enkeltpersoner eventuelt å måtte gå rettens vei for å få en avklaring.

I intervjuene med de sentrale aktørene ble også andre virkemidler for økt seriøsitet i vare- og budbilbransjen kommentert. Krav om løyve, som ble innført for godstransport med varebiler med tillatt totalvekt mellom 2,5 og 3,5 tonn fra 1. januar 2026, er det virkemiddelet som flere hadde forventninger til når det gjaldt å bidra til bedre lønns- og arbeidsvilkår og økt seriøsitet i vare- og budbilsegmentet. Løyveplikt vil dessuten bidra til en bedre oversikt over aktørene som til enhver tid opererer i vare- og budbilsegmentet.

# Referanser

- Alsos, K., Bråten, M. & Trygstad & S.C. (2016), *Sjatteringer av likhet. Evaluering av likebehandling av utleid arbeidskraft*. Fafo-rapport 2016:15.
- Arbeidstilsynet. (2024). Høring: Arbeidstilsynet vil ha krav om HMS-kort i varebilbransjen. <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/horing-arbeidstilsynet-vil-ha-krav-om-hms-kort-i-varebil-bransjen/>
- Bjørklund, M.Aa & Heggelund, M.W. (2023). *Fortsatt mye feil når AS betaler ENK*. Skatteetatens analyse-nytt. 01.08.2023.
- Eggen, F.W., Bråten, M. & Frisell, M.M. (2020). *Kartlegging av kjennetegn ved varebilsegmentet og konkurranseflaten mot øvrig godstransport på vei*. Samfunnsøkonomisk analyse Rapport 27-2020.
- Eggen, F.W., Steen, J. & Walbækken, M. (2019). *Eksterne faktorer – Arbeidslivskriminalitet og arbeidsinnvandring*. Samfunnsøkonomisk analyse.
- Flotve, B. L. & Farstad, E. (2022). *Transportytelser i Norge 1946-2021*. TØI-rapport 1929/2022.
- Haakenes, I., Heggelund, M.W. & Esborg, F.A. (2022). *Lønn eller næringsinntekt? Mye feil når AS betaler ENK*. Skatteetatens analysenyt. 31.05.2022.
- Hovi, I.B., Steinsland, C., Dong, B., Brunstad, Ø.L. & Grue, B. (2023). *Varebiler i bylogistikk – omfang og metodiske utfordringer. Oslo som case*. TØI-rapport 1989/2023.
- Hovi, I.B. & Pinchasik, D. R. (2022). *Effekter av koronapandemien for transportnæringen i et innenriks-perspektiv*. TØI-rapport 1913/2022.
- Jensen, R.S., Bråten, M., Jordfald, B., Leiren, M. D., Nævestad, T-O, Skollerud, K.H., Sternberg, H. & Tranvik, T. (2014), *Arbeidsforhold i gods og turbil*. Fafo-rapport 2014:58.
- Jesnes, K. & Svarstad, E. (2023). *Pakkelevering under press: En kartlegging av budbransjen*. Faktaflak. Fafo.
- Nergaard, K. (2024). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledекning og arbeidskonflikter 2022*. Fafo-notat 2024:05.
- Nergaard, K., Alsos, M. Bråten & R.S. Jensen (2015), *Tilkallingsvikarer i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2015:10.
- NHO Logistikk og transport. (2022). *Storrenngjøring i transportbransjen? En bransje som er bedre enn sitt rykte, eller med utstrakt arbeidslivskriminalitet og sosial dumping? Beskrivelse, analyse og tiltak*. Rapport 1/2022.
- NOU 2021: 9 (2021). *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/>
- Oda. (2024). Åpenhetsloven – Mai 2024 – Redegjørelsesplikten. <https://sustainability.oda.com/vre-leve-randrer-krav-og-oppfolging>
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
- Pinchasik, D.R. & Hovi, I.B. (2018). *Varestrømmer og forsendelser i byområder*. TØI-rapport 1649/2018.
- Posten Bring. (2022). Redegjørelse Åpenhetsloven
- PostNord. (2023). Åpenhetsredegjørelse. PostNord AS - redegjørelse for aktsomhetsvurderingen 2022 - Åpenhetsloven
- PostNord. (2022). Netthandelsbarometeret. August 2022.
- Regjeringen.no (2022). *Nye regler for veitransport sikrer et anstendig arbeidsliv*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nye-regler-for-veitransport-sikrer-et-anstendig-arbeidsliv2/id2934565/>
- Regjeringen Støre. (2022). Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Regjeringen (2024). Innfører løyvekrav for varebiler. Pressemelding Nr: 8/25. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/innforer-loyvekrav-for-varebiler/id3084472/>

Samferdselsdepartementet. (2022). *Handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren*.

Skatteetaten. (2024). Skatteetatens undersøkelse om etterlevelse, rapportering, oppdagelsesrisiko og tillit.

SSB. (2025). 12910: Hovedtall for alle foretak og bedrifter, etter næring (SN2007 hovedområde, 2-, 3-, 4- og 5-siffernivå) 2017–2022. Hentet 14. februar 2025 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/12910/>

SSB. (2022). *Netthandel av varer, tjenester og kulturopplevelser øker*. SSB <https://www.ssb.no/varehandel-og-tjenesteyting/varehandel/artikler/netthandel-av-varer-reiser-og-kulturopplevelser-okar>

SSB. (2019). *44 prosent av norske varebiler brukes mest til privat kjøring*. SSB. <https://www.ssb.no/transport-og-reiseliv/artikler-og-publikasjoner/44-prosent-av-norske-varebiler-brukes-mest-til-privat-kjoring>

Tariffnemnda. (2024). SAK 9/2024.

# Appendiks

**Tabell A1. Andel personer med ulikt antall jobber. Næring 49.410 Godstransport på vei. 2020–2023. Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk, egne beregninger.**

| Antall jobber | 2020   | 2021   | 2022   | 2023   |
|---------------|--------|--------|--------|--------|
| 1             | 88,2 % | 87,6 % | 87,6 % | 87,5 % |
| 2             | 10,5 % | 10,8 % | 10,8 % | 10,9 % |
| 3             | 1,1 %  | 1,2 %  | 1,3 %  | 1,3 %  |
| >3            | 0,2 %  | 0,4 %  | 0,4 %  | 0,3 %  |

**Tabell A2. Andel personer med ulikt antall jobber. Næring 49.420 Flyttetjenester. 2020–2023. Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk, egne beregninger.**

| Antall jobber | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------|------|------|------|------|
| 1             | 80 % | 78 % | 76 % | 78 % |
| 2             | 15 % | 18 % | 19 % | 17 % |
| >2            | 4 %  | 4 %  | 5 %  | 5 %  |



**Fafo**

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: [fafo@fafo.no](mailto:fafo@fafo.no)

[fafo.no](http://fafo.no)

