



Kortvarige arbeidsforhold

Hvem bytter jobb etter å ha vært i jobben ett år eller mindre?

TALL

SOM FORTELLER

Camilla Sundt og Helge Nome Næsheim

RAPPORTER / REPORTS

2020 / 12

Camilla Sundt og Helge Nome Næsheim

Kortvarige arbeidsforhold

Hvem bytter jobb etter å ha vært i jobben ett år eller mindre?

I serien Rapporter publiseres analyser og kommenterte statistiske resultater fra ulike undersøkelser. Undersøkelser inkluderer både utvalgsundersøkelser, tellinger og registerbaserte undersøkelser.

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

Publisert 19. mars 2020

ISBN 978-82-587-1090-2 (trykt)
ISBN 978-82-587-1091-9 (elektronisk)
ISSN 0806-2056

Standardtegn i tabeller	Symbol
Tall kan ikke forekomme	.
Oppgave mangler	..
Oppgave mangler foreløpig	...
Tall kan ikke offentliggjøres	:
Null	-
Mindre enn 0,5 av den brukte enheten	0
Mindre enn 0,05 av den brukte enheten	0,0
Foreløpig tall	*
Brudd i den loddrette serien	—
Brudd i den vannrette serien	
Desimaltegn	,

Forord

I denne rapporten ser vi nærmere på hvor mange som skifter jobb etter å ha vært i jobben i ett år eller mindre og hva som kjennetegner jobbene og de personene som er i slike jobber. Vi vil også se nærmere på om utviklingen i nivået på jobbskifter henger sammen med bruken av kortvarige arbeidskontrakter.

Arbeids- og Sosialdepartementet har bidratt til finansiering av arbeidet.

Statistisk sentralbyrå, 2. mars 2020

Ann-Kristin Brændvang

Sammendrag

I rapporten ser vi på hvor mange som skifter jobb etter bare å ha vært i jobben ett år eller mindre. Jobbskifte er definert som at man fra en måned til den neste endrer hvilken virksomhet man er ansatt ved. I rapporten følger vi slike jobbskifter mellom alle månedene i perioden januar 2017 til september 2019. Vi har valgt å ikke ta med ungdom som har jobb ved siden av skolegang/studier og har derfor satt en nedre aldersgrense på 25 år. Av samme grunn er personer i alderen 25-29 år som er registrert å være under utdanning også holdt utenfor. Datagrunnlaget gir bare mulighet til å følge jobbskifter for de som er ansatte (ordinære lønnstakere).

Av ansatte som var i jobb i to påfølgende måneder, hver måned i perioden 2017-2019 skiftet i gjennomsnitt rundt 25 000 av dem jobb. Blant de som hadde vært i jobben ett år eller kortere før de byttet jobb var det over tre ganger så stor andel som skiftet jobb enn blant de med lenger fartstid i jobben før de byttet jobb (3 prosent mot 0,8 prosent).

Når vi sammenligner jobbskifter mellom de ulike månedene er det klart flest som skifter jobb mellom desember og januar. Dette gjelder både de med kort og de med lang fartstid i jobben. En viktig årsak til dette er omorganiseringer i større foretak/konsern. Av praktiske hensyn, til regnskap og andre administrative støttesystemer, vil ofte større omorganiseringer legges til årsskifter. Videre er 1. januar en dato mange velger å skifte jobb på. Unntaket fra denne reglen er ansatte i skoleverket hvor det er klart størst andel som bytter jobb ved skifte av skoleår og ikke kalenderår som i andre næringer. Justert for slike sesongvariasjoner, lå andelen jobbskift stabilt i 2017 og 2018, men med en svak nedgang i 2019.

Det at en del jobber er knyttet til arbeidsoppgaver som er av en kortvarig karakter, er en viktig årsak til at de med kort fartstid i jobben har størst andel som skifter jobb. Vi ser også at de med kort fartstid har en større andel som er midlertidig ansatt enn de som har lengre fartstid. En stor andel jobbskifter skjer i næringer hvor aktiviteten svinger mye over året. Det gjelder næringer med faste sesongsvingninger som vi finner innen deler av landbruk og fiske, men også i næringer hvor mange av virksomhetene er knyttet til turisme eller julehandel o.l. Jobber som tilkallingsvikar er et annet eksempel på jobber som er av kort varighet. Overnatting og serveringsvirksomhet er en næring med mye innslag av både sesongvariasjon og bruk av tilkallingsvikarer, og er den næring som etter primærnæringene har størst andel jobbskifter. I næringen helse og sosialtjenester er det ikke store sesongsvingninger, men desto mer bruk av vikarer. Denne næringen har derfor også en høyere andel som skifter jobb enn gjennomsnittet blant de med kort fartstid. For de med lang fartstid i jobben i denne næringen ligger til gjengjeld andelen jobbskifter lavere enn gjennomsnittet.

Abstract

In the report, we look at how many people that change jobs after only having been in the job for a year or less. A change of job is defined as changing which the establishment you are employed at from one month to the next. In the report we follow job shifts between all the months in the period January 2017 to September 2019. We have chosen not to include youth with at job next to school/studies and have therefore set the lower age limit to 25 years. For the same reason, persons aged 25-29 who are registered to be in education are excluded. The data only provides an opportunity to follow job changes for those who are employed.

