



# Nye variabler i a-ordningen: Ansettelsesform og årsak til sluttdato

Undersøkelse av datakvaliteten

TALL

Magnus Berglund Johnsen, Ervis Konci og Vilde Røv

SOM FORTELLER

NOTATER / DOCUMENTS

2022/5

I serien Notater publiseres dokumentasjon, metodebeskrivelser, modellbeskrivelser og standarder.

© Statistisk sentralbyrå  
Ved bruk av materiale fra denne publikasjonen  
skal Statistisk sentralbyrå oppgis som kilde.

Publisert: 3. februar 2022

ISBN 978-82-587-1471-9 (elektronisk)  
ISSN 2535-7271 (elektronisk)

<b>Standardtegn i tabeller</b>	<b>Symbol</b>
<b>Ikke mulig å oppgi tall</b> Tall finnes ikke på dette tidspunktet fordi kategorien ikke var i bruk da tallene ble samlet inn.	.
<b>Tallgrunnlag mangler</b> Tall er ikke kommet inn i våre databaser eller er for usikre til å publiseres.	..
<b>Vises ikke av konfidensialitetshensyn</b> Tall publiseres ikke for å unngå å identifisere personer eller virksomheter.	:
<b>Desimaltegn</b>	,

## Forord

Dette notatet undersøker datakvaliteten på variablene ansettelsesform og årsak til sluttdato, som rapporteres i a-ordningen fra og med 1. januar 2021. En slik vurdering er en sentral forutsetning for å kunne anvende variablene til statistikk- og analyseformål. Erfaringen tilsier at nye variabler i a-ordningen ofte får bedre kvalitet over tid, og dette notatet anvender data for de 10 første månedene med rapportering (januar – oktober 2021) for å belyse om det samme også er gjeldende for de aktuelle variablene. For ansettelsesform sammenlignes informasjon om midlertidig ansatte i a-ordningen med tilsvarende informasjon i Arbeidskraftundersøkelsen (AKU).

Notatet er delfinansiert av Arbeids- og sosialdepartementet.

Statistisk sentralbyrå, 27.01.2022

Ann-Kristin Brændvang

## Sammendrag

Fra og med 1. januar 2021 rapporteres variablene [ansettelsesform](#) og [årsak til sluttdato \(sluttårsak\)](#)<sup>1</sup> av arbeidsgivere gjennom a-ordningen. Rapporteringen er obligatorisk for alle ordinære og maritime arbeidsforhold, og frivillig for frilansere, oppdragstakere og personer som mottar honorar. I dette notatet undersøkes datakvaliteten for disse variablene, der hensikten er å vurdere hvor godt egnet disse er til bruk i statistikk- og analyseformål. Undersøkelsen dekker rapporteringen i perioden fra januar 2021 til oktober 2021, som er de månedene endelige data er tilgjengelig for<sup>2</sup>. Notatet begynner med en kort beskrivelse av a-ordningen, herunder rapporteringen til a-ordningen og videre databehandling, samt en beskrivelse av Arbeidskraftundersøkelsen (AKU).

I notatet fremkommer det at rapporteringen av variabelen ansettelsesform i a-ordningen gir stabile fordelinger over den aktuelle perioden, der forventede sesongmønstre kan identifiseres. Andelen uten verdi på variabelen faller raskt til et stabilt, lavt nivå for de arbeidsforholdstypene der rapporteringen er obligatorisk. I analysen av konsistens fremkommer det at andelen som skifter verdi for ansettelsesform fra måneden før er lav til å begynne med, og at denne reduseres ytterligere i løpet av den observerte perioden. Retningen på endringen er for de fleste fra midlertidig til fast ansettelsesform. Sammenligningen med AKU viser at nivået på andelen midlertidige arbeidsforhold ligger høyere i a-ordningen enn i AKU. På hovednæringsnivå finnes det noen større avvik, men andelen midlertidig ansatte er likevel størst i de samme næringsgruppene både i AKU og a-ordningen.

Videre viser notatet at fordelingene for sluttårsak er relativt stabile over perioden, samtidig som også denne tidsserien inneholder sesongeffekter. Andelen arbeidsforhold som mangler sluttårsak når sluttdato er rapportert faller også raskt til et relativt lavt nivå for de arbeidsforholdene der denne rapporteringen er obligatorisk, men denne andelen er likevel en del høyere enn tilsvarende for ansettelsesform. Analysen av konsistens viser at en begrenset andel av ordinære og maritime arbeidsforhold endrer sluttårsak mellom påfølgende måneder når sluttdato er uendret.

Det konkluderes med at det basert på funnene i dette notatet synes rimelig at disse variablene kan anvendes til statistikk- og analyseformål.

---

<sup>1</sup> Variablen skal åpenbart kun rapporteres når det er satt en sluttdato for arbeidsforholdet.

<sup>2</sup> Med endelige data menes data som benyttes til publisering av det som omtales som endelige tall i registerbasert lønns- og sysselsettingsstatistikk. Disse dataene er først tilgjengelige omtrent seks uker etter utløpet av den aktuelle måneden.

# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Datagrunnlag</b> .....	<b>6</b>
1.1. Innrapportering til a-ordningen og databehandling.....	6
1.2. Arbeidskraftundersøkelsen .....	6
<b>2. Ansettelsesform</b> .....	<b>8</b>
2.1. Ansettelsesform i a-ordningen .....	8
2.2. Konsistens i rapporteringen av ansettelsesform .....	12
2.3. Midlertidig ansatte i AKU og a-ordningen .....	16
<b>3. Årsak til sluttdato</b> .....	<b>19</b>
3.1. Årsak til sluttdato i a-ordningen .....	19
3.2. Konsistens i rapporteringen av årsak til sluttdato .....	23
<b>4. Konklusjon</b> .....	<b>25</b>
<b>Referanser</b> .....	<b>26</b>
<b>Vedlegg A: Forretningsregler</b> .....	<b>27</b>
<b>Vedlegg B: Vedleggtabeller og figurer</b> .....	<b>28</b>

# 1. Datagrunnlag

I dette kapitlet beskrives de to datakildene som anvendes i dette notatet. De to variablene der kvaliteten skal undersøkes, ansettelsesform og årsak til sluttdato (sluttårsak), blir rapportert gjennom a-ordningen. Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) anvendes i kapittel 2.3 som sammenligningsgrunnlag for tallene på midlertidige arbeidsforhold i a-ordningen.

## 1.1. Innrapportering til a-ordningen og databehandling

A-ordningen er et samordnet system som arbeidsgivere benytter for å rapportere opplysninger om inntekt og arbeidsforhold til Skatteetaten, NAV og SSB. Arbeidsgivere som har ansatte, og/eller utbetaler lønn, pensjoner eller andre ytelser, har opplysningsplikt i a-ordningen og skal levere anmelding. Rapporteringsfristen er den 5. i hver måned for opplysninger om foregående måned. Opplysningene er digitale, og de blir sendt inn gjennom arbeidsgivers lønssystem eller via Altinn. Det er Skatteetaten som forvalter ordningen på vegne av de andre etatene. Opplysningene som SSB mottar har allerede gjennomgått forretningsregler (kontroller) i databehandlingen hos Skatteetaten, der hensikten er å avdekke feil og mangler i de innrapporterte opplysningene. De aktuelle forretningsreglene for variablene ansettelsesform og årsak til sluttdato finnes i vedlegg A, og fra denne oversikten fremkommer det at disse kontrollene dekker tilfeller der innrapporterte verdier enten er ugyldige eller mangler helt. Rapporteringen av disse variablene er obligatorisk for alle ordinære og maritime arbeidsforhold, og frivillig for [frilansere, oppdragstakere og personer som mottar honorar](#)<sup>3</sup>.

SSB anvender i all hovedsak kun dataene fra a-ordningen som rapporteres og mottas innen omtrent 10 dager etter utløpet av den aktuelle måneden (versjon 1) og dataene som rapporteres og mottas innen omtrent 40 dager etter utløpet av den aktuelle måneden (versjon 2). Det er versjon 2 som i klart størst grad brukes i statistikkpubliseringer fra SSB, da denne versjonen fanger opp etterspøringer og tidsforsinkelser. Det er også denne versjonen av de aktuelle månedene som anvendes i dette notatet.

I databehandlingen hos SSB, som har til hensikt å klargjøre data til bruk i statistikk og analyse, er det foreløpig ikke lagt inn egne kontroller eller automatiske korrigeringer av variablene for ansettelsesform eller sluttårsak. Dette henger sammen med at kvaliteten på disse variablene frem til nå ikke har vært tilstrekkelig undersøkt og vurdert for bruk. Variablene fremstår dermed slik de gjør når data mottas fra Skatteetaten. Et spesialtilfelle av begrenset omfang gjelder for personer som har flere arbeidsforhold i samme virksomhet, da disse arbeidsforholdene blir slått sammen i databehandlingen. Hvis det rapporteres ulike ansettelsesform på tvers av disse arbeidsforholdene, så prioriteres «fast» fremfor «midlertidig» i sammenslåingen. Hvis det rapporteres ulike sluttdatoer prioriteres sluttårsaken knyttet til arbeidsforholdet med senest sluttdato.

## 1.2. Arbeidskraftundersøkelsen

Arbeidskraftundersøkelsen er en intervjuundersøkelse til et utvalg personer i alderen 15-74 år<sup>4</sup> bosatt i Norge. Opplysningene samles inn i intervju per telefon. Bosatte i alle landets kommuner inngår i trekkgrunnet. Utvalget summerer seg totalt opp til omtrent 24 000 per kvartal.

I AKU blir intervjuobjekter som i løpet av intervjuet blir klassifisert som ansatt spurt om ansettelsesform, altså om personen er fast eller midlertidig ansatt. I tilfeller der man har flere jobber er det bare i forbindelse med hovedjobben man får spørsmålet om midlertidig/fast ansettelse.

<sup>3</sup> I det følgende refereres denne sistnevnte gruppen til som kun «oppdragstakere».

<sup>4</sup> Etter omleggingen av AKU i 2021 ble utvalget endret fra å omfatte registrerte bosatte 15-74 år til å omfatte registrerte bosatte 15-89 år i private kosthusholdninger.

Intervjuobjektet vurderer selv om hun/han er fast eller midlertidig ansatt, men det er spesifisert i intervjuinstruksen som intervjueren ved behov bruker som bakgrunnsinformasjon, at midlertidig ansatte har en tidsbegrenset arbeidskontrakt.

Hver respondent i AKU intervjues om sin tilknytning til arbeidsmarkedet for et bestemt tidsrom, det vil si én uke i kvartalet. Denne uka kalles for referanseuka. Noen måneder inneholder fire uker og andre fem, men alle ukene i AKU sin fortløpende datafangst teller like mye i et kvartalsgjennomsnitt. Det er kvartalstallene for midlertidig ansatte som videre vil sammenlignes med tall fra a-ordningen.

## 2. Ansettelsesform

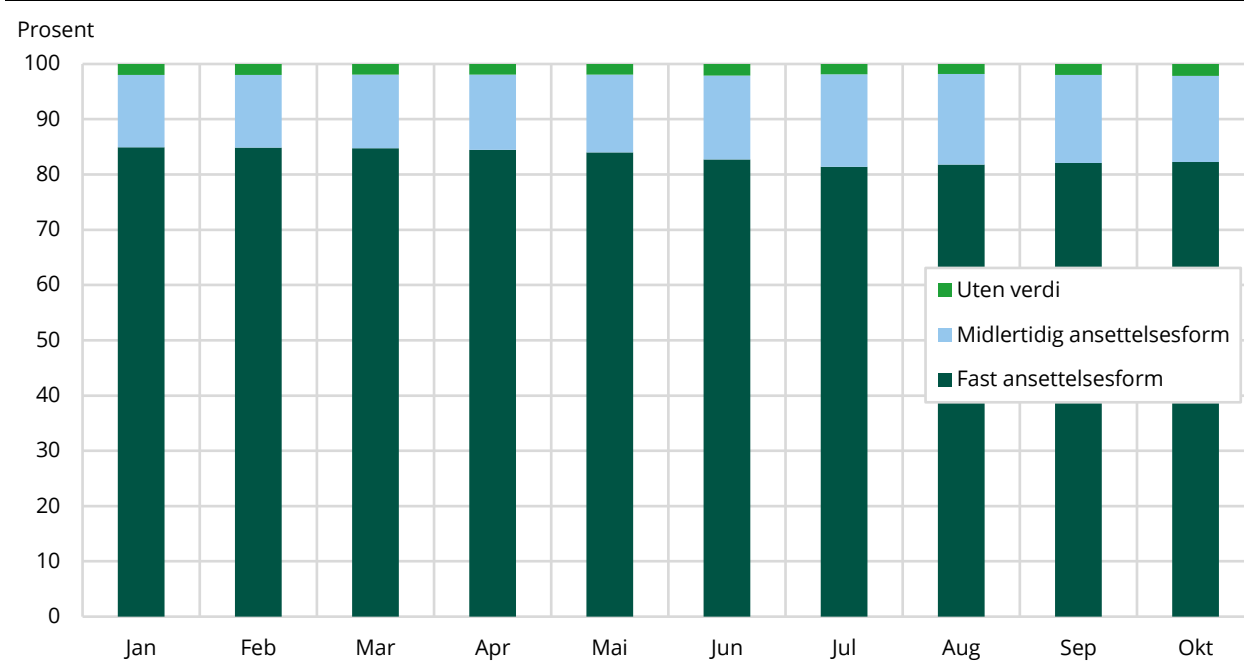
Dette kapittelet belyser kvaliteten på variabelen ansettelsesform fra a-ordningen på ulike måter. Dette gjøres både isolert og ved å sammenligne tall for midlertidig ansatte fra a-ordningen med tilsvarende tall i AKU.

Variabelen [ansettelsesform](#) angir om arbeidsforholdet er fast eller midlertidig. Fast arbeidsforhold innebærer at ansettelsesforholdet er tidsubegrenset. Midlertidig arbeidsforhold innebærer at ansettelsesforholdet er avtalt for en bestemt periode eller for et bestemt arbeid, for eksempel sesongarbeid, ekstrahjelp, prosjekt og vikariat.

### 2.1. Ansettelsesform i a-ordningen

Dette kapittelet tar utgangspunktet i den totale populasjonen av arbeidsforhold (jobber) for månedene januar - oktober 2021, slik den blant annet er definert i statistikken [Antall arbeidsforhold og lønn](#)<sup>5</sup>. Hensikten er her å gi en oversikt over rapporteringen på variabelen ansettelsesform, slik den fremstår i den bredeste statistikkpopulasjonen innenfor statistikkområdet arbeidsmarked og lønn. Figur 2.1 viser hvordan arbeidsforholdene i de aktuelle månedene fordeler seg på de tre mulige variabelverdiene: «fast», «midlertidig» eller uten verdi<sup>6</sup>. Tallene som ligger bak denne figuren, samt de som ligger bak de øvrige figurene i dette kapittelet, finnes i vedlegg B (tabell B.1 - B.3).

**Figur 2.1 Andel arbeidsforhold (av det totale antallet arbeidsforhold), etter ansettelsesform, januar – oktober 2021. Prosent**



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

<sup>5</sup> Her inngår alle arbeidsforhold som kompenseres i form av lønn eller lignende for arbeid av minst én times varighet i referanseuken, samt arbeidsforhold tilhørende personer som har slikt arbeid, men som er midlertidig fraværende fra jobben på grunn av sykdom, ferie, permisjon eller permittering. Populasjonen omfatter både bosatte og ikke-bosatte i alle aldre, som jobber i virksomheter hjemmehørende i Norge. Referanseuken er uken som inneholder den 16., som i hovedsak er 3. uke i tellingsmåneden.