Of those who were employed for two consecutive months, an average of around 25,000 changed jobs each month in the period 2017-2019. Among those who had been in the job one year or less before they changed job, there was more than three times the share of job changes compared to those who had been in the job for more than one year before the job change (3 per cent versus 0.8 per cent).

When we compare job changes between months, the most changes occur from December to January. There are also many who change jobs in the transition from summer to autumn. This applies to both those who had been employed for short and long period before they changed jobs. The exceptions for this pattern are employees at schools and universities where the largest share of job changes occur in relation to the change of school year and not the calendar year as in other industries. Adjusted for such seasonal variations, the proportion of job shifts remained stable in 2017 and 2018, but with a slight decline in 2019.

The fact that some jobs are, of a nature short-lasting is an important reason why those been in the job one year or less, have the largest share of the job changes. Those employed for one year or less have a greater share of jobs with temporary employment than those with longer contracts. A large share of job changes occurs in industries where activity fluctuates widely over the year. This applies to industries with fixed seasonal fluctuations that we find in parts of agriculture and fishing, but also in industries where many of the businesses are linked to tourism or Christmas shopping.

Another reason why people are registered with a job change is a result of reorganizations in larger companies. For practical reasons regarding accounting and other administrative support systems, major reorganizations will often be implemented the 1st of January. This is probably the main reason why the transition from December to January comes out as a monthly change with the largest share of job changes, both for those who had been employed for a short and long time before they changed jobs.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
Abstract	5
1. Bakgrunn og formål	7
2. Datagrunnlag	7
2.1. Kobling av data fra AKU og a-ordningen.....	7
3. Definisjon av populasjon	8
3.1. Definisjon av jobbskifte	8
3.2. Avgrensing av populasjonen	8
4. Analyse	9
4.1. Vanligst for de som har vært ansatt i ett år eller mindre å bytte jobb.....	9
4.2. Mange som slutter etter kort tid har midlertidige ansettelser	10
4.3. Mest vanlig å bytte jobb i næringen jordbruk, skogbruk og fiske	11
4.4. Ansatte i yrker med lavere krav til kompetanse bytter mest	13
4.5. Flest jobbskifter rundt nyttår	15
4.6. Mest vanlig blant menn i deltidsstillinger å bytte jobb.....	16
4.7. Jo eldre man er, jo mindre vanlig er det å bytte jobb.....	17
Referanser	20
Figurregister	21
Tabellregister	22

1. Bakgrunn og formål

Formålet med rapporten er å se på hvor mange som skifter jobb etter å ha vært i jobben ett år eller mindre. Vi har ikke informasjon om hvorfor personer bytter jobb, men ved å se på det som kjennetegner jobber av kort varighet og de personene som er i slike jobber vil vi få en indikasjon på dette. Vi vil også se nærmere på om utviklingen i nivået på jobbskifter henger sammen med bruken av kortvarige arbeidskontrakter, det vil si midlertidig ansettelser.

I kapittel 2 beskriver vi datagrunnlaget og i kapittel 3 går vi gjennom definisjonen av jobbskifte og valg av populasjon. Her nevnes også noen utfordringer med kvaliteten i dataene. I kapittel 4 presenterer vi resultatene fra analysen.

2. Datagrunnlag

For å kartlegge hvem som skifter jobb etter ett år eller mindre i jobben må vi kunne identifisere hvor personer jobber, og kunne følge de samme personene over litt tid. Datakilden vi bruker er a-ordningen som er en samordnet digital innsamling av opplysninger om arbeidsforhold (jobber), inntekt og skattetrekk til Skatteetaten, NAV og SSB (SSB, 2014). I tillegg til a-ordningen benyttes andre registre, der de viktigste er Folkeregisteret og Enhetsregisteret.

A-ordningen omfatter ansatte i ordinære og maritime arbeidsforhold og som mottar kompensasjon for arbeid i form av lønn o.l. I tillegg omfatter a-ordningen arbeidsforholdstypen «frilansere, oppdragstakere og personer som mottar honorar». Kravene til rapportering er svakere for disse så dataene egner seg dårlig til å følge personene fra måned til måned.

En av grunnene til at noen skifter jobb etter ett år eller mindre i jobben, kan være at de hadde en kortvarig arbeidskontrakt, det vil si at de var midlertidig ansatt. Dataene i a-ordningen inneholder ikke informasjon om en person er fast eller midlertidig ansatt. Arbeidskraftsundersøkelsene (AKU) har derimot denne informasjonen (SSB, 2020). AKU er en utvalgsundersøkelse, men har et for lite utvalg til at det kan brukes som eneste kilde til denne rapporten. Vi benytter derfor data fra AKU sammen med data fra a-ordningen.

2.1. Kobling av data fra AKU og a-ordningen

Vi benytter registerdataene som hovedkilde og kobler på AKU-utvalget på individnivå. Vi kobler både på person og på referansemåned, henholdsvis måned t i a-ordningen med måned t i AKU. I AKU har vi også valgt å bare ta med hovedjobb som lønnskaper i datagrunnlaget.

Selv om koblingen mellom de to kildene er sikker på individnivå, er det mer problematisk å finne en sikker kobling mellom jobbene. Vi baserer oss på det SSB gjør i en manuell koding av AKU-intervjuene. De som koder får opp hva som er registrert på personen i register, herunder hvilken virksomhet de er ansatt ved. Dette kontrolleres så opp mot hva personen har svart i AKU. Om virksomheten vurderes å være den samme, hentes data for en del variable, for eksempel næring, direkte fra register i stedet for å kodes manuelt på basis av informasjon som er gitt i intervjuet. Dette er grunnen til at man er ganske streng på hva som må være oppfylt for å si at virksomheten er den samme. Det er flere grunner til at man angir at det ikke er match mellom virksomhet i register og AKU. Noe er reelt fordi det er visst tidslag mellom informasjonen i datakildene. Men oftest er grunnen til at man ikke definerer en jobb som den samme, at man i AKU ikke har vært presis nok i angivelse av navn på virksomheten man arbeider ved.

De jobbene vi er opptatt av er av kort varighet og blir derfor ekstra hardt rammet av de kravene vi har satt til at en jobb i register og AKU skal klassifiseres som den samme. Tallene viser at man for jobber med varighet på ett år eller mindre, har vurdert at 55 prosent av jobbene er de samme. For jobber som var av lengre varighet, er andelen 80 prosent. Når vi henter inn data fra AKU om midlertidig ansettelse har vi derfor en skjevhet i hvilke jobber vi får treff på. Det må tas hensyn til i tolkingen av resultatene.

Vi har valgt å bruke oppblåsingsfaktorene til AKU-utvalget. AKU er et tilnærmet tilfeldig trukket utvalg, hvor man i tillegg i estimeringen justerer for skjevheter i frafallet. Undersøkelsen dekker befolkningen i alderen 15-74 år som er bosatt i Norge og har en svarprosent på over 80 prosent. Som nevnt over er det nok likevel en underestimering i nivå-tallet på midlertidig ansatte som hentes fra AKU. Vi finner at andelen jobbskifter i datagrunnlag hvor AKU er koblet med a-ordningen ligger i gjennomsnitt på 0,9 prosent i perioden 2017-2019. Det er 0,3 prosentpoeng lavere enn når vi bruker bare a-ordningen som datagrunnlag.

3. Definisjon av populasjon

Vi ser først på hvordan vi definerer jobbskifter og deretter på hvordan populasjonen av jobbskifter avgrenses.

3.1. Definisjon av jobbskifte

Vi har definert jobbskifte som en person som mellom to tidspunkt har skiftet hvilken virksomhet de er registret ansatt ved. Virksomheter er de fysiske produksjonsenheter under et foretak. Det kan for eksempel være en barnehage, advokatkontor, eller en butikk. Kravene til foretakenes (inkludert offentlig forvaltning) inndeling i virksomheter har egne regler der det er snakk om midlertidige arbeidssteder. Det betyr for eksempel at en person som skifter arbeid mellom byggeplasser ikke vil fremstå som skifte av jobb. Det samme gjelder ansatte i vikarbyråer som leies ut til ulike kunder.

Vi kunne alternativt ha valgt en definisjon som ikke tok med interne skifter mellom virksomheter i samme foretak. Det er to grunner til at vi ikke gjorde dette. For det første gir ikke alltid datagrunnlaget mulighet til å følge samme foretak over tid. Foretak er en juridisk enhet som kan skifte sitt identifikasjonsnummer ved visse skifter i eierform. Man vil dermed få en del ikke reelle jobbskifter. Det man ofte gjør for å skille ut interne jobbskifter i foretak, er å se på de som skifter både virksomhet og foretak. Også ved interne jobbskifter vil man imidlertid som oftest få en endret arbeidskontrakt. For eksempel om man skifter jobb mellom to skoler i en kommune. Vi har derfor valgt å ta med også interne jobbskifter.

3.2. Avgrensning av populasjonen

Vi er ute etter å måle de som etter kort varighet i en jobb bytter til en ny jobb. Det vil si at vi kun ser på personer som er ansatte over en periode og ser bort fra inn- og utstrømming i arbeidsmarkedet (SSB, 2017). Vi har derfor også valgt å ikke ta med ungdom og studenter under 25 år. Vi har heller ikke med de som er under 30 år som er registrert med pågående utdanning. I tillegg har vi begrenset oss til å bare se på de som er registrert som bosatt i Folkeregisteret siden AKU bare dekker denne gruppen.

Bytte av jobb måler vi som skifte av virksomhet mellom to etterfølgende måneder, måned t og $t+1$. Kort varighet definerer vi som å ikke ha vært i samme jobb i månedene t og $t-12$. Jobben de hadde i måned t kan derfor ha startet en gang i løpet

av de siste 11 månedene. Vi sjekker ikke at de har vært i denne jobben i alle disse månedene. Noen av de vi får med kan derfor være personer med flere jobbskifter, mens det for andre kan være bare ett jobbskifte og det kom mellom t og t+1.