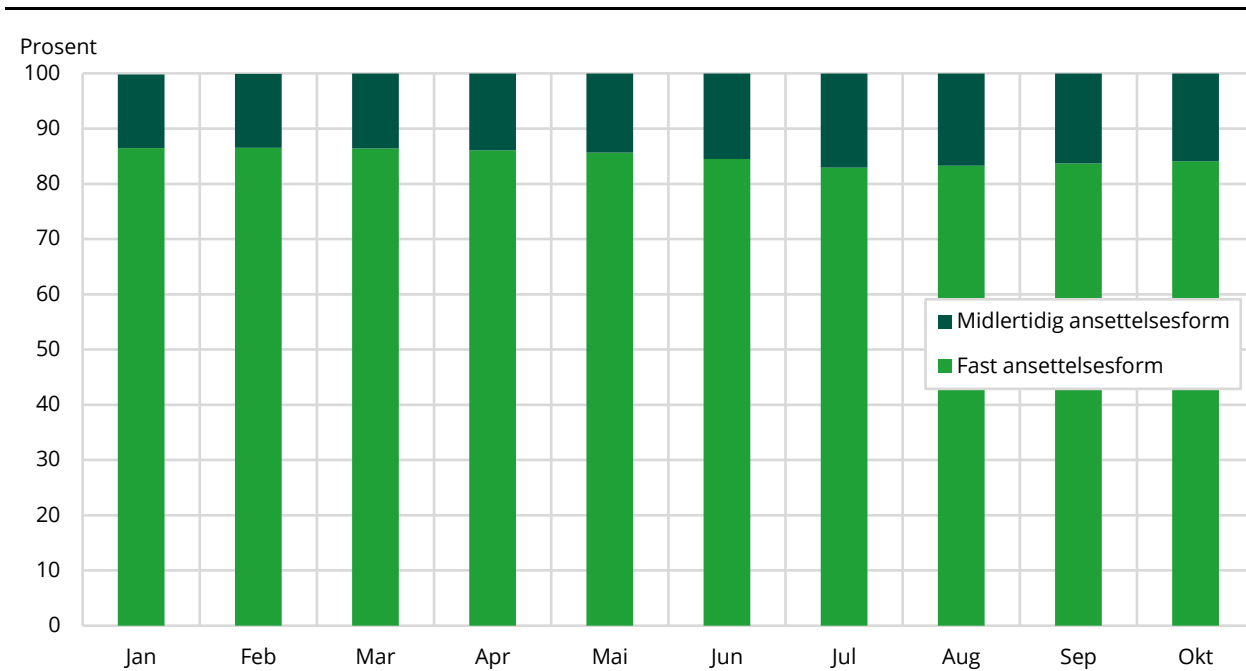
<sup>6</sup> Uten verdi omfatter både arbeidsforhold der ansettelsesform mangler (men der dette skulle vært rapportert i a-ordningen) og arbeidsforhold hvor det ikke skal rapporteres ansettelsesform. Eksempler på sistnevnte er arbeidsforhold som inngår i statistikkgrunnlaget, men som ikke skal rapporteres i a-ordningen, for eksempel vernepliktige og arbeidsforhold rapportert til Skatteetatens Oppdrags- og arbeidsforholdsregister (OAR).



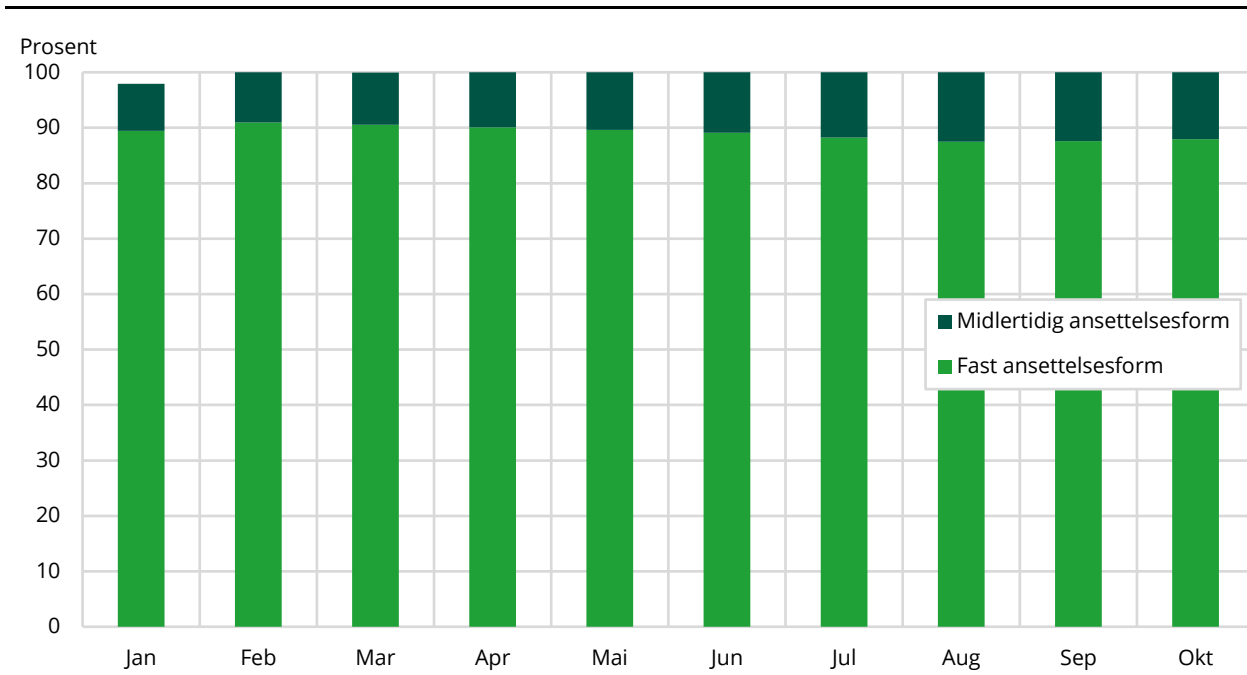
Fra figuren fremkommer det at andelen er relativt stabile over de første 10 månedene med rapportering på denne variabelen. Det er en begrenset tendens til økning i andelen midlertidige ansettelser over perioden, og denne er spesielt høy i månedene juli og august, noe som i stor grad kan tilskrives bruken av ferievikarer i denne perioden. Tilsynelatende etableres dette andelsnivået på et noe høyere nivå i september og oktober enn før sommeren, men det er vanskelig å vurdere denne tendensen med den begrensede tidsserien. Andelen med manglende verdi for ansettelsesform holder seg stabil på rundt to prosent over perioden. Utviklingen i de to øvrige kategoriene medfører følgelig at andelen faste ansettelser faller noe gjennom året.

Det er kun krav om å rapportere ansettelsesform i a-ordningen for ordinære og maritime arbeidsforhold. For oppdragstakere er rapportering av ansettelsesform frivillig. Følgelig er det kun fordelingene for de ordinære og maritime arbeidsforholdene som presenteres her (se vedlegg B, tabell B.4 for tallene for oppdragstakere). Omfanget av manglende verdi for ansettelsesform for disse arbeidsforholdstypene omtales separat under. Figur 2.2 viser hvordan andelen faste og midlertidige arbeidsforhold har utviklet seg over perioden for de ordinære arbeidsforholdene, mens figur 2.3 viser tilsvarende for de maritime arbeidsforholdene.

**Figur 2.2** Andel med fast og midlertidig ansettelsesform blant ordinære arbeidsforhold, januar – oktober 2021. Prosent



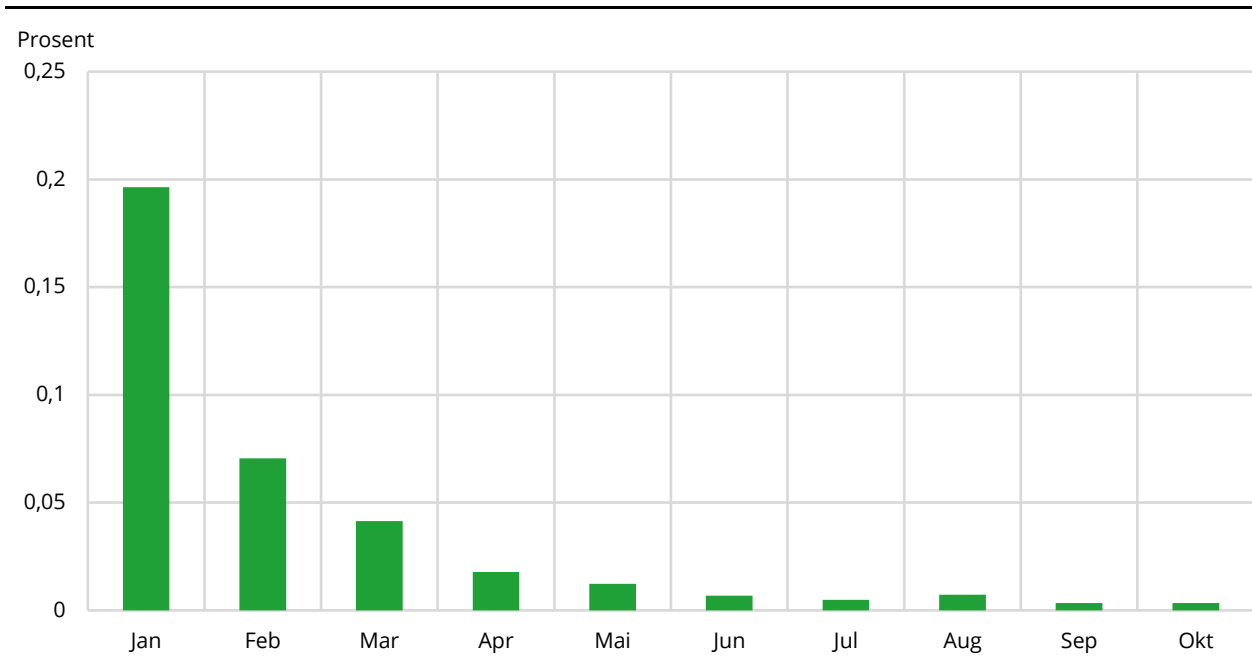
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Figur 2.3 Andel med fast og midlertidig ansettelsesform blant maritime arbeidsforhold, januar – oktober 2021. Prosent**

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Utviklingen i de relative andelene faste og midlertidige for ordinære arbeidsforhold er tilnærmet lik den for alle arbeidsforhold over perioden, noe som ikke er overraskende, da dette er den desidert største gruppen arbeidsforhold (godt over 95 prosent av alle arbeidsforhold er ordinære). Andelen midlertidige arbeidsforhold er noe høyere for de ordinære arbeidsforholdene sammenlignet med totalen, men dette henger sammen med den svært lave andelen uten ansettelsesform blant disse (se figur 2.4 under). For de maritime arbeidsforholdene øker også andelen midlertidige jevnt over perioden frem til og med sommermånedene, men her faller denne andelen noe mindre tilbake i september og oktober. Andelen midlertidige ligger samtidig nevneverdig lavere enn for de ordinære arbeidsforholdene (og totalen), altså er andelen faste arbeidsforhold høyest for de maritime arbeidsforholdene (en neglisjerbar andel mangler ansettelsesform blant disse, se figur 2.5).

Som påpekt over er rapporteringen av ansettelsesform obligatorisk for ordinære og maritime arbeidsforhold. Figur 2.1 viste samtidig at det er en liten, men relativt fast andel av det totale antallet arbeidsforhold som mangler verdi på denne variabelen. Altså er det hensiktsmessig å undersøke omfanget av manglende verdi på denne variabelen for disse to gruppene arbeidsforhold. Figur 2.4 viser i den sammenheng andelen ordinære arbeidsforhold som mangler ansettelsesform over perioden, mens figur 2.5 presenterer tilsvarende for maritime arbeidsforhold.

**Figur 2.4 Andel arbeidsforhold med manglende verdi for ansettelsesform blant ordinære arbeidsforhold, januar - oktober 2021. Prosent**

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Figur 2.5 Andel arbeidsforhold med manglende verdi for ansettelsesform blant maritime arbeidsforhold, januar - oktober 2021. Prosent**

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 2.4 viser at det er tydelig avtakende andel som rapporteres uten ansettelsesform blant de ordinære arbeidsforholdene, og samtidig at denne andelen er svært liten over hele perioden. I januar 2021 er det 0,2 prosent av disse som mangler ansettelsesform, eller omtrent 5 390 arbeidsforhold. Allerede i april er andelen kun 0,02 prosent (i underkant av 490 arbeidsforhold), mens den i oktober kun er 0,003 prosent (omtrent 100 arbeidsforhold). Fra figur 2.5 er det tydelig at tendensen også er lik for de maritime arbeidsforholdene. For disse er andelen noe høyere i januar, der i overkant av 2 prosent (omtrent 500 arbeidsforhold) mangler ansettelsesform. I februar synker imidlertid denne andelen til 0,01 prosent, eller kun et par arbeidsforhold, og dette nivået vedvarer til

og med oktober. Den obligatoriske rapporteringen på denne variabelen bedrer seg altså veldig raskt fra og med andre rapporteringsmåned for både ordinære og maritime arbeidsforhold, samtidig som rapporteringen i januar åpenbart må ses i lys av at dette var første rapporteringsmåned. Videre er det fra dette tydelig at den relativt faste andelen arbeidsforhold som mangler verdi på denne variabelen (se figur 2.1), i all hovedsak er arbeidsforhold med en annen arbeidsforholdstype enn ordinær eller maritim.

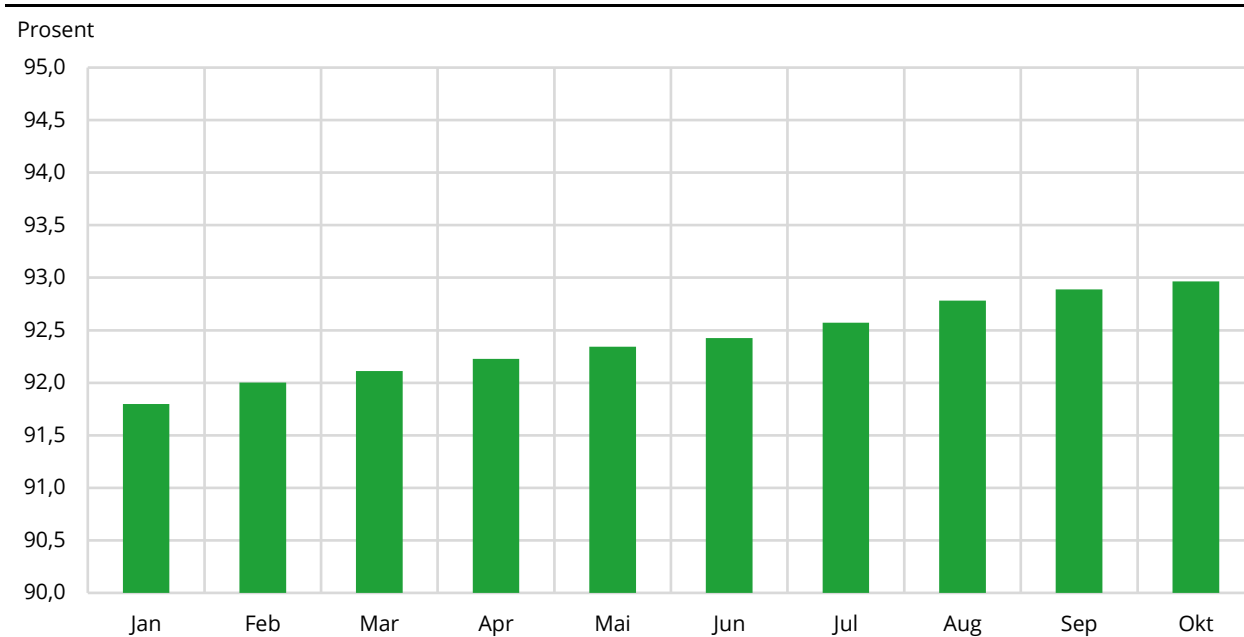
## 2.2. Konsistens i rapporteringen av ansettelsesform

I dette kapitlet analyseres konsistens i rapporteringen av variabelen ansettelsesform. For å gjøre dette begrenses populasjonen til identiske arbeidsforhold som har vært aktive i a-ordningsfilene gjennom hele analyseperioden. Identiske arbeidsforhold er her definert som jobber der den unike kombinasjonen av person og virksomhet forblir uendret over perioden. Dette gjøres for å utelukke både nye jobber og jobber som forsvinner i løpet av den analyserte perioden, og fokuset i analysen er følgelig på endringer i rapporteringsmønsteret i en populasjon som forblir uendret over tid. Videre begrenses populasjonen til ordinære og maritime arbeidsforhold, da det kun er obligatorisk å rapportere informasjon om ansettelsesform for disse arbeidsforholdstypene.