Noen potensielt fiktive jobbskift mellom t og t+1 unngår vi ved en generell regel SSB har ved bearbeiding av dataene fra a-ordningen. Særlig for små kortvarige jobber er det slik at arbeidsgivere ikke nødvendigvis betaler ut lønn hver måned. Vi bruker lønn som et hovedkrav for at en jobb skal ansees som aktiv. Grunnen er at arbeidsgivere ofte ikke melder opphørsdato for ansatte de regner med kan komme tilbake seinere. Vi har derfor en generell regel at jobber som har en mellomliggende måned uten utbetalt lønn hos samme virksomhet, vil bli ansett som også å ha aktiv jobb i den mellomliggende måneden om ikke arbeidsgiver aktivt har meldt arbeidsforholdet opphørt og startet på nytt. Ansatte som ikke får lønn fra arbeidsgiver på grunn av sykepenge eller foreldrepenger utbetalt fra NAV, blir uansett definert som å ha en aktiv jobb og da beholdes virksomhetsnummeret. Dette medfører derfor at det ikke fremstår som jobbskifter.

Vi har videre avgrenset populasjon til ikke å ta med bijobber. Dette reduserer nok mengden av jobber hvor det er mer normalt med hyppige jobbskifte. Det kan for eksempel være personer som har en bijobb som tilkallingsvikar.

4. Analyse

Vi starter med å beskrive hvor mange, av de som var ansatt, som skiftet jobb fra en måned til den neste. Vi skiller mellom ansatte som har vært ansatt i kort tid og ansatt i lang tid før de byttet jobb. Med kort tid menes ett år eller mindre og med lang tid menes en varighet på mer enn ett år. Dataene gir begrenset informasjon om hvorfor den enkelte person skifter jobb, men ut fra kjennetegn ved jobbene, vil man indirekte få et visst bilde av en del av årsakene. Til slutt ser vi på egenskaper ved de ansatte som hyppigst skiftet jobb etter bare å ha vært kort tid i jobben før de byttet til en ny jobb.

Antall ansatte som har byttet jobb etter i ett år eller mindre i jobben er en relativt liten gruppe. Derfor er det noe usikkerhet knyttet til nivået på tallene som presenteres i denne rapporten. Forholdene mellom tallene er derimot sikrere.

4.1. Vanligst for de som har vært ansatt i ett år eller mindre å bytte jobb

Fra januar 2017 til september 2019 har vi måned for måned sett på hvor mange som skiftet jobb. Vi har valgt å bare følge det som er en persons hovedjobb i referanseukene for statistikken. For de som også hadde en bijobb, vil skifte av hovedjobb for noen kunne bety at bijobben blir hovedjobben neste måned. Personene vi ser på er de som var i jobb i to påfølgende måneder. Vi holder altså utenfor de som går ut og inn av arbeidsmarkedet fra den ene måneden til den neste.

I perioden januar 2017 til september 2019 utgjorde ansatte som bare hadde vært i jobben ett år eller mindre i gjennomsnitt 17,6 prosent av alle ansatte (tabell 4.1). Når vi ser på hvor mange av de ansatte som skiftet jobb finner vi at blant de som bare hadde vært en kort tid i jobben var det tre ganger så stor andel som skiftet jobb fra en måned til den neste enn blant de som hadde vært lengre i jobben. Om vi ser på utviklingen over tid, viser årsgjennomsnittene at andelen jobbskifter for begge gruppene har ligget stabilt, men med antydning til en svak nedgang i 2019. Bak dette skjuler det seg imidlertid klare sesongvariasjoner. Jobbskiftene er høyest rundt årsskiftet og på starten av høsten. Vi kommer tilbake til sesongmønsteret senere i analysen. Siden gruppen som skifter jobb er relativt liten og andelen

jobbskifter ligger ganske stabilt fra år til år, har vi valgt å bruke gjennomsnittstall for alle månedene over perioden vi ser på. Dette er nødvendig for å få stort nok utvalg i punkt 4.2 hvor vi kobler til data fra AKU som er en utvalgsundersøkelse.

Tabell 4.1 Ansatte og bytte av jobb¹, etter lengde på arbeidsforholdet før de byttet jobb. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019.

	Gjennomsnittlig andelen av ansatte totalt	Gjennomsnittlig andelen som byttet jobb	Gjennomsnittlig antall som byttet jobb
Ansatt totalt i jobb to etterfølgende måneder	100 %	1,2 %	24 955
Ansatt i ett år eller mindre	17,6 %	3,0 %	10 815
Ansatt i mer enn ett år	82,4 %	0,8 %	14 140

¹ Andelen/antall ansatte som har byttet jobb mellom måned t og t+1.

Kilde: Statistisk sentralbyrå (a-ordningen).

Det kan i utgangspunktet synes rart at personer skifter jobb kort tid etter å ha startet i en jobb. Nå er det riktig nok bare rundt 3 prosent, eller 11 000, som gjør dette fra en måned til den neste, målt som gjennomsnitt over alle månedene i perioden vi ser på. Men det er altså relativt sett langt flere enn blant de som var lenge i jobben før de byttet jobb (0,8 prosent).

Det kan være flere grunner til at personer skifter jobb etter kort tid i jobben. En grunn er at det finnes jobber som i sin karakter er av kort varighet. Det gjelder for eksempel jobber som tilkallingsvikarer og jobber i næringer hvor produksjonen er sesongbetont. Slike forhold er trolig en viktig årsak til at det er en større andel med jobbskifter blant de med kort varighet enn blant de man lang varighet. En annen årsak til at noen skifter jobb raskt kan også være at virksomheten man nylig startet i må nedbemanne, og da vil ofte den siste startende være den som først må gå.

For både de med kort og de med lenger varighet i jobben, vil jobbskifte også kunne være knyttet til mer personlige grunner. Det kan være at man skal flytte, får mulighet til høyere lønn, større stillingsprosent, kortere reisetid eller at det åpner seg en jobb med arbeidsoppgaver som bedre matcher utdanning eller interesser man har.

Vi har definert jobbskifter som skifter mellom virksomheter man er ansatt ved. For foretak med mange virksomheter under seg får vi dermed med oss også de som skifter jobb internt i foretaket. I noen tilfeller er dette knyttet til omorganiseringer av foretaket. Det er da ikke opplagt at det vil slå sterkere ut for de med kort varighet enn de med lenger varighet i jobben. Men interne bytter av jobb mellom virksomheter i samme foretak kan også være etter ønske fra den enkelte av personlige grunner som vi har nevnt over. Det kan oppleves som mindre dramatisk å slutte i en jobb etter kort tid når det skjer internt i et foretak enn ved skifte til jobb i et annet foretak (en annen arbeidsgiver).

4.2. Mange som slutter etter kort tid har midlertidige ansettelser

Registerdataene gir ikke noe direkte svar på hva som er årsaken til at noen skifter jobb. I Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU) har man imidlertid en indikasjon på én av årsakene ved at man spør den som intervjues om de har en fast eller midlertidig ansettelse. Vi har derfor koblet registerjobbene til AKU-utvalget.

Koblingen av registertall til AKU-utvalget viser at rundt 20 prosent av de som skiftet jobb etter kort tid var i midlertidig ansettelse, ifølge det den enkelte svarer i AKU. For de som skiftet jobb etter mer enn ett år i jobben var andelen midlertidige ansettelser på 5 prosent. Tallene er et gjennomsnitt for alle måneder fra januar 2017 til september 2019. Men 20 prosent midlertidig ansatte blant de som skiftet jobb etter kort tid er en underestimert av det faktiske tallet. Det skyldes metodiske

utfordringer. Selv om koblingen mellom AKU og registerdataene er enkel på individnivå, er det ikke så greit å sikre seg at man også kobler samme jobb. Dette er særlig utfordrende for de med kort varighet i forrige jobb. Her får vi at bare 55 prosent av jobbene blir vurdert å være de samme, jamført med 80 prosent for jobber med lenger varighet. En konsekvens av dette er at vi ender opp med et svært lavt antall av koblede jobber for de med kort varighet. Følgelig blir også utvalgsusikkerheten stor. Mye taler også for at vi får en skjevhet i utvalget i form av hvilke typer jobber vi får koblet. Det er større sannsynlighet for å få kobling for de med fast ansettelse.

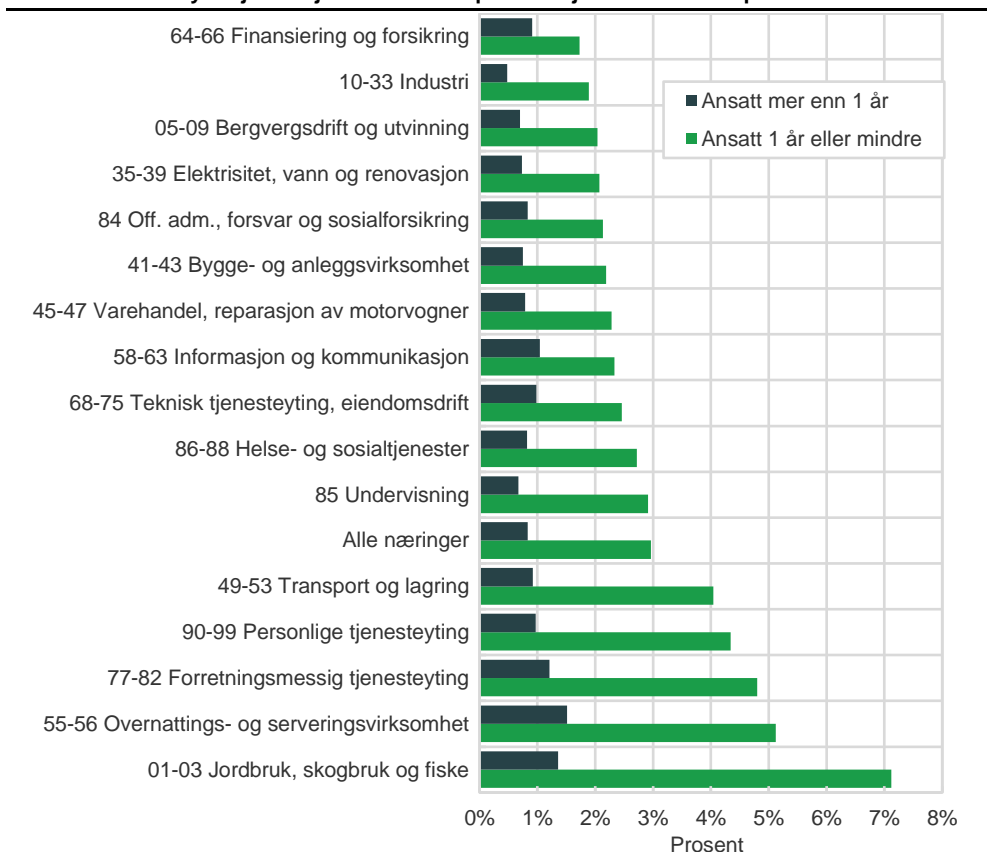
Men det er heller ikke slik at man kan forvente at alle som skifter jobb etter kort tid, har vært i en midlertidig stilling. Det er ikke uvanlig at personer med fast ansettelse i større foretak/konsern skifter mellom virksomheter internt i foretaket/konsernet. Videre vil man få en god del jobbskifter når større foretak/konsern omorganiserer. Dette vil i stor grad også berøre personer som sitter i faste stillinger.