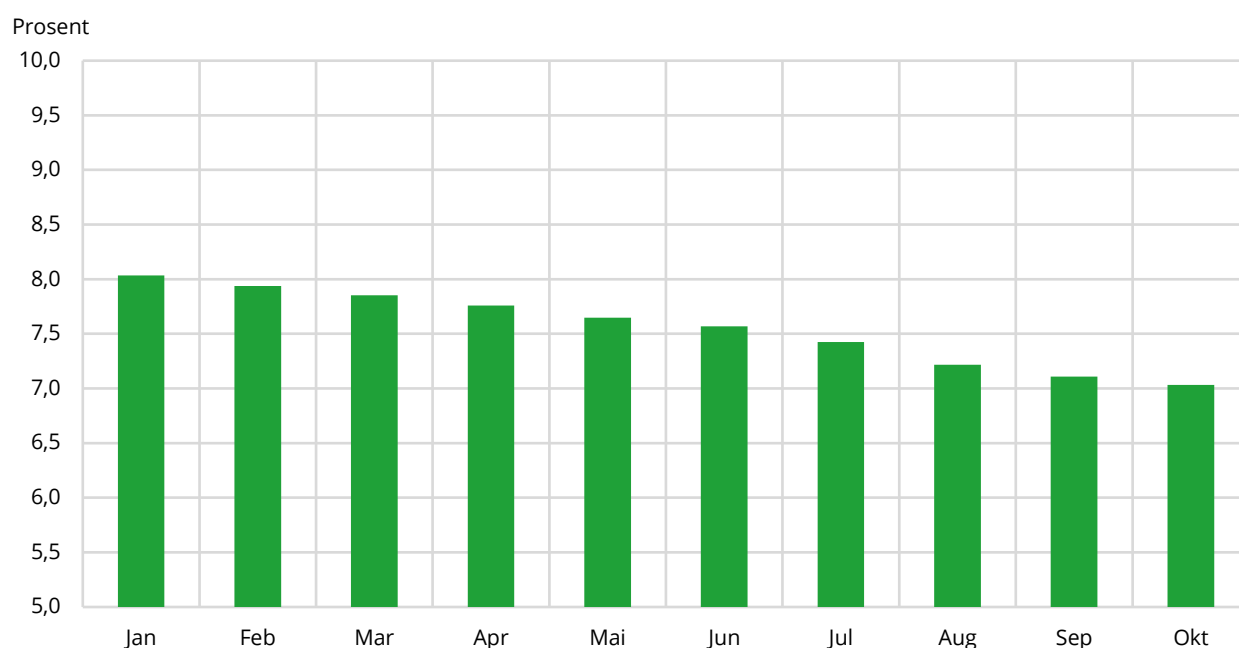
Vedleggtabell B.5 og B.6 viser henholdsvis antall identiske ordinære og maritime arbeidsforhold etter ansettelsesform. Som vi så i kapittel 2.1 for alle ordinære og maritime arbeidsforhold, ser vi at for identiske arbeidsforhold ligger også antallet med manglende verdi lavt i januar, og videre reduseres det kraftig fra januar til februar. Dette gjelder både for ordinære og maritime arbeidsforhold. Begge arbeidsforholdstypene viser videre reduksjon i antall med manglende verdi i løpet av observasjonsperioden og minimale tall i slutten av perioden. Ved å analysere utviklingen av identiske jobber med manglende verdi på ansettelsesform bekreftes dermed den samme utviklingen vi så for alle ordinære og maritime jobber totalt (se figur B.1 og B.2, vedlegg B for utviklingen i andelen med manglende verdi for identiske).

Videre illustrerer figur 2.6 og 2.7 hvordan henholdsvis andelen med fast og midlertidig ansettelsesform utvikler seg over perioden for identiske ordinære arbeidsforhold. Detaljerte tall for disse figurene ligger i vedleggtabell B.7.

**Figur 2.6 Andel arbeidsforhold med fast ansettelsesform blant identiske ordinære arbeidsforhold, januar – oktober 2021. Prosent**



Kilde: Statistisk sentralbyrå. Merk at prosentaksen ikke starter fra null.

**Figur 2.7 Andel arbeidsforhold med midlertidig ansettelsesform blant identiske ordinære arbeidsforhold, januar - oktober 2021. Prosent**

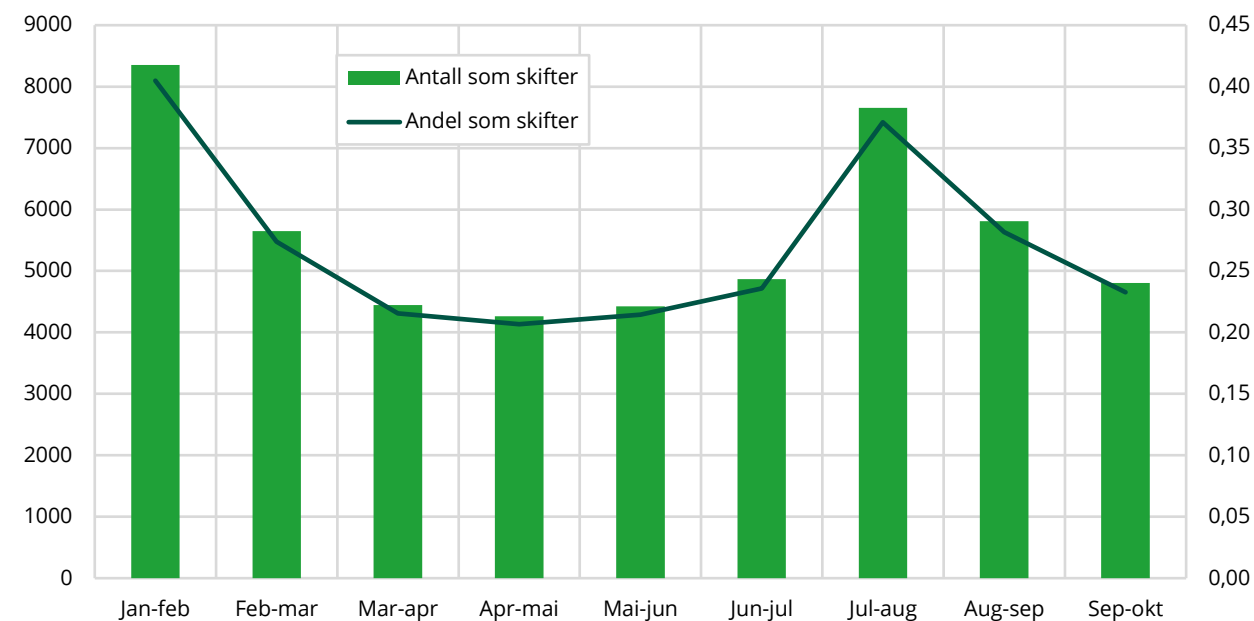
Kilde: Statistisk sentralbyrå. Merk at prosentaksen ikke starter fra null.

Figur 2.6 viser en jevn økning i andelen faste arbeidsforhold i løpet av perioden. Dette henger både sammen med at ordinære jobber med manglende verdi reduseres (se tabell B.5 og figur B.1, vedlegg B), men også med at det er en jevn nedgang i andelen midlertidige arbeidsforhold i denne perioden (se figur 2.7). I figurene er det en noe brattere nedgang for midlertidige, og noe brattere oppgang for faste, mellom juli og august, noe som trolig har sammenheng med at mange blir ferdig med utdanningen i denne perioden av året og går over fra et midlertidig til et fast arbeidsforhold i samme virksomhet. Det er også viktig å påpeke at i motsetning til opptellingene for den totale populasjonen, viser andelen faste oppgang og andelen midlertidige nedgang i løpet av perioden, og dette er en forventet utvikling når man følger en gruppe med identiske arbeidsforhold over en periode.

Vedleggfigur B.3 og B.4 viser tilsvarende som figur 2.6 og 2.7 for maritime arbeidsforhold.

Videre er det hensiktsmessig å undersøke omfanget av identiske jobber som endrer verdi på variabelen ansettelsesform fra foregående måned nærmere. Dette gjøres i figur 2.8 (se vedlegg B, tabell B.9 for tall som ligger bak denne figuren).

**Figur 2.8** Antall ordinære jobber som skifter ansettelsesform fra måneden før og prosentandel av disse blant identiske ordinære jobber totalt, januar - oktober 2021

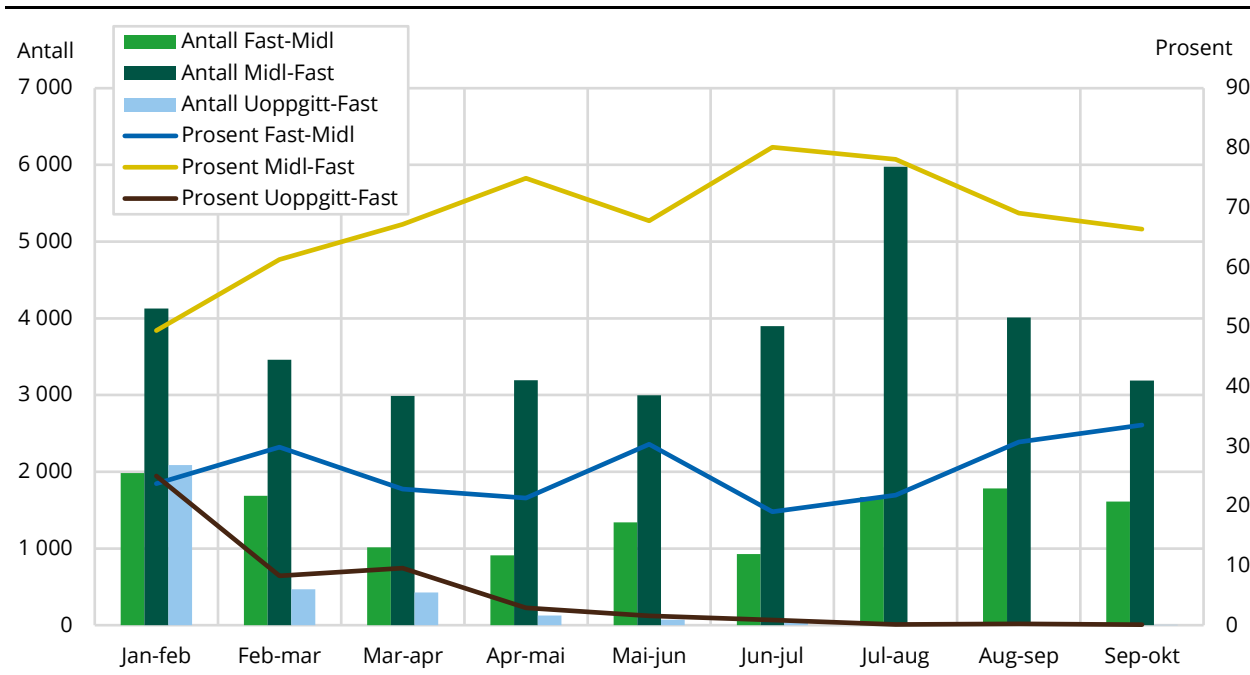


Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 2.8, som ser på ordinære identiske jobber, viser en nedgang i de første månedene i antall jobber som skifter ansettelsesform, samtidig som disse utgjør en svært begrenset andel av identiske ordinære jobber totalt. Antallet som skifter ansettelsesform stabiliserer seg mot sommermånedene, der det videre er en oppgang, spesielt i august. Som nevnt over har dette trolig sammenheng med at personer som blir ferdig med utdanningen i denne perioden går over fra en midlertidig til en fast jobb. I september og oktober er det igjen en nedgang blant de som skifter ansettelsesform, og nivået faller tilbake mot det som ble observert tidligere i perioden.

Vedleggfigur B.5 viser tilsvarende som figur 2.8, men for identiske maritime arbeidsforhold. Se også vedleggtabell B.10 for detaljerte tall for denne figuren.

Nedenfor ser vi nærmere på endring av ansettelsesform fra måneden før. Det er totalt seks mulige endringer: midlertidig til fast, fast til midlertidig, uoppgitt til fast, uoppgitt til midlertidig, fast til uoppgitt og midlertidig til uoppgitt. Figur 2.9 viser kun de tre mest betydelige kategoriene for endringer i ansettelsesform.

**Figur 2.9 Ordinære identiske jobber som skifter ansettelsesform fra måneden før, etter retning, januar - oktober 2021. Antall og prosent**

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 2.9 viser at de fleste ordinære jobbene som endrer ansettelsesform, endrer fra midlertidig til fast ansettelse. Denne kategorien utgjør omtrent halvparten av alle jobbene som skifter ansettelsesform i februar, og andelen øker fram til mai der den utgjør omtrent 75 prosent av alle jobbene som skifter ansettelsesform fra måneden før. Det er noe reduksjon i juni, før andelen tar seg opp igjen i juli (omtrent 80 prosent). Det er videre noe reduksjon i andelen mot slutten av den observerte perioden, der det også noteres en tendens til at andelen stabiliseres. På tross av dette er det i august en klar økning i antallet som endrer ansettelsesform fra midlertidig til fast, noe som er i tråd med det som er blitt omtalt over.

Andelen som endrer fra 'Uten verdi' til fast ansettelsesform ligger høyt i februar (omtrent 25 prosent), og dette er i tråd med den tidligere observerte reduksjonen i antallet jobber med manglende verdi fra januar til februar. Andelen reduseres videre gjennom observasjonsperioden, til under en prosent i juli og videre til omtrent 0,1 prosent i oktober.

Et sentralt poeng i figur 2.9 er også nivået på, og utviklingen i andelen arbeidsforhold som endrer ansettelsesform fra fast til midlertidig, siden dette ikke er en like forventet endring som de andre to omtalte endringsretningene. En mulig forklaring på forekomsten av denne endringen er at midlertidig ansatte feilaktig har blitt rapportert med fast ansettelsesform, og at dette rettes kun for gjeldende måned, siden det er ikke krav om å endre tilbake i tid. En annen forklaring kan være at arbeidstakere fungerer midlertidig i en annen stilling i samme virksomhet og at arbeidsgiver feilaktig endrer ansettelsesform fra fast til midlertidig i den aktuelle perioden. En tredje forklaring er at fast ansatte i vikarbyrå feilaktig kan bli rapportert med midlertidig ansettelsesform i forbindelse med at de midlertidig leies ut fra vikarbyrået. Samtidig utelukker ikke disse forklaringene at det også kan være andre årsaker enn de nevnte til at ansettelsesform endres fra fast til midlertidig. Jobber med denne endringsretningen utgjør omtrent 25 prosent av de som endrer ansettelsesform fra januar til februar. Videre i observasjonsperioden holder variabelen seg i et intervall på mellom 19 (juli) og 34 prosent (oktober), der det altså noteres en tendens til økning i slutten av perioden. Det er samtidig viktig å påpeke at det er relativt få som endrer ansettelsesform totalt, og at på tross av at jobber som går fra fast til midlertidig ansettelsesform utgjør en nevneverdig andel av disse, så omfatter det

relativt få jobber sett i forhold til den totale mengden arbeidsforhold. Det høyeste antallet over perioden som har denne bevegelsen er litt under to tusen (februar).

Vedleggtabell B.11 og B.12 viser henholdsvis antall og andel identiske ordinære jobber som endrer ansettelsesform, både totalt og fordelt på retning på endringen, også for endringsretningene som ikke ble presentert i figur 2.9.