4.3. Mest vanlig å bytte jobb i næringen jordbruk, skogbruk og fiske

For å kunne si noe om hva som kjenner seg ut som typen jobber de ansatte byttet bort fra da de skiftet jobb, ser vi på næring, yrke og arbeidstid.

Det er store forskjeller på andelen som skifter jobb mellom de ulike næringene, som vist i figur 4.1.

Figur 4.1 Andelen ansatte som byttet jobb¹, etter næring og lengde på arbeidsforholdet før de byttet jobb. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019.



¹ Andelen ansatte som har byttet jobb mellom måned t og t+1. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019.

Kilde: Statistisk sentralbyrå (a-ordningen).

Over perioden 2017-2019 var det næringen jordbruk, skogbruk og fiske som hadde den høyest andelen av jobbskifte blant de med kort tid jobben (7,1 prosent). Deretter følger næring overnattings- og serveringsvirksomhet, (5,1 prosent) og forretningsmessig tjenesteyting (4,8 prosent).

Antall ansatte som ligger bak andelene i figur 4.1 varierer mye. Det fremkommer av tabell 4.2. Vi ser at primærnæringene, som hadde høyest andel som skiftet jobb etter kort tid i jobben, kommer langt ned på listen over de næringer hvor flest personer skiftet jobb etter kort tid. Tallene i tabell 4.2 kan gi inntrykk av å være usikre siden de er relativt lave. Men da skal man ha i mente at de ved siden å være basert på totaltellingene (registerdata), også er et gjennomsnitt av mange måneder. For eksempel så ligger det bak tallet for jordbruk, skogbruk og fiske et tall på 8 420 jobbskifter når man summerer over alle månedsskiftene i perioden vi ser på. De fordelinger vi kommer fram til for ulike variabler vurderer vi derfor å være av god kvalitet.

Tabell 4.2 Antall ansatte som var ansatt i ett år eller mindre i forrige jobb før de byttet jobb¹, etter næring på arbeidsforholdet før byttet. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019.

	Gjennomsnittlig antall som byttet jobb
00-99 Alle næringer²	10 761
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	255
05-09 Bergverksdrift og utvinning	132
10-33 Industri	397
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	88
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	674
45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	949
49-53 Transport og lagring	816
55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet	900
58-63 Informasjon og kommunikasjon	364
64-66 Finansiering og forsikring	108
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	671
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	1 478
84 Off. adm., forsvar og sosialforsikring	450
85 Undervisning	810
86-88 Helse- og sosialtjenester	2 125
90-99 Personlige tjenesteyting	543

¹ Antall ansatte som har byttet jobb mellom måned t og t+1.

² På grunn av uoppgitt på hvilken næring noen personer jobber i, er totaltallet i denne tabellen noe lavere enn i Tabell 4.1.

Kilde: Statistisk sentralbyrå (a-ordningen).

I resten av delkapittelet tar vi bare for oss næringene med høyest andel jobbskifter. Formålet er å drøfte hva som kan ligge bak de høye andelene. Det vil også være relevant for forståelsen av hva som ligger bak de absolutte tallene for jobbskifter.

I næringsgruppen jordbruk, skogbruk og fiske er mange av de sysselsatte selvstendig næringsdrivende. I denne rapporten ser vi imidlertid bare på ansatte. Antall som skifter jobb er lavt sammenlignet med andre næringer, selv om andelen er høyest. Figur 4.2 viser at det i denne næringen er stor forskjell på andelen som bytter jobber mellom de som har vært ansatt kort tid og de som har vært lenger i jobben. Det gjenspeiler at mye av jobbskiftene for de med kort fartstid er knyttet til sesongarbeid. Vi finner dette både i fiske, landbruk og hagebruk.

I næringen overnattings- og serveringsvirksomhet er det flere typer av korttidsforhold som kan forklare den høye andel som skifter jobb. Sesongarbeid vil også her være en viktig årsak som ligger bak jobbskiftene. Og da særlig de høye tallene for jobbskifter fra desember til januar på grunn av julebordsesong. Men det er også en næring hvor det gjennom hele året er høye andel jobbskifter. Mye av dette kan skyldes stor bruk av tilkallingsvikarer ved sykdom ol. Men vi ser at denne næringen også har en høy andel jobbskifter blant de som har vært i jobben lenger enn ett år. Det gjenspeiles også i tabeller over arbeidskraftsstrømmer fra statistikken Antall arbeidsforhold og lønn (SSB 2019 a). Næringen er den med

størst utskiftinger av arbeidstokken fra ett år til et annet (tabell 4.3). Tallene gjelder riktig nok alle aldersgrupper, men konklusjonen er den samme også når man holder ungdom utenfor, som i denne rapporten. Vi ser at også mange av de andre næringene som har høye andeler jobbskifter blant de med kort varighet i forrige jobb, har høye tall for nyansettelser og avsluttede ansettelser.

Tabell 4.3 Antall nyansettelser¹ og avsluttede ansettelser fra 4.kvartal 2018 til 4.kvartal 2019 i prosent av alle ansatte 4. kvartal 2018.

	Andel nyansettelser siste år	Andel avsluttede ansettelser
00-99 Alle næringer	16,8 %	16,7 %
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	17,3 %	19,7 %
05-09 Bergverksdrift og utvinning	13,6 %	8,7 %
10-33 Industri	10,4 %	9,4 %
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	13,6 %	10,8 %
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	15,0 %	14,1 %
45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	15,7 %	18,7 %
49-53 Transport og lagring	16,3 %	16,1 %
55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet	22,6 %	26,8 %
58-63 Informasjon og kommunikasjon	18,3 %	16,1 %
64-66 Finansiering og forsikring	15,4 %	12,6 %
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	17,0 %	16,2 %
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	21,9 %	25,4 %
84 Off. adm., forsvar og sosialforsikring	17,8 %	15,6 %
85 Undervisning	14,7 %	13,7 %
86-88 Helse- og sosialtjenester	18,1 %	17,3 %
90-99 Personlige tjenesteyting	19,8 %	20,9 %

¹ Gjelder nyansettelser og avsluttede tilfeller blant personer sysselsatt begge årene

Kilde: Statistisk sentralbyrå (Antall arbeidshold og lønn),

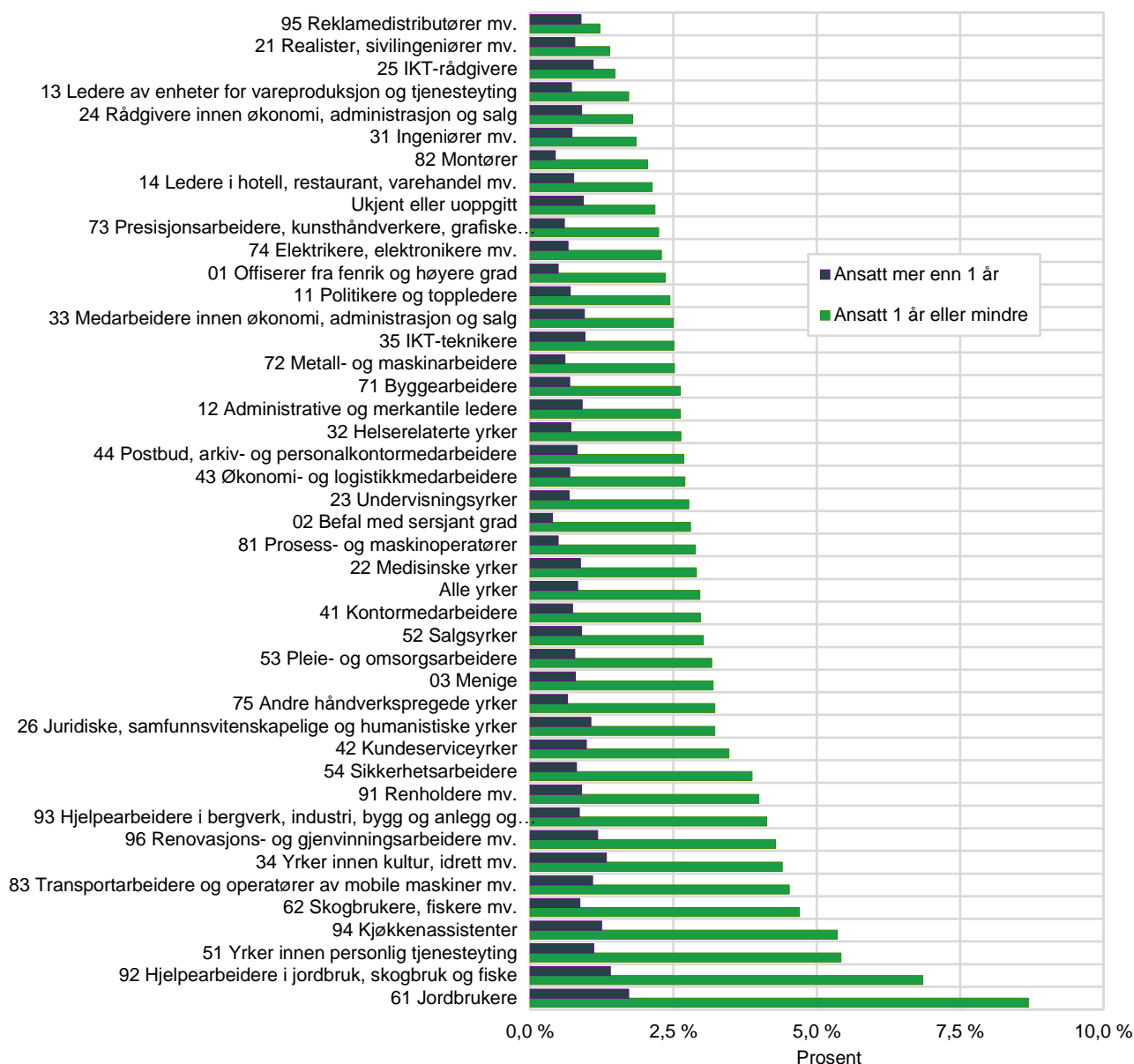
Næringen forretningsmessig tjenesteyting inneholder en del undergrupper som bidrar til en stor andel jobbskifter blant de med kort varighet i jobben. En slik undergruppe er utleie av arbeidskraft. Selv om utleide vikarer formelt sett hele tiden er ansatt i vikarbyrået de leies ut fra, er det nok en del personer i slike jobber som ikke arbeider for vikarbyrået kontinuerlige fra måned til måned. Videre er det under næringen forretningsmessig tjenesteyting også en del undergrupper med virksomheter som har varierende behov for folk over året. Dels er det virksomheter med sesongjobber knyttet til turisme, men også virksomheter som driver salgsmesser og kongresser. De siste vil gjerne ha en fast stab som suppleres med korttidsansatte etter behov over året og størrelse på arrangementene.