Tilsvarende analyse som den ovenstående er også gjennomført for identiske maritime arbeidsforhold, og det viktigste resultatet herfra er den høye andelen som endrer ansettelsesform fra «uten verdi» til fast mellom januar og februar (omtrent 83 prosent av alle maritime jobber som endrer verdi på ansettelsesform mellom disse månedene). Dette har en åpenbar sammenheng med den store nedgangen i andelen maritime arbeidsforhold med manglende verdi fra januar til februar, som ble beskrevet tidligere i kapittelet. Deretter er denne andelen i hovedsak null resten av perioden. Vedleggtabell B.13 og B.14 viser henholdsvis antall og andel arbeidsforhold, etter retning på endringen i ansettelsesform, for maritime arbeidsforhold.

### 2.3. Midlertidig ansatte i AKU og a-ordningen

Opplysninger om ansettelsesform finnes også i Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). For å videre si noe om kvaliteten på opplysninger om ansettelsesform i a-ordningen undersøkes derfor konsistensen mot AKU. Grunnet en større omlegging er det brudd i AKU mellom 2020 og 2021, blant annet når det gjelder midlertidig ansatte. Ny AKU gir høyere tall på midlertidig ansatte enn det gammel AKU gjorde, blant annet fordi [flere enn før blir klassifisert som ansatte i ny AKU](#).

Utgangspunktet er her den samme populasjonen som tidligere i notatet<sup>7</sup>, men for å gjøre populasjonen fra a-ordningen mer sammenlignbar med den i AKU er denne begrenset til å gjelde bosatte i alderen 15-74 år. Dataene i a-ordningen rapporteres per jobb, men for å sammenligne med AKU har vi tatt utgangspunkt i det som klassifiseres som hovedjobben<sup>8</sup>.

Det er aggregerte andelstall som sammenlignes, altså undersøkes ikke samsvaret mellom datakildene på mikronivå. Andelstallene er hentet fra de tre første kvartalene i 2021, og tar for seg andelene totalt sett og fordelt på enkelte næringsgrupper<sup>9</sup>. Andelstall for AKU er antall midlertidige ansatte relativt til antall ansatte, mens det for a-ordningen er antall midlertidig ansatte relativt til antall lønnstakere. I AKU brukes begrepene «lønnstakere» og «ansatte» om hverandre<sup>10</sup>.

---

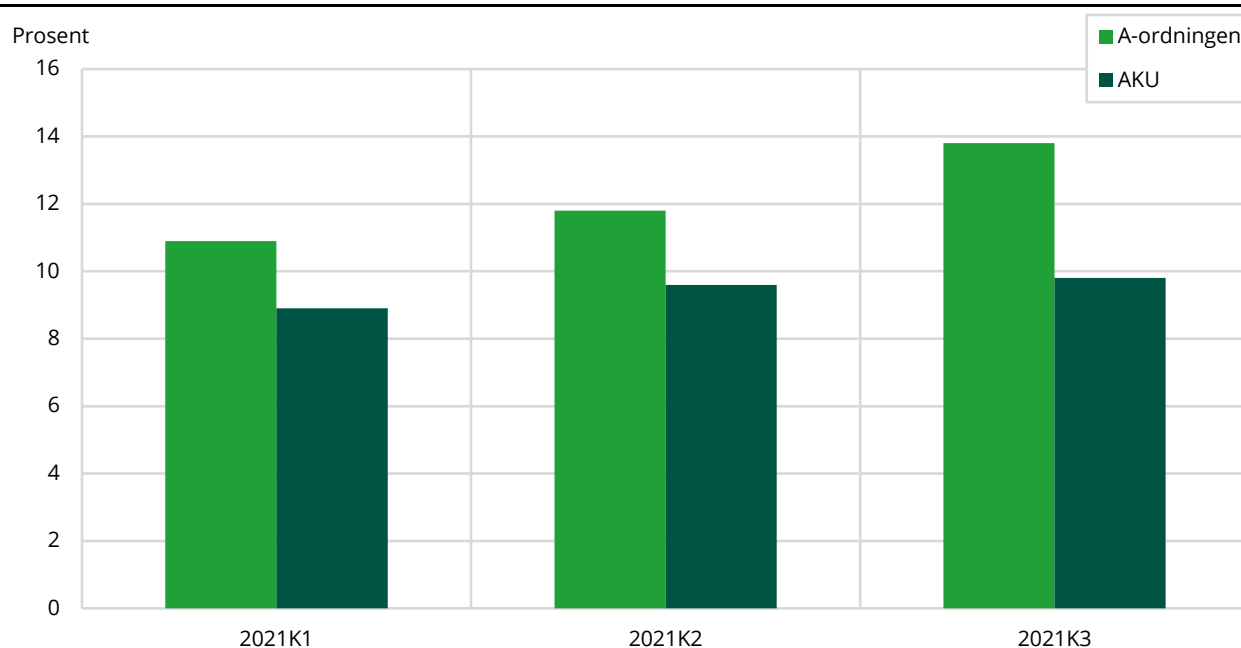
<sup>7</sup> Her inngår alle arbeidsforhold som kompenseres i form av lønn eller lignende for arbeid av minst én times varighet i referanseuken, samt arbeidsforhold tilhørende personer som har slikt arbeid, men som er midlertidig fraværende fra jobben på grunn av sykdom, ferie, permisjon eller permittering. Populasjonen omfatter både bosatte og ikke-bosatte i alle aldre, som jobber i virksomheter hjemmehørende i Norge. Referanseuken er uken som inneholder den 16., som i hovedsak er 3. uke i tellingsmåneden.

<sup>8</sup> Klassifisering av hovedjobb er basert på informasjon om blant annet type arbeidsforhold, lønn og stillingsprosent.

<sup>9</sup> Næring er kodet etter Standard for næringsgruppering (SN2007).

<sup>10</sup> I a-ordningen omfatter lønnstakere alle som mottar kompensasjon for arbeid i form av lønn o.l. Lønnstakere omfatter jobber av typen ordinære og maritime samt jobber som frilanser, oppdragstaker og personer som mottar honorar. I AKU brukes begrepene «lønnstakere» og «ansatte» om hverandre, og det brukes registerinformasjon fra a-ordningen for å definere sysselsatte som hhv. ansatt, selvstendig næringsdrivende og familiearbeidere. Oppdragstakere og frilansere som bekrefter et arbeidsforhold fra a-ordningen får oppfølgingsspørsmål om antall oppdragsgivere og utbetaling av lønn, hvor svarene bestemmer deres yrkesstatus. De som ikke bekrefter et arbeidsforhold fra a-ordningen får spørsmål om de er ansatt, oppdragstaker/frilanser, selvstendig næringsdrivende eller familiearbeider.

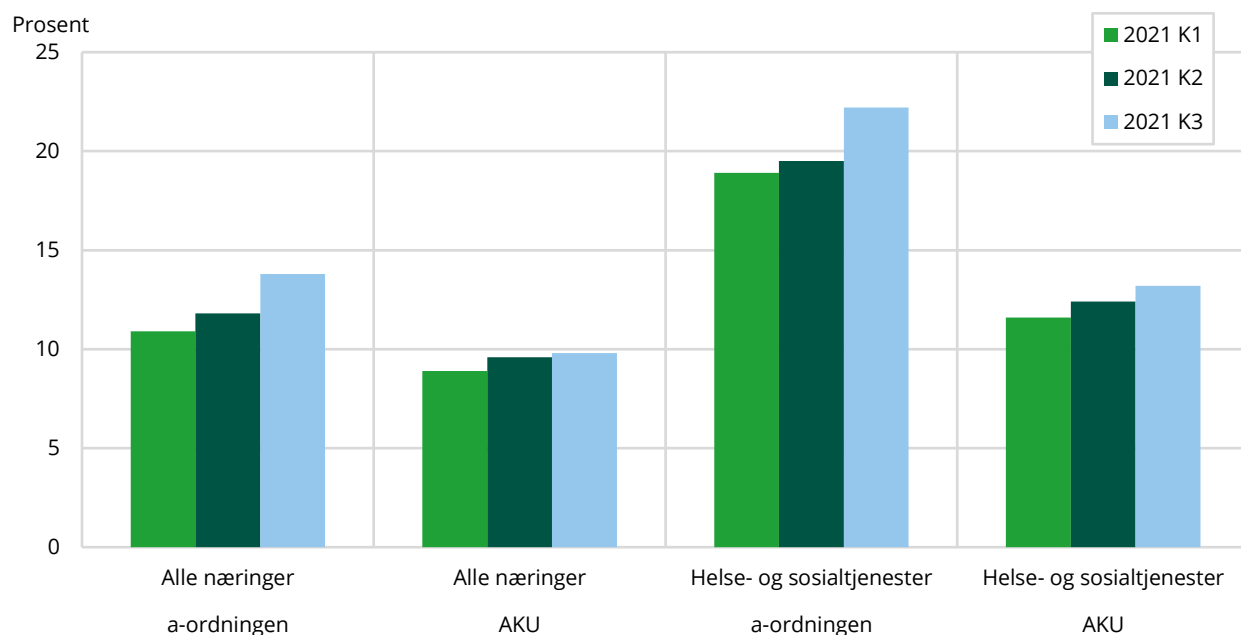


**Figur 2.10 Andel midlertidig ansatte i a-ordningen og AKU, 2021K1 - 2021K3. Prosent**

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 2.10 viser at nivået på andelen midlertidig ansatte er noe høyere i a-ordningen enn i AKU. Begge datakilder viser en økning i andelen midlertidig ansatte mellom kvartalene. At det er en høyere andel midlertidig ansatte i 3. kvartal er ventet, da dette kvartalet, som tidligere nevnt, er mer preget av sesongarbeid og ferievikarer. Denne effekten er samtidig større i a-ordningen enn i AKU. I AKU fremstår andelen noe mer stabile enn i a-ordningen.

Som det fremgår av vedleggstabell B.15 er det i varierende grad samsvar mellom andelstallene for midlertidig ansatte fordelt på næring mellom de to datakildene. Andelen midlertidig ansatte er likevel størst i de samme næringsgruppene både i AKU og a-ordningen. Av tabellen ser vi også at utviklingen i andelen i de ulike næringsgruppene i hovedsak går i samme retning. Næringsgruppen hvor forskjellen mellom a-ordningen og AKU er størst er 86-88 Helse- og sosialtjenester, se figur 2.11.

**Figur 2.11 Andel midlertidig ansatte i a-ordningen og AKU etter næring, 2021K1 - 2021K3. Prosent**

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

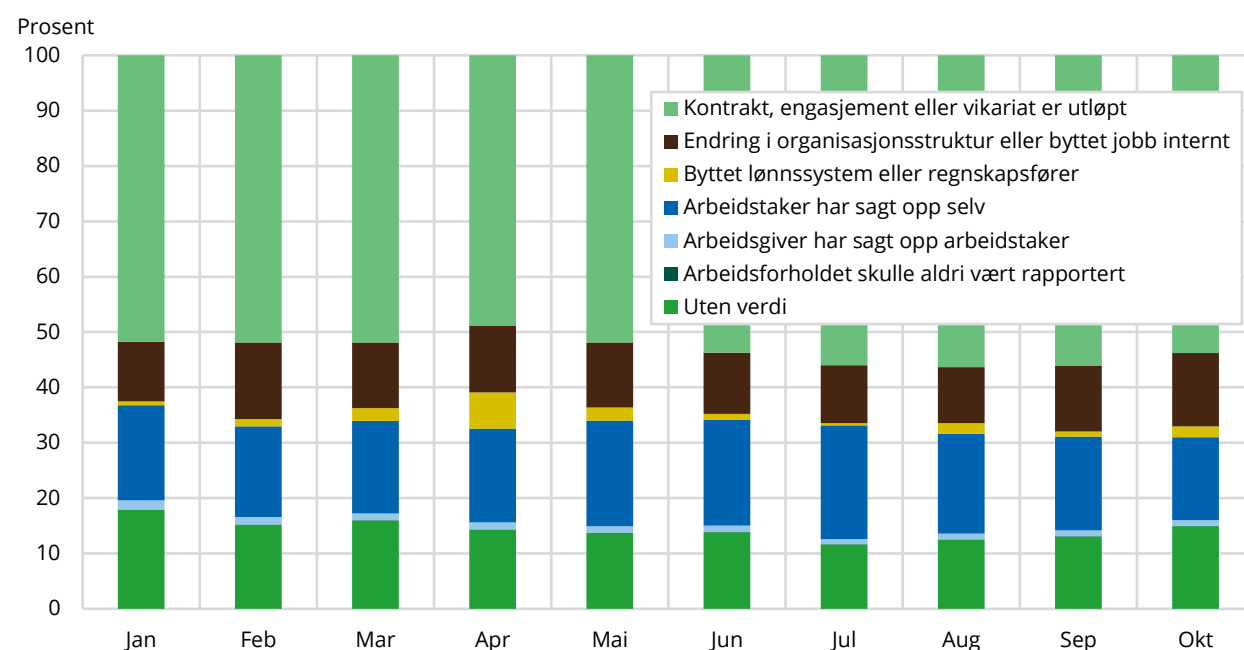
AKU er en datakilde som baserer seg på egengitte opplysninger, mens a-ordningen er registerdata basert på data rapportert av arbeidsgivere. Dette kan derfor medføre ulik rapportering mellom de to datakildene. Eksempelvis trenger ikke det som er hovedjobben i a-ordningen å samsvare med det respondenten får klassifisert som sin hovedjobb i AKU. I AKU er hovedjobben den jobben man jobbet flest timer i referanseuka. Referanseperioden er også forskjellig mellom de to datakildene. Referanseperioden i a-ordningen er uka som inneholder den 16. i den midterste måneden i kvartalet (februar, mai, august og november), mens referanseperioden i AKU er, som nevnt innledningsvis, et kvartalssnitt av alle ukene i kvartalet. Det vil si at ulikheter mellom tallene også kan skyldes at det er ulike måter å hente inn data på, systematiske svarfeil og ulike regler og klassifiseringer, og ikke nødvendigvis kvaliteten på variabelen i a-ordningen.

### 3. Årsak til sluttdato

#### 3.1. Årsak til sluttdato i a-ordningen

Som for ansettelsesform tar dette kapittelet utgangspunkt i den totale populasjonen av arbeidsforhold i månedene januar - oktober 2021, slik den blant annet er definert i statistikken [Antall arbeidsforhold og lønn](#)<sup>11</sup>. I tillegg begrenses åpenbart populasjonen til de som er rapportert med en sluttdato på tellingstidspunktet, uavhengig av om sluttdatoen er i den aktuelle måneden eller ikke<sup>12</sup>, da sluttårsak uansett skal rapporteres når det er satt en sluttdato på arbeidsforholdet. Hensikten med kapittelet er følgelig å beskrive rapporteringen av sluttårsak i de 10 første månedene denne variabelen har inngått i a-ordningen. Figur 3.1 viser i den anledning hvordan arbeidsforholdene med sluttdato fordeler seg på de mulige variabelverdiene<sup>13</sup> i de aktuelle månedene. Tallene som ligger bak denne figuren, samt de som ligger bak de øvrige figurene i dette kapittelet, finnes i vedlegg B (tabell B.16 – B.18).

**Figur 3.1 Andel arbeidsforhold med sluttdato (av det totale antallet arbeidsforhold med sluttdato), etter sluttårsak, januar – oktober 2021. Prosent**



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Som det fremkommer i figur 3.1 er utløpt kontrakt, engasjement eller vikariat sluttårsaken som rapporteres desidert hyppigst, da stort sett over halvparten av alle arbeidsforhold der sluttdato er rapportert har dette som sluttårsak (antallet varierer mellom i overkant av 70 000 og i underkant av

<sup>11</sup> Her inngår alle arbeidsforhold som kompenseres i form av lønn eller lignende for arbeid av minst én times varighet i referanseuken, samt arbeidsforhold tilhørende personer som har slikt arbeid, men som er midlertidig fraværende fra jobben på grunn av sykdom, ferie, permisjon eller permittering. Populasjonen omfatter både bosatte og ikke-bosatte i alle aldre, som jobber i virksomheter hjemmehørende i Norge. Referanseuken er uken som inneholder den 16., som i hovedsak er 3. uke i tellingsmåneden.

<sup>12</sup> Hvis sluttdatoen er i den aktuelle måneden, er den i eller etter referanseuka, siden arbeidsforholdet inngår i statistikkpopulasjonen den måneden. Hvis sluttdatoen er før referanseuka den aktuelle måneden, er ikke arbeidsforholdet med i statistikkpopulasjonen den måneden. Er sluttdato satt til en senere måned, og tilsvarende informasjon om sluttdato rapporteres i de aktuelle påfølgende månedene, vil arbeidsforholdet inngå i opptellingene for flere av månedene.

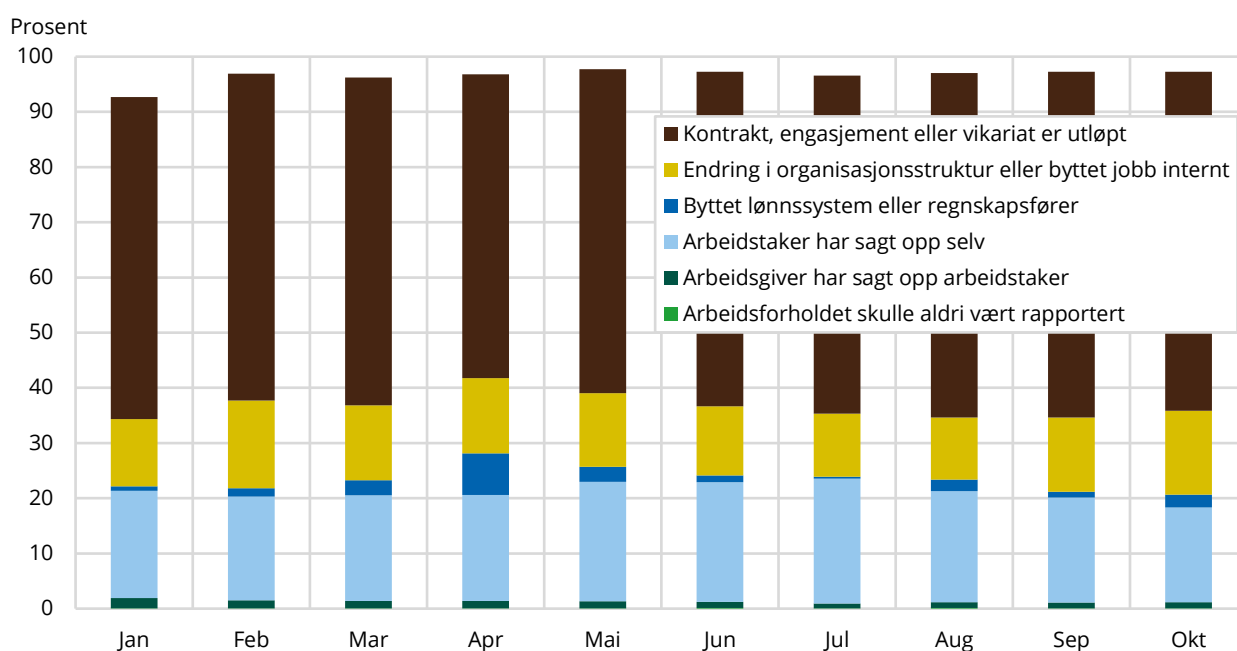
<sup>13</sup> De mulige verdiene for sluttårsak er «Arbeidsforholdet skulle aldri vært rapportert», «Arbeidsgiver har sagt opp arbeidstaker», «Arbeidstaker har sagt opp selv», «Byttet lønnsystem eller regnskapsfører», «Endring i organisasjonsstruktur eller byttet jobb internt», «Kontrakt, engasjement eller vikariat er utløpt», samt at arbeidsforholdet er uten verdi på variabelen.

105 000 arbeidsforhold). Videre er også andelen arbeidsforhold der sluttdato er satt fordi arbeidstaker har sagt opp selv nevneverdig (varierer mellom omtrent 22 000 og omtrent 38 000 arbeidsforhold), noe som også gjelder for andelen som mangler sluttårsak (varierer mellom omtrent 21 000 og 25 000 arbeidsforhold) og andelen der sluttdato er satt på grunn av endring i organisasjonsstruktur eller internt jobbytte (varierer mellom omtrent 15 000 og 22 000 arbeidsforhold). Sluttårsaken som rapporteres i klart minst grad er «Arbeidsforholdet skulle aldri vært rapportert», og fra tabell B.16 i vedlegg B fremkommer det at det totalt er omkring 100 arbeidsforhold som inngår i statistikkpopulasjonen en gitt måned som rapporteres med denne sluttårsaken. Et klart flertall av disse rapporteres også med lønn. Disse arbeidsforholdene, basert på nettopp rapporteringen av sluttårsak, skulle likevel ikke ha inngått i statistikkgrunnlaget den aktuelle måneden (åpenbart gitt at rapporteringen av sluttårsak er korrekt). Samtidig er omfanget av rapporteringen såpass begrenset at de i svært liten grad vil påvirke statistikk og analyser der de inngår i populasjonen.

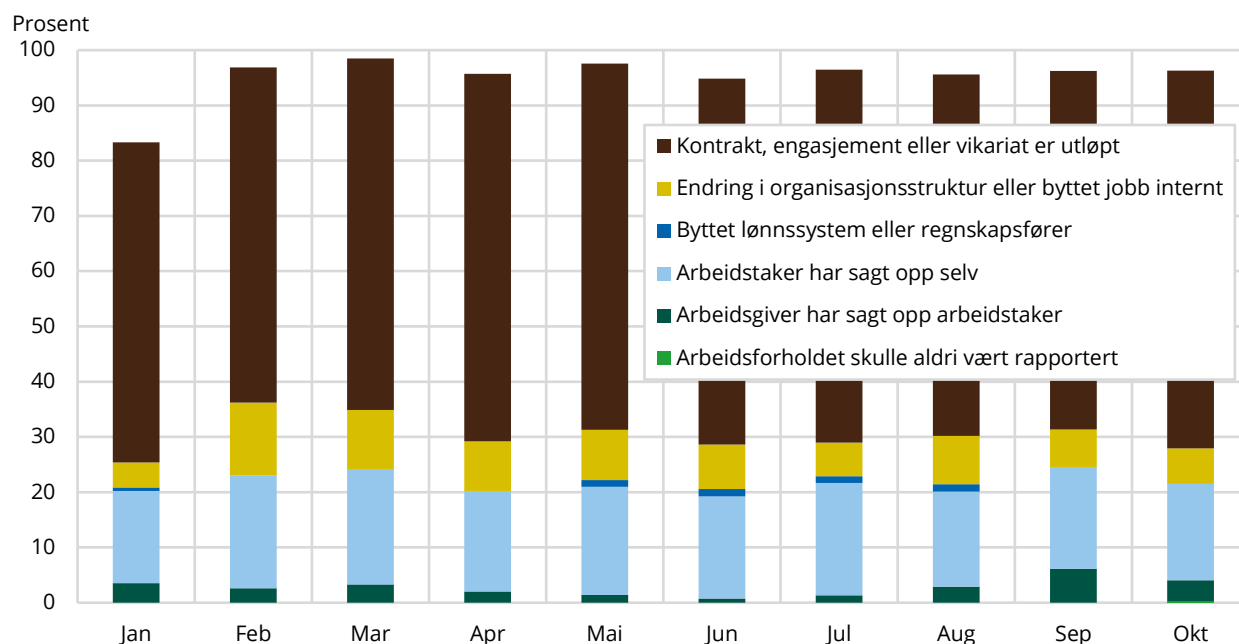
Andelene er relativt stabile over perioden, med noen mer eller mindre vedvarende unntak. Andelen med utløpt kontrakt, engasjement eller vikariat er noe lavere i april (antallet er likevel på nivå med mars, se vedlegg B, tabell B.16), og samtidig noe høyere i perioden juni til oktober, der sistnevnte blant annet har sammenheng med bruken av kortvarige kontrakter for ferievikarer. Andelen arbeidsforhold med sluttdato der arbeidstaker har sagt opp selv øker også mot sommeren, og da spesielt i perioden mai til august. Videre er det en nedadgående trend i andelen med manglende sluttårsak over perioden, selv om denne andelen øker igjen mot slutten av perioden. Andelen er lavest i juli og august. Arbeidsforholdene med sluttårsak lik «Endring i organisasjonsstruktur eller byttet jobb internt» utgjør en noe varierende andel av totalen, men også for disse er andelen lavest i juli og august.

Som for ansettelsesform kan tallene for sluttårsak fordeles på arbeidsforholdstype, og igjen er det spesielt de to arbeidsforholdstypene der rapporteringen er obligatorisk, altså ordinære og maritime arbeidsforhold, som er av størst interesse (tabell B.19, vedlegg B viser fordelingene for oppdragstakere). Omfanget av manglende verdi for sluttårsak i disse gruppene omtales separat under. Figur 3.2 viser utviklingen for de ulike sluttårsakene over perioden for de ordinære arbeidsforholdene, mens figur 3.3 viser tilsvarende for de maritime arbeidsforholdene.

**Figur 3.2 Andel ordinære arbeidsforhold, etter sluttårsak, januar – oktober 2021. Prosent**



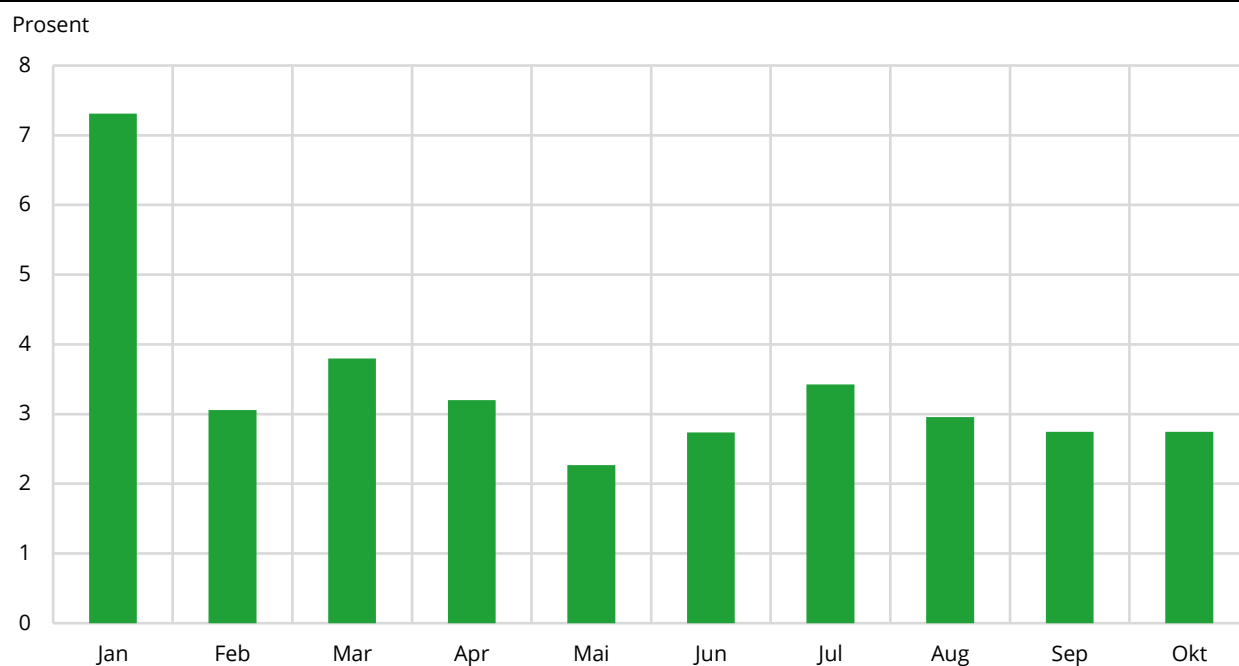
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Figur 3.3 Andel maritime arbeidsforhold, etter sluttårsak, januar – oktober 2021. Prosent**

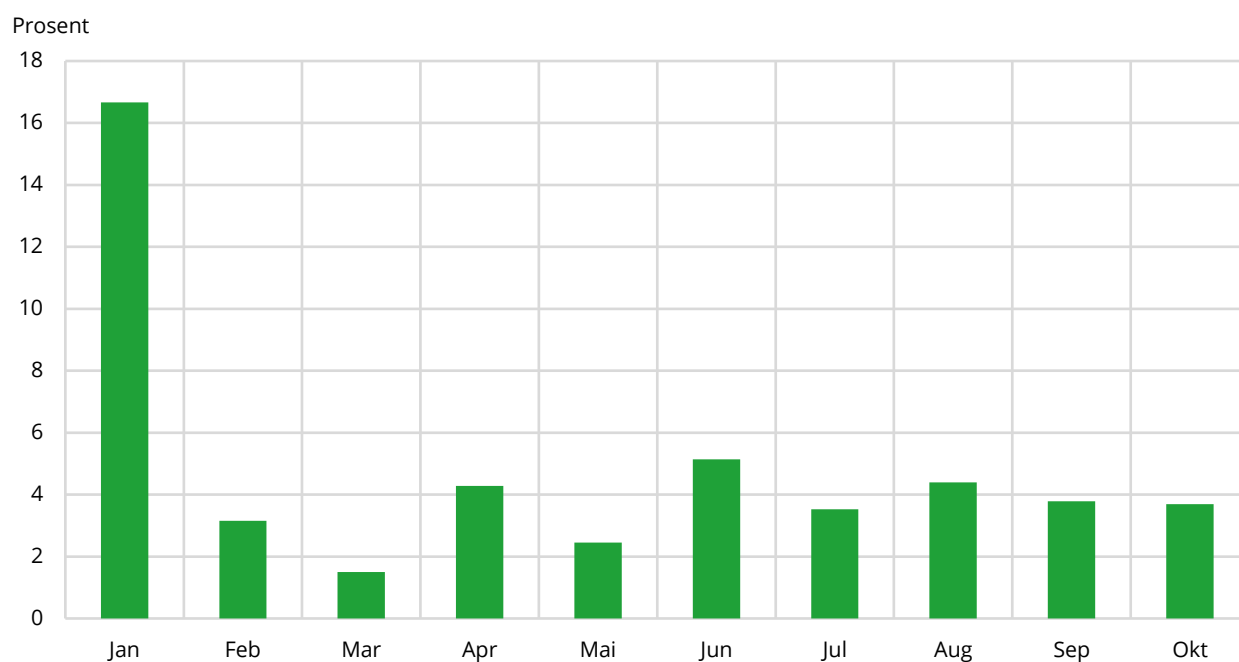
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Fra figur 3.2 fremkommer det at fordelingen for de ordinære arbeidsforholdene ligger tett opp til de tilsvarende for alle arbeidsforhold, noe som ikke er overraskende, da de aller fleste arbeidsforhold (både med og uten sluttdato) er ordinære. På grunn av den lavere andelen med manglende sluttårsak blant de ordinære, er andelen med øvrige verdier på denne variabelen noe høyere enn totalen. Utviklingen i andelen over perioden er samtidig veldig lik den for alle arbeidsforhold samlet. For de maritime arbeidsforholdene er andelen med sluttårsak lik «Kontrakt, engasjement eller vikariat er utløpt» jevnt over høyere enn for de ordinære arbeidsforholdene. Unntaket er i januar, der det er en relativt stor andel som har manglende verdi for sluttårsak blant de maritime (se figur 3.5 under). Det er samtidig noe vanskeligere å se et klart mønster i utviklingen over perioden i denne andelen, noe som i stor grad kan tilskrives de begrensede antallene maritime med sluttdato (og sluttårsak) hver måned. Dette gjør også at andelen med sluttårsak lik «Arbeidstaker har sagt opp selv» eller «Endring i organisasjonsstruktur eller byttet jobb internt» varierer en del over perioden, uten noe klart mønster.

Videre viste figur 3.1 at det er en relativt betydelig andel av det totale antallet arbeidsforhold som mangler sluttårsak når det er rapportert sluttdato. Altså er det hensiktsmessig å undersøke omfanget av manglende verdi på denne variabelen for de to gruppene arbeidsforhold der rapporteringen av sluttårsak er obligatorisk. Figur 3.4 viser i den sammenheng andelen ordinære arbeidsforhold med sluttdato som mangler sluttårsak over perioden, mens figur 3.5 presenterer tilsvarende for maritime arbeidsforhold.

**Figur 3.4 Andel arbeidsforhold med manglende verdi for sluttårsak blant ordinære arbeidsforhold, januar - oktober 2021. Prosent**

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Figur 3.5 Andel arbeidsforhold med manglende verdi for sluttårsak blant maritime arbeidsforhold, januar - oktober 2021. Prosent**

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

For de ordinære arbeidsforholdene viser figur 3.4 at andelen med manglende sluttårsak er klart høyest i januar (7,3 prosent, eller omtrent 9 000 arbeidsforhold), og at den etter denne første rapporteringsmåneden stabiliseres på et nivå rundt tre prosent av arbeidsforholdene med sluttdato (Mellom 3 000 og 6 000 arbeidsforhold). For de maritime arbeidsforholdene er andelen med manglende sluttårsak også desidert høyest i januar, med 16,7 prosent eller omtrent 160 arbeidsforhold. Også for disse faller andelen betydelig til påfølgende måneder, der nivået er relativt stabilt over perioden (rundt tre prosent, som utgjør et begrenset antall arbeidsforhold). Det er fra dette tydelig at selv om det skjer en umiddelbar forbedring i rapporteringen på denne variabelen fra

januar til februar, er det over den undersøkte perioden en langt høyere andel av de ordinære og maritime arbeidsforholdene som har manglende verdi på sluttårsak enn det var for ansettelsesform. Samtidig er det også for sluttårsak slik at det er arbeidsforhold med frivillig rapportering som utgjør hoveddelen av de som mangler verdi på denne variabelen i figur 3.1.

### 3.2. Konsistens i rapporteringen av årsak til sluttdato

I dette kapittelet undersøkes det i hvilken grad arbeidsgivere endrer rapportering av sluttårsak når sluttdato er satt i en etterfølgende måned. I slike tilfeller skal arbeidsforholdet rapporteres alle måneder frem til og med måneden sluttdato er satt, forutsatt at sluttdato ikke endres før dette. Analysen er begrenset til de arbeidsforholdene som er rapportert med en sluttdato i en gitt måned som tilsier at de skal inngå siste gang i statistikkpopulasjonen i den påfølgende måneden<sup>14</sup>. Her er det underordnet om arbeidsforholdet faktisk avsluttes til oppgitt sluttdato, da det snarere er rapporteringen av sluttårsak som er i fokus.

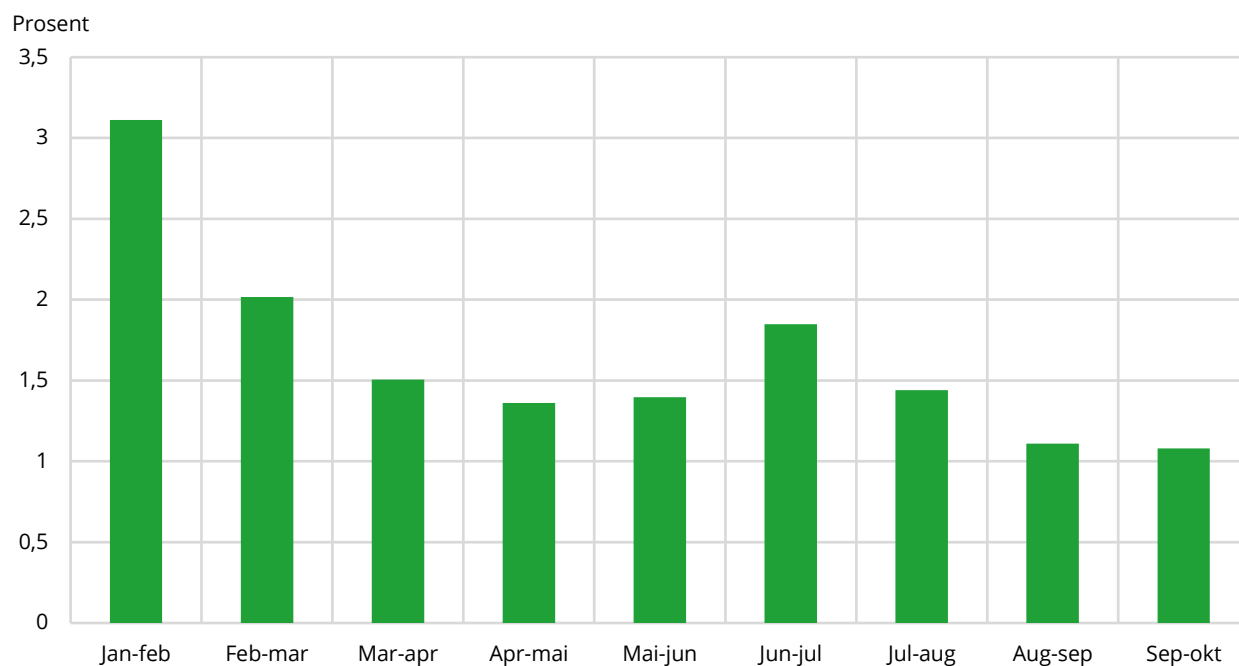
Formålet med å undersøke dette er todelt. For det første er det viktig for anvendelsen av variabelen at rapporteringen er konsistent mellom perioder og at det ikke er nevneverdig systematikk i eventuelle endringer i rapporteringen (sistnevnte undersøkes ikke her). Dette for at resultatene fra bruken av denne ikke skal bli uforholdsmessig påvirket av valget av analyseperiode. For det andre, og i forlengelsen av det første momentet, er det viktig å undersøke konsistensen for å avdekke eventuelle problemer for arbeidsgivere i rapporteringen av sluttårsak.

Det er ikke rett frem å kategorisere endringer i sluttårsak mellom perioder som enten forårsaket av feilkorreksjon eller reelle endringer<sup>15</sup>. For å forsøke å anslå omfanget av feilrapportering som senere korrigeres, tar denne delen av analysen utgangspunkt i de arbeidsforholdene som i inneværende måned er rapportert med sluttdato i påfølgende måned. Dette gjøres for samtlige måneder i observasjonsperioden (unntatt oktober). Sluttårsaken rapportert for disse i inneværende måned sammenlignes deretter med sluttårsaken rapportert i påfølgende måned, som altså er måneden arbeidsforholdet, basert på sluttdatoen rapportert i inneværende måned, skal opphøre. For at arbeidsforholdet skal inngå i populasjonen av aktive arbeidsforhold den aktuelle påfølgende måneden, må det være aktivt i uken i tellingsmåneden som inneholder den 16. Det medfører at analysen begrenses til de som i en gitt inneværende periode har en sluttdato i en påfølgende måned som tilsier at arbeidsforholdet skal inngå i populasjonen av aktive arbeidsforhold den påfølgende måneden. For å rette fokus mot de tilfellene der det i større grad kan forventes at rapporteringen av sluttårsak er stabil, er det kun arbeidsforhold som er rapportert med samme sluttdato over de to månedene som vurderes her. I tillegg begrenses tallene til å omfatte kun ordinære og maritime arbeidsforhold, som er de arbeidsforholdstypene der rapporteringen av sluttårsak er obligatorisk. Ordinære og maritime arbeidsforhold behandles her som én gruppe, da det er et svært begrenset antall maritime som inngår i delpopulasjonen som anvendes. Figur 3.6 viser utviklingen i andelen som endrer sluttårsak fra foregående måned til måneden der sluttdato er satt.

---

<sup>14</sup> I de tilfellene sluttdato er satt av administrative grunner, vil arbeidsforholdet kunne fortsette også etter dette.

<sup>15</sup> Det kan være forskjellige grunner til at sluttårsak endres mellom første gangs rapportering av denne og den måneden der arbeidsforholdet basert på den tilhørende sluttdatoen skulle opphørt. For det første kan det skyldes at førstegangs rapportering var feil, og at dette er blitt korrigert i senere rapportering. Videre kan det også skyldes at arbeidsforholdet har fått endret eller fjernet sluttårsak (og eventuelt sluttdato) basert på reelle endringer, herunder at arbeidsforholdet ikke lenger er planlagt avsluttet, som blant annet inkluderer tilfeller der et midlertidig (tidsbestemt) arbeidsforhold har fått endret ansettelsesform til fast.

**Figur 3.6 Andel arbeidsforhold som endrer sluttårsak, av det totale antallet arbeidsforhold der sluttdato er lik mellom to påfølgende perioder, januar - oktober 2021. Prosent**

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Som figuren viser, er det høyest andel som skifter sluttårsak mellom januar og februar. Dette er ikke overraskende, og kan tilskrives at dette var de første månedene med rapportering av variabelen. For den resterende analyseperioden stabiliseres nivået på mellom en og to prosent. Andelene som skifter sluttårsak er altså begrenset over perioden, og det er kun noen hundre arbeidsforhold i hver periode som endrer verdi når de omtalte begrensningene anvendes (se figur B.20, vedlegg B for antallene som ligger bak figur 3.6). Det er på bakgrunn av figur 3.6 grunn til å hevde at det er god konsistens i rapporteringen av sluttårsak i a-ordningen, og at det generelt er lite endring i denne rapporteringen når sluttdato forblir den samme mellom en gitt måned og påfølgende måned. Samtidig er fremstillingen her forenklet, og det er blant annet ikke undersøkt konsistens i rapporteringen av sluttårsak når sluttdato er satt lenger frem i tid enn én måned.



## 4. Konklusjon

Dette notatet har vurdert kvaliteten på de nye variablene ansettelsesform og årsak til sluttdato i a-ordningen. Analysen dekker perioden fra januar til oktober 2021, som er de første 10 månedene med rapportering på disse variablene, og konsentrerer seg i hovedsak om de ordinære og maritime arbeidsforholdene, da rapporteringen er obligatorisk for disse.

Fordelingen på ansettelsesform har en relativt stabil utvikling gjennom perioden både på totalen, for de ordinære arbeidsforholdene og for de maritime arbeidsforholdene. Samtidig kan det identifiseres en tydelig sesongeffekt i alle disse tre fordelingene, med en økning i andelen midlertidige arbeidsforhold i forbindelse med sommermånedene, som kan knyttes til bruk av ferievikarer i disse månedene. Det er videre en svært liten andel som har manglende verdi på variabelen over perioden, og det er i hovedsak arbeidsforholdstyper der rapporteringen er frivillig som mangler verdi. Andelen av de ordinære og maritime arbeidsforholdene med manglende verdi avtar raskt fra et allerede lavt nivå i januar, og det er følgelig et svært lite antall som mangler verdi blant disse over perioden. I undersøkelsen av konsistensen i rapporteringen av ansettelsesform, er det rapporteringspliktige identiske arbeidsforhold over perioden fra januar til oktober som er analyseenhet. Her fremkommer det samme som beskrevet over for alle arbeidsforhold når det kommer til manglende verdi på ansettelsesform. Videre er det for disse identiske en reduksjon i andelen midlertidige ansettelser (og økning i andelen faste) over perioden, noe som står i kontrast til hovedtrekkene i tilsvarende utvikling for alle arbeidsforhold. Dette er en forventet utvikling når man analyserer en populasjon som forblir det samme over analyseperioden. Det fremkommer også at det er en veldig lav andel arbeidsforhold som endrer verdi på ansettelsesform fra måneden før, og av disse utgjør de som endrer fra midlertidig til fast ansettelsesform den største andelen.

Ved å sammenligne aggregerte tall fra rapporteringen av ansettelsesform i a-ordningen med tilsvarende i AKU, finner vi at andelen midlertidig ansatte ligger noe høyere i a-ordningen. Det er likevel samsvar mellom datakildene i hvilke næringsgrupper andelen midlertidig ansatte er størst.

Analysen av årsak til sluttdato viser at andelene også her er forholdsvis stabile over perioden, men at det også for denne variabelen tilsynelatende finnes noen sesongeffekter, i hovedsak i tilknytning til sommermånedene. Fordelingene over perioden for de ordinære arbeidsforholdene ligger tett opp til tilsvarende for alle arbeidsforhold, både i nivå og utvikling. For de maritime arbeidsforholdene er fordelingen på variabelen relativt lik den for de ordinære arbeidsforholdene over perioden, men det er samtidig vanskeligere å observere noen klare mønstre i utviklingen i andelene for disse, noe som i stor grad kan tilskrives de begrensede antallene maritime med sluttdato (og sluttårsak) hver måned. Når det kommer til manglende verdi for sluttårsak (når sluttdato er satt), er det jevnt over en langt høyere andel av de ordinære og maritime arbeidsforholdene som har dette sammenlignet med tilsvarende for ansettelsesform. Samtidig er det også for sluttårsak en klar forbedring i rapporteringen mellom januar og etterfølgende måneder. Avslutningsvis viste undersøkelsen av konsistensen i rapporteringen av sluttårsak at det er en begrenset andel av de ordinære og maritime arbeidsforholdene med sluttdato én måned frem i tid som endrer sluttårsak mellom de to periodene. Denne andelen er også høyest mellom de to første rapporteringsmånedene, før den stabiliseres over den resterende analyseperioden.

Basert på funnene i dette notatet synes det rimelig at disse variablene kan anvendes til statistikk- og analyseformål, men de vil likevel ikke inkluderes i offisiell statistikk før det har gått noe lenger tid. Det er flere årsaker til dette. Det må vurderes om det er sesongmønstre som må tas hensyn til ved bruk i offisiell statistikk. Det er også slik at nåværende offisiell statistikk om antall/andelen midlertidig ansatte publiseres i AKU. SSB vil vurdere senere hvordan disse variablene skal brukes i analyser og eventuelt statistikk.

## Referanser

Horgen, Erik Herstad og Camilla Sundt (2021), «Beskrivelse av brudd i sentrale variabler i AKU».

Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/beskrivelse-av-brudd-i-sentrale-variabler-i-aku>

Skatteetaten (2021), «Veiledning til a-meldingen». Hentet fra: <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/a-meldingen/veiledning/>

SSB (2021). Antall arbeidsforhold og lønn – Om statistikken. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn>

SSB (2021). Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) – Om statistikken. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen>

## Vedlegg A: Forretningsregler

Når a-meldingene mottas i Skatteetaten kjøres det en rekke automatiske forretningsregler (kontroller) for å avdekke feil og mangler i de innleverte opplysningene. Forretningsreglene grupperes etter alvorlighetsgradene «avvisning», «øyeblikkelig» og «retningslinje». Ved avvisning blir ikke a-meldingen levert og feilen må rettes. «Øyeblikkelig» innebærer at a-meldingen blir levert, men med feil/mangler som må rettes. «Retningslinje» indikerer at a-meldingen blir levert med opplysninger som kan være feil og som må rettes dersom det er feil. Forretningsreglene som spesifikt er knyttet til variablene ansettelsesform og årsak til sluttdato finnes i tabell A.1, og disse omfatter tilfeller der de innrapporterte verdiene enten er ugyldige eller mangler helt.

**Tabell A.1 Forretningsregler knyttet til ansettelsesform og årsak til sluttdato**

Forretningsregel	Variabel	Beskrivelse til opplysningspliktig	Alvorlighetsgrad	Melding til opplysningspliktig
F291	Ansettelsesform	Det mangler opplysninger om ordinært eller maritimt arbeidsforhold	Øyeblikkelig	Det mangler opplysninger om arbeidsforholdet
F299	Ansettelsesform	Du har oppgitt opplysninger om ansettelsesform. Opplysningen skal ikke oppgis i a-meldingen før 2021	Retningslinje	Ugyldig verdi
F297	Årsak til sluttdato	Det mangler opplysninger om arbeidsforholdet. Opplysninger om sluttdato og årsak til sluttdato henger sammen. Enten må begge være oppgitt, eller ingen av dem	Øyeblikkelig	Det mangler opplysninger om arbeidsforholdet
F500	Årsak til sluttdato	Du har oppgitt opplysninger om årsak til sluttdato. Opplysningen skal ikke oppgis i a-meldingen før 2021	Retningslinje	Ugyldig verdi

Kilde: Skatteetaten

## Vedlegg B: Vedleggtabeller og figurer

**Tabell B.1 Antall arbeidsforhold (totalt), etter ansettelsesform, januar – oktober 2021**

	Fast	Midlertidig	Uten verdi	Totalt
Januar	2 393 730	368 862	55 917	2 818 509
Februar	2 385 348	368 591	56 431	2 810 370
Mars	2 388 390	374 819	54 525	2 817 734
April	2 382 243	384 466	53 904	2 820 613
Mai	2 388 034	399 616	55 156	2 842 806
Juni	2 422 570	444 538	61 044	2 928 152
Juli	2 431 966	500 049	56 009	2 988 024
August	2 439 460	489 069	53 246	2 981 775
September	2 460 958	478 227	58 603	2 997 788
Oktober	2 471 748	467 634	65 625	3 005 007

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Tabell B.2 Antall ordinære arbeidsforhold, etter ansettelsesform, januar – oktober 2021**

	Fast	Midlertidig	Uten verdi	Totalt
Januar	2 371 028	366 436	5 388	2 742 852
Februar	2 362 565	365 400	1 925	2 729 890
Mars	2 365 612	371 636	1 134	2 738 382
April	2 359 622	381 146	489	2 741 257
Mai	2 365 533	396 175	341	2 762 049
Juni	2 399 524	440 815	193	2 840 532
Juli	2 408 296	495 891	143	2 904 330
August	2 415 801	485 005	209	2 901 015
September	2 437 114	474 014	98	2 911 226
Oktober	2 447 465	463 247	101	2 910 813

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Tabell B.3 Antall maritime arbeidsforhold, etter ansettelsesform, januar – oktober 2021**

	Fast	Midlertidig	Uten verdi	Totalt
Januar	22 069	2 100	509	24 678
Februar	22 160	2 203	2	24 365
Mars	22 128	2 308	9	24 445
April	21 949	2 413	1	24 363
Mai	21 836	2 531	1	24 368
Juni	22 332	2 732	1	25 065
Juli	22 959	3 058	1	26 018
August	23 090	3 302	1	26 393
September	23 171	3 283	1	26 455
Oktober	23 491	3 226	1	26 718

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Tabell B.4 Antall arbeidsforhold tilhørende frilansere, oppdragstakere og personer som mottar honorar, etter ansettelsesform, januar – oktober 2021**

	Fast	Midlertidig	Uten verdi	Totalt
Januar	633	326	27 022	27 981
Februar	623	988	29 221	30 832
Mars	650	875	29 324	30 849
April	672	907	30 414	31 993
Mai	665	910	31 537	33 112
Juni	714	991	36 896	38 601
Juli	711	1 100	34 388	36 199
August	569	762	29 488	30 819
September	673	930	32 169	33 772
Oktober	792	1 161	38 093	40 046

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Tabell B.5 Antall identiske ordinære arbeidsforhold, etter ansettelsesform, januar - oktober 2021**

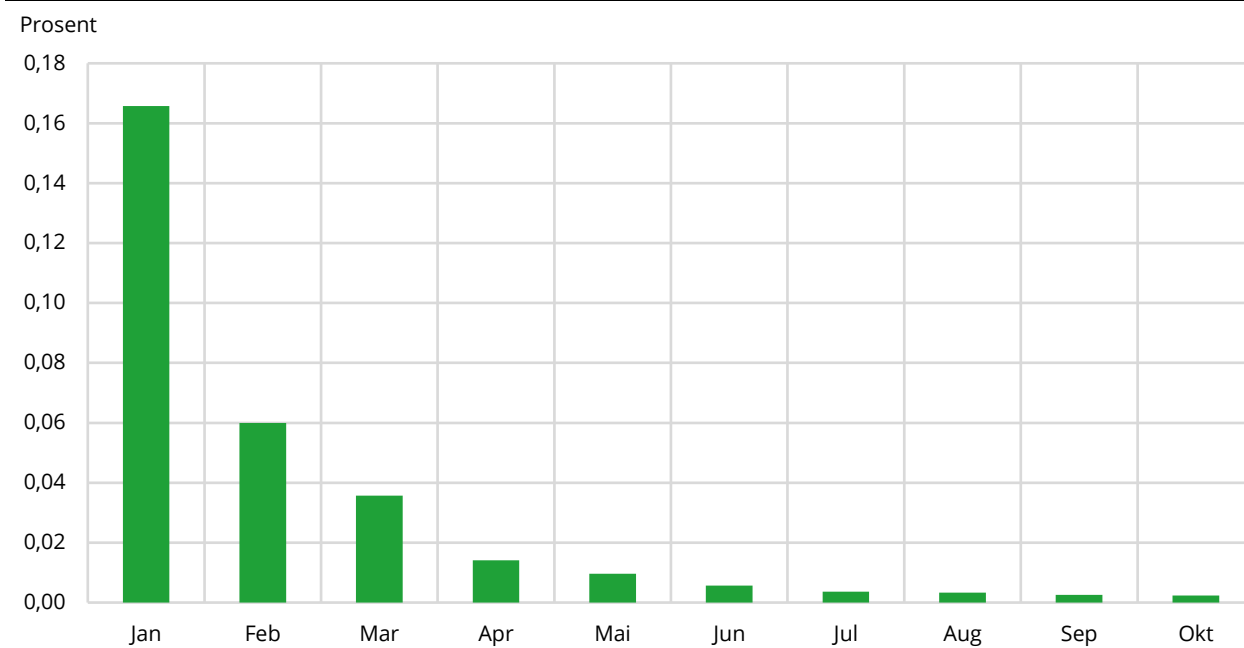
Ans.form	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt
Uten verdi	3 420	1 237	737	291	198	118	75	68	53	49
Fast	1 894 538	1 898 743	1 900 983	1 903 381	1 905 758	1 907 483	1 910 497	1 914 815	1 917 057	1 918 637
Midlertidig	165 845	163 823	162 083	160 131	157 847	156 202	153 231	148 920	146 693	145 117
Total	2 063 803	2 063 803	2 063 803	2 063 803	2 063 803	2 063 803	2 063 803	2 063 803	2 063 803	2 063 803

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

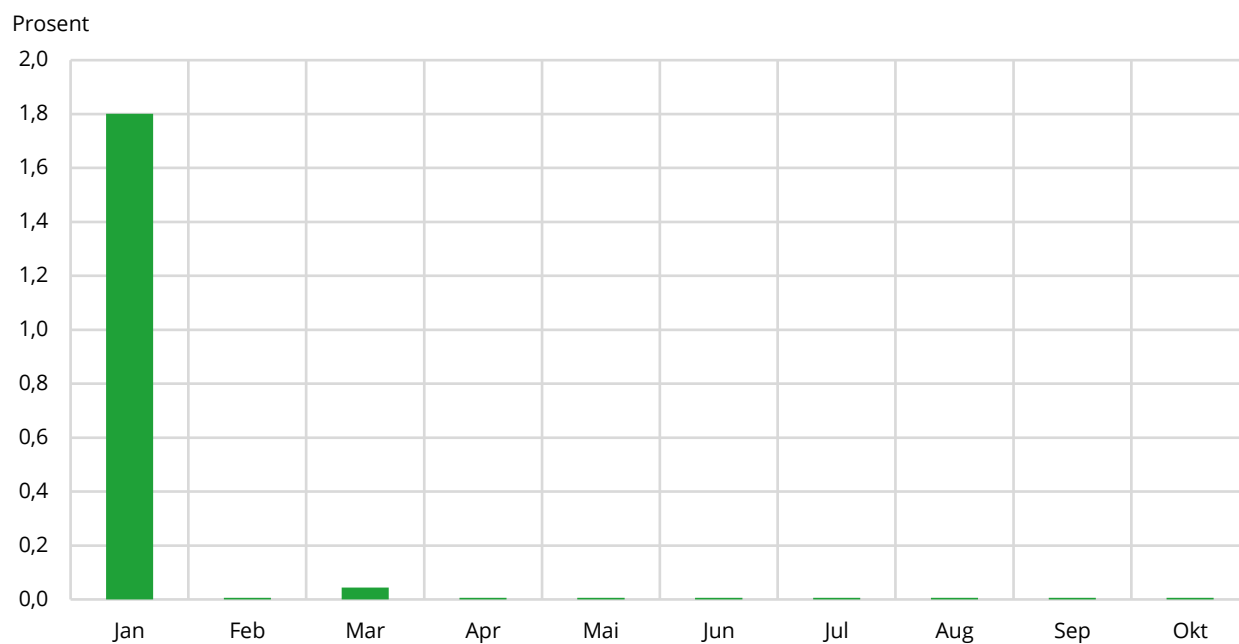
**Tabell B.6 Antall identiske maritime arbeidsforhold, etter ansettelsesform, januar - oktober 2021**

Ans.form	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt
Uten verdi	327	1	8	1	1	1	1	1	1	1
Fast	17 169	17 497	17 510	17 533	17 542	17 558	17 562	17 563	17 559	17 566
Midlertidig	658	656	636	620	611	595	591	590	594	587
Total	18 154	18 154	18 154	18 154	18 154	18 154	18 154	18 154	18 154	18 154

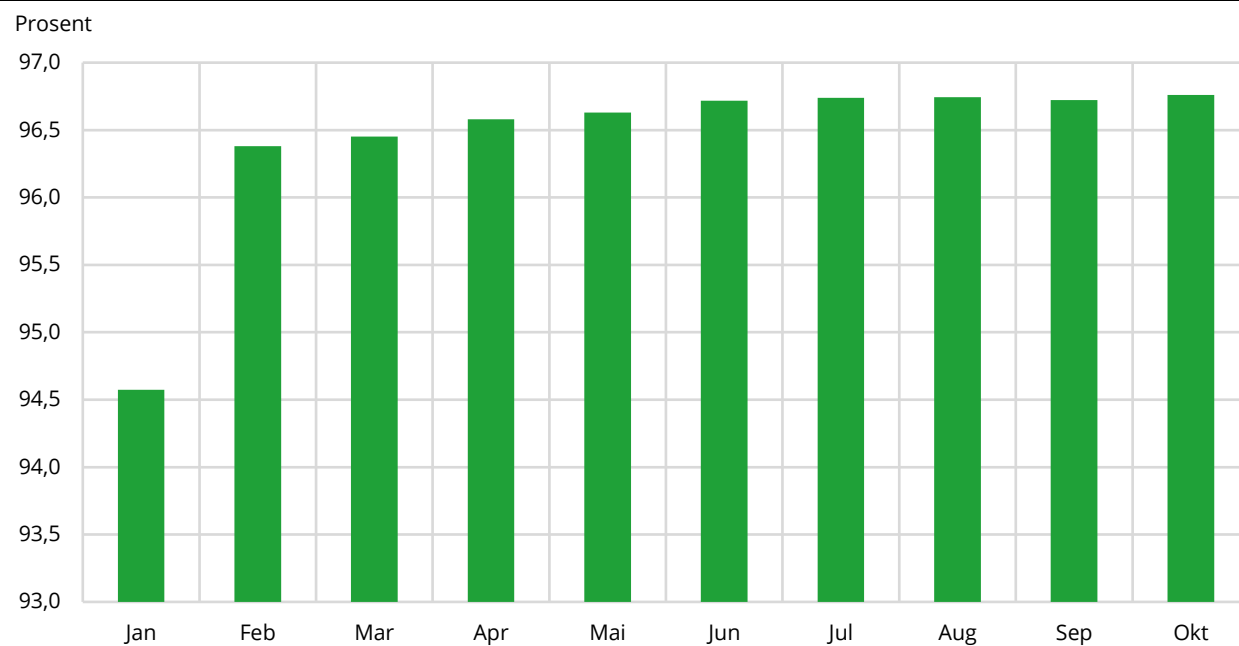
Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figur B.1 Andel arbeidsforhold med manglende verdi for ansettelsesform blant identiske ordinære arbeidsforhold, januar - oktober 2021. Prosent**

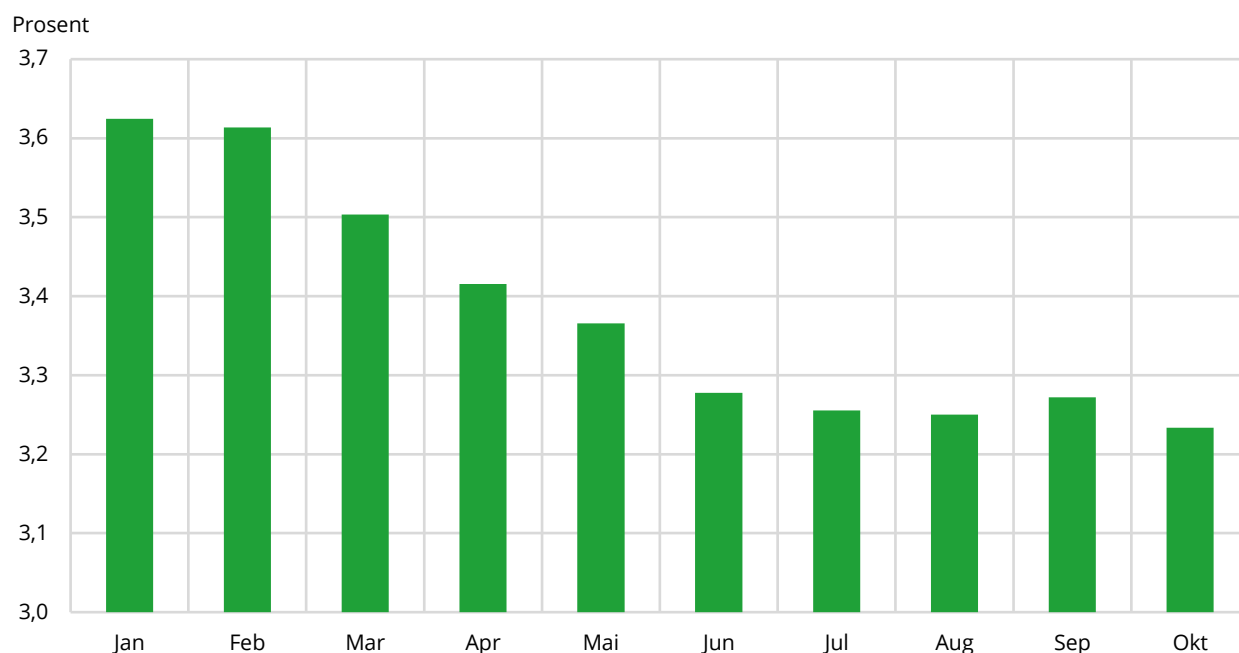
Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figur B.2 Andel arbeidsforhold med manglende verdi for ansettelsesform blant identiske maritime arbeidsforhold, januar – oktober 2021. Prosent**

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figur B.3 Andel arbeidsforhold med fast ansettelsesform blant identiske maritime arbeidsforhold, januar – oktober 2021. Prosent**

Kilde: Statistisk sentralbyrå. Merk at prosentaksen ikke starter fra null.

**Figur B.4 Andel arbeidsforhold med midlertidig ansettelsesform blant identiske maritime arbeidsforhold, januar - oktober 2021. Prosent**

Kilde: Statistisk sentralbyrå. Merk at prosentaksen ikke starter fra null.

**Tabell B.7 Andel identiske ordinære arbeidsforhold fordelt etter ansettelsesform, januar - oktober 2021. Prosent**

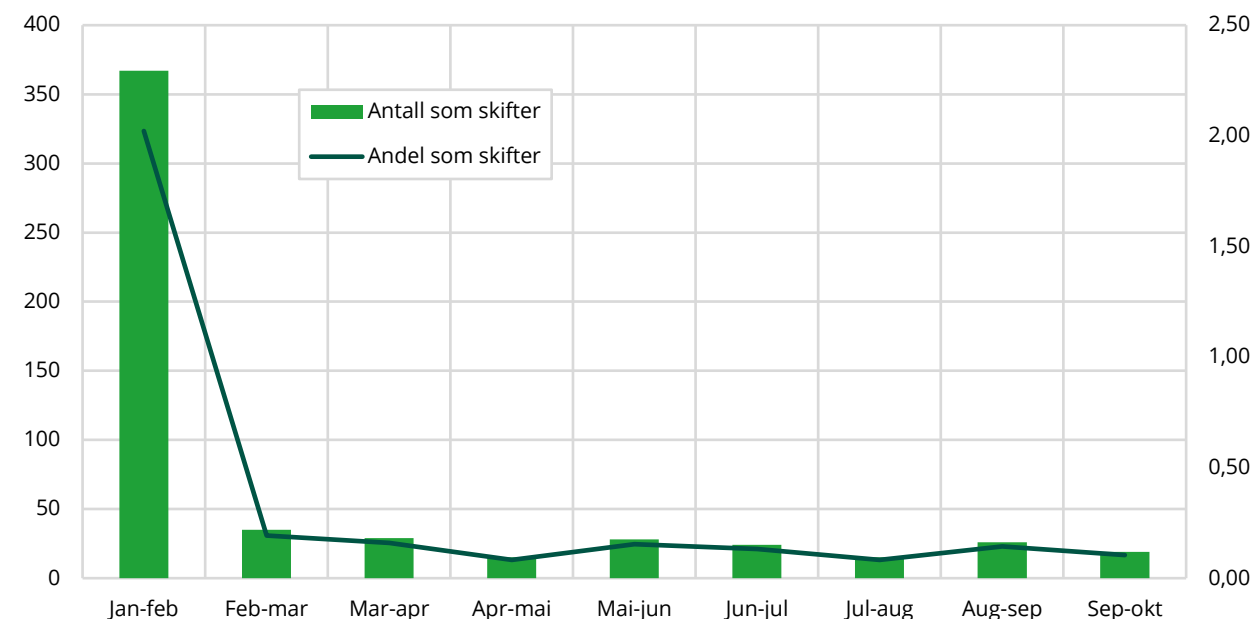
Ans.form	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt
Uten verdi	0,17	0,06	0,04	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Fast	91,80	92,00	92,11	92,23	92,34	92,43	92,57	92,78	92,89	92,97
Midlertidig	8,04	7,94	7,85	7,76	7,65	7,57	7,42	7,22	7,11	7,03

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Tabell B.8 Andel identiske maritime arbeidsforhold fordelt etter ansettelsesform, januar - oktober 2021. Prosent**

Ans.form	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt
Uten verdi	1,80	0,01	0,04	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Fast	94,57	96,38	96,45	96,58	96,63	96,72	96,74	96,74	96,72	96,76
Midlertidig	3,62	3,61	3,50	3,42	3,37	3,28	3,26	3,25	3,27	3,23

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Figur B.5** Antall maritime jobber som skifter ansettelsesform fra måneden før og prosentandel av disse blant identiske maritime jobber, januar - oktober 2021

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Tabell B.9** Antall ordinære jobber som skifter ansettelsesform fra måneden før og prosentandel av disse blant identiske ordinære jobber totalt, januar - oktober 2021

Måned	Antall identiske	Antall som skifter	Andel som skifter
Januar-februar	2 063 803	8 355	0,405
Februar-mars	2 063 803	5 650	0,274
Mars-april	2 063 803	4 447	0,215
April-mai	2 063 803	4 265	0,207
Mai-juni	2 063 803	4 424	0,214
Juni-juli	2 063 803	4 866	0,236
Juli-august	2 063 803	7 656	0,371
August-september	2 063 803	5 811	0,282
September-oktober	2 063 803	4 802	0,233

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Tabell B.10** Antall maritime jobber som skifter ansettelsesform fra måneden før og prosentandel av disse blant identiske maritime jobber totalt, januar - oktober 2021

Måned	Antall identiske	Antall som skifter	Andel som skifter
Januar-februar	18 154	367	2,022
Februar-mars	18 154	35	0,193
Mars-april	18 154	29	0,160
April-mai	18 154	15	0,083
Mai-juni	18 154	28	0,154
Juni-juli	18 154	24	0,132
Juli-august	18 154	15	0,083
August-september	18 154	26	0,143
September-oktober	18 154	19	0,105

Kilde: Statistisk sentralbyrå



**Tabell B.11 Antall ordinære arbeidsforhold fordelt etter retning de skifter ansettelsesform fra måneden før, januar – oktober 2021**

Retning	Jan-feb	Feb-mar	Mar-apr	Apr-mai	Mai-jun	Jun-jul	Jul-aug	Aug-sep	Sep-okt
Identiske	2 063 803	2 063 803	2 063 803	2 063 803	2 063 803	2 063 803	2 063 803	2 063 803	2 063 803
Endret	8 355	5 650	4 447	4 265	4 424	4 866	7 656	5 811	4 802
Ikke-endret	2 055 448	2 058 153	2 059 356	2 059 538	2 059 379	2 058 937	2 056 147	2 057 992	2 059 001
Fast-Midl	1 982	1 687	1 014	909	1 342	925	1 668	1 784	1 611
Fast-Uopp	28	1	0	33	1	0	0	0	0
Midl-Fast	4 126	3 461	2 987	3 195	2 998	3 898	5 977	4 012	3 187
Midl-Uopp	4	0	0	1	1	0	2	0	0
Uopp-Fast	2 089	467	425	124	70	41	9	14	4
Uopp-Midl	126	34	21	3	12	2	0	1	0

Kilde: Statistisk sentralbyrå. 'Midl'=Midlertidig, 'Uopp'=Uoppsett (uten verdi).

**Tabell B.12 Andel ordinære arbeidsforhold fordelt etter retning de skifter ansettelsesform fra måneden før, januar – oktober 2021. Prosent**

Retning	Jan-feb	Feb-mar	Mar-apr	Apr-mai	Mai-jun	Jun-jul	Jul-aug	Aug-sep	Sep-okt
Fast-Midl	23,72	29,86	22,80	21,31	30,33	19,01	21,79	30,70	33,55
Fast-Uopp	0,34	0,02	0,00	0,77	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Midl-Fast	49,38	61,26	67,17	74,91	67,77	80,11	78,07	69,04	66,37
Midl-Uopp	0,05	0,00	0,00	0,02	0,02	0,00	0,03	0,00	0,00
Uopp-Fast	25,00	8,27	9,56	2,91	1,58	0,84	0,12	0,24	0,08
Uopp-Midl	1,51	0,60	0,47	0,07	0,27	0,04	0,00	0,02	0,00

Kilde: Statistisk sentralbyrå. 'Midl'=Midlertidig, 'Uopp'=Uoppsett (uten verdi).

**Tabell B.13 Antall maritime arbeidsforhold fordelt etter retning de skifter ansettelsesform fra måneden før, januar – oktober 2021**

Retning	Jan-feb	Feb-mar	Mar-apr	Apr-mai	Mai-jun	Jun-jul	Jul-aug	Aug-sep	Sep-okt
Identiske	181 54	18 154	18 154	18 154	18 154	18 154	18 154	18 154	18 154
Endret	367	35	29	15	28	24	15	26	19
Ikke-endret	17 787	18 119	18 125	18 139	18 126	18 130	18 139	18 128	18 135
Fast-Midl	8	4	3	3	6	10	7	15	6
Fast-Uopp	0	7	0	0	0	0	0	0	0
Midl-Fast	33	24	19	12	22	14	8	11	13
Uopp-Fast	303	0	7	0	0	0	0	0	0
Uopp-Midl	23	0	0	0	0	0	0	0	0

Kilde: Statistisk sentralbyrå. 'Midl'=Midlertidig, 'Uopp'=Uoppsett (uten verdi).

**Tabell B.14 Andel maritime arbeidsforhold fordelt etter retning de skifter ansettelsesform fra måneden før, januar – oktober 2021. Prosent**

Retning	Jan-feb	Feb-mar	Mar-apr	Apr-mai	Mai-jun	Jun-jul	Jul-aug	Aug-sep	Sep-okt
Fast-Midl	2,18	11,43	10,34	20,00	21,43	41,67	46,67	57,69	31,58
Fast-Uopp	0,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Midl-Fast	8,99	68,57	65,52	80,00	78,57	58,33	53,33	42,31	68,42
Uopp-Fast	82,56	0,00	24,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Uopp-Midl	6,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Kilde: Statistisk sentralbyrå. 'Midl'=Midlertidig, 'Uopp'=Uoppsett (uten verdi).

**Tabell B.15 Andel midlertidig ansatte i a-ordningen og AKU etter næringsgrupper, 2021K1 - 2021K3. Prosent**

	A-ordningen			AKU		
	2021 K1	2021 K2	2021 K3	2021 K1	2021 K2	2021 K3
	10,9	11,8	13,8	8,9	9,6	9,8
00 Uoppgitt	6,0	7,7	10,6			
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	12,7	17,0	23,3	7,6	13,1	12,7
05-39 Bergverksdrift mv., industri, elektrisitet, vann og renovasjon	5,1	5,7	7,7	3,3	4,7	3,9
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	4,1	4,6	6,5	5,7	4,6	5,4
45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	8,2	9,5	12,2	7,5	7,7	7,7
49-53 Transport og lagring	7,8	8,4	10,5	4,8	6,6	8,4
55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet	9,9	12,2	23,1	9,6	12,0	15,4
58-63 Informasjon og kommunikasjon	4,8	5,3	5,9	4,5	4,4	3,6
64-66 Finansiering og forsikring	2,3	2,4	3,1	2,6	3,3	1,5
68-82 Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	8,3	9,1	10,9	9,8	10,7	11,4
84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	9,4	9,8	11,3	8,3	8,8	7,7
85 Undervisning	19,1	21,0	15,7	17,5	16,4	13,7
86-88 Helse- og sosialtjenester	18,9	19,5	22,2	11,6	12,4	13,2
90-99 Personlig tjenesteyting	12,5	13,2	19,1	12,3	13,4	15,9

Kilde: Statistisk sentralbyrå

**Tabell B.16 Antall arbeidsforhold med sluttdato (totalt), etter sluttårsak, januar - oktober 2021**

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt
Arbeidsforholdet skulle aldri vært rapportert	85	45	99	65	112	140	131	153	92	102
Arbeidsgiver har sagt opp arbeidstaker	2 391	1 868	1 698	1 859	1 695	1 812	1 637	1 707	1 667	1 701
Arbeidstaker har sagt opp selv	24 156	22 272	22 971	24 710	28 651	31 288	38 406	30 795	27 131	24 449
Byttet lønssystem eller regnskapsfører	1 028	1 810	3 219	9 589	3 581	1 742	697	3 207	1 488	3 282
Endring i organisasjonsstruktur eller byttet jobb internt	15 118	18 840	16 281	17 586	17 649	18 125	19 583	17 287	19 035	21 575
Kontrakt, engasjement eller vikariat er utløpt	72 949	70 640	71 519	71 283	77 928	87 903	104 577	95 904	89 645	87 821
Uten verdi	25 194	20 711	21 992	20 855	20 594	22 612	21 745	21 264	20 928	24 327
<b>Totalt med sluttdato</b>	<b>140 921</b>	<b>136 186</b>	<b>137 779</b>	<b>145 947</b>	<b>150 210</b>	<b>163 622</b>	<b>186 776</b>	<b>170 317</b>	<b>159 986</b>	<b>163 257</b>

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Tabell B.17 Antall ordinære arbeidsforhold, etter sluttårsak, januar - oktober 2021**

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt
Arbeidsforholdet skulle aldri vært rapportert	84	45	96	64	110	140	130	151	91	97
Arbeidsgiver har sagt opp arbeidstaker	2 309	1 770	1 580	1 732	1 607	1 581	1 424	1 625	1 458	1 516
Arbeidstaker har sagt opp selv	23 966	22 071	22 751	24 515	28 422	31 054	38 138	30 553	26 893	24 213
Byttet lønssystem eller regnskapsfører	1 018	1 804	3 216	9 581	3 567	1 719	678	3 169	1 482	3 274
Endring i organisasjonsstruktur eller byttet jobb internt	15 015	18 713	16 147	17 400	17 458	17 942	19 250	17 148	18 949	21 432
Kontrakt, engasjement eller vikariat er utløpt	72 050	69 809	70 571	70 244	76 909	86 754	103 322	94 835	88 465	86 526
Uten verdi	9 026	3 602	4 512	4 086	2 974	3 915	5 780	4 495	3 876	3 867
<b>Totalt med sluttdato</b>	<b>123 468</b>	<b>117 814</b>	<b>118 873</b>	<b>127 622</b>	<b>131 047</b>	<b>143 105</b>	<b>168 722</b>	<b>151 976</b>	<b>141 214</b>	<b>140 925</b>

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Tabell B.18 Antall maritime arbeidsforhold, etter sluttårsak, januar – oktober 2021**

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt
Arbeidsforholdet skulle aldri vært rapportert	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Arbeidsgiver har sagt opp arbeidstaker	34	20	31	19	15	8	16	34	68	42
Arbeidstaker har sagt opp selv	159	155	194	170	208	202	242	199	205	189
Byttet lønnsystem eller regnskapsfører	6	-	-	-	13	14	15	16	-	-
Endring i organisasjonsstruktur eller byttet jobb internt	43	100	101	84	96	88	72	101	75	70
Kontrakt, engasjement eller vikariat er utløpt	553	461	595	621	704	722	805	759	720	742
Uten verdi	159	24	14	40	26	56	42	51	42	40
<b>Totalt med sluttdato</b>	<b>954</b>	<b>760</b>	<b>935</b>	<b>934</b>	<b>1 062</b>	<b>1 090</b>	<b>1 192</b>	<b>1 160</b>	<b>1 110</b>	<b>1 085</b>

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Tabell B.19 Antall arbeidsforhold tilhørende frilansere, oppdragstakere og personer som mottar honorar, etter sluttårsak, januar – oktober 2021**

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt
Arbeidsforholdet skulle aldri vært rapportert	1	-	3	1	2	-	1	2	1	3
Arbeidsgiver har sagt opp arbeidstaker	37	77	83	92	73	220	77	47	141	139
Arbeidstaker har sagt opp selv	31	46	26	25	21	32	25	43	33	47
Byttet lønnsystem eller regnskapsfører	4	6	3	8	1	9	4	22	6	8
Endring i organisasjonsstruktur eller byttet jobb internt	45	27	29	88	94	90	38	25	11	68
Kontrakt, engasjement eller vikariat er utløpt	345	370	352	418	315	426	448	310	460	553
Uten verdi	2 900	3 454	3 460	3 413	3 854	4 301	4 652	3 336	3 700	5 879
<b>Totalt med sluttdato</b>	<b>3 363</b>	<b>3 980</b>	<b>3 956</b>	<b>4 045</b>	<b>4 360</b>	<b>5 078</b>	<b>5 245</b>	<b>3 785</b>	<b>4 352</b>	<b>6 697</b>

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

**Tabell B.20 Antall arbeidsforhold, etter samsvar i sluttårsak der sluttdato er lik mellom to perioder, januar – oktober 2021**

	Endrer verdi på sluttårsak	Lik verdi på sluttårsak	Totalt med lik sluttdato
Januar-februar	216	6 724	6 940
Februar-mars	137	6 655	6 792
Mars-april	135	8 828	8 963
April-mai	110	7 975	8 085
Mai-juni	208	14 675	14 883
Juni-juli	361	19 169	19 530
Juli-august	269	18 411	18 680
August-september	114	10 158	10 272
September-oktober	113	10 348	10 461

Kilde: Statistisk sentralbyrå.