I næringsgruppen personlig tjenesteyting er det særlig virksomheter knyttet til kulturaktiviteter, idrettsarrangement og andre fritidstilbud som har sesongmessige variasjoner i arbeidskraftsbehovet. For næringene helse- og sosialtjenester og delvis undervisning, vil vikarer/tilkallingsvikarer være en viktig årsak til at mange etter kort tid skifter mellom virksomheter de arbeider ved. Helse- og sosialtjenester er dessuten en næring med mye deltid og mange vil derfor være ute etter å få høyere stillingsprosent ved å skifte jobb eller å kombinere flere jobber. Tall fra AKU viser at det er den næringen med klart flest undersysselsatte. Det vil si sysselsatte på deltid som ønsker lenger arbeidstid (SSB 2019 b).

4.4. Ansatte i yrker med lavere krav til kompetanse bytter mest

Siden primærnæringen var den med høyest andel jobbskifter blant de med kort tid i jobben, er det ikke overraskende at dette også gjenspeiles i yrkesfordelingen. Figur 4.2 viser tall for de yrkesområder som har høyere andel jobbskifter enn gjennomsnittet. Det er også noen flere yrkesområder som vi ser at er nært knyttet til bestemte næringer. Eksempel på dette er en del av yrkesområdene med betegnelsen «hjelpesarbeidere» i navnet. Noen av disse næringene har likevel ikke samlet sett en høy andel med jobbskifter.

Figur 4.2 Andelen ansatte som byttet jobb¹, etter yrke og lengde på arbeidsforholdet før de byttet jobb. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019



¹ Antall ansatte som har byttet jobb mellom måned t og t+1.
Kilde: Statistisk sentralbyrå (a-ordningen).

Enkelte yrkesområder med høy andel jobbskifter, har ansatte spredt på flere næringer og er ikke like nært knyttet til bare én bestemt næring. Dette finner vi i yrkesområder som kontorarbeidere, salgsmedarbeidere og renholdere mv.

Yrkesområdet personlig tjenesteyting har en høy andel jobbskifter. Det er flere yrker i denne yrkesgruppen som bidrar til dette. Det gjelder blant annet servitører, kokker, bartendere. Sammen med yrket kjøkkenassistenter finner man mange av disse i næringen overnatting og serveringsvirksomhet. Men vi vil også finne ansatte i slike yrker i andre næringer. Det vil for eksempel være bedrifter i næringen forretningsmessig tjenesteyting med undergrupper som utleie av arbeidskraft og kongress- og messearrangører. Også innen næringen personlig tjenesteyting vil man finne personell med yrker knyttet til servering ol. Det kan være i virksomheter som fornøylesparker, kultur- og idrettsarrangement.

Det yrkesområdet med færrest jobbskifter blant de med kort tid i jobben er kanskje ikke overraskende ledere. Når vi likevel også finner noen her, kan det ha kommet som følge av omorganiseringer.

I liket med næring, selv om et yrkesområde har en høy andel jobbskifter betyr ikke det nødvendigvis at det er mange personer som har skiftet jobb. Sammenligner vi figur 4.2 med tabell 4.4 finner vi f.eks. at yrkene kjøkkenassistenter og jordbrukere har en høy andel som skiftet jobb, men kommer et stykke ned på listen over yrker når vi sorterer etter antall personer som skiftet jobb.

Tabell 4.4 Antall ansatte som var ansatt i ett år eller mindre i forrige jobb før de byttet jobb¹, etter yrkesområder med størst andel jobbskifter blant personer som hadde vært ansatt ett år eller mindre. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019

	Gjennomsnittlig antall som byttet job
61 Jordbrukere	160
92 Hjelpearbeidere i jordbruk, skogbruk og fiske	27
51 Yrker innen personlig tjenesteyting	816
94 Kjøkkenassistenter	205
62 Skogbrukere, fiskere mv.	44
83 Transportarbeidere og operatører av mobile maskiner mv.	763
34 Yrker innen kultur, idrett mv.	282
96 Renovasjons- og gjenvinningsarbeidere mv.	99
93 Hjelpearbeidere i bergverk, industri, bygg og anlegg og transport	240
91 Renholdere mv.	454
54 Sikkerhetsarbeider	89
42 Kundeserviceyrker	159
26 Juridiske, samfunnsvitenskapelige og humanistiske yrker	290
75 Andre håndverkspregede yrker	48
53 Pleie- og omsorgsarbeidere	1199
52 Salgsyrker	635
41 Kontomedarbeidere	272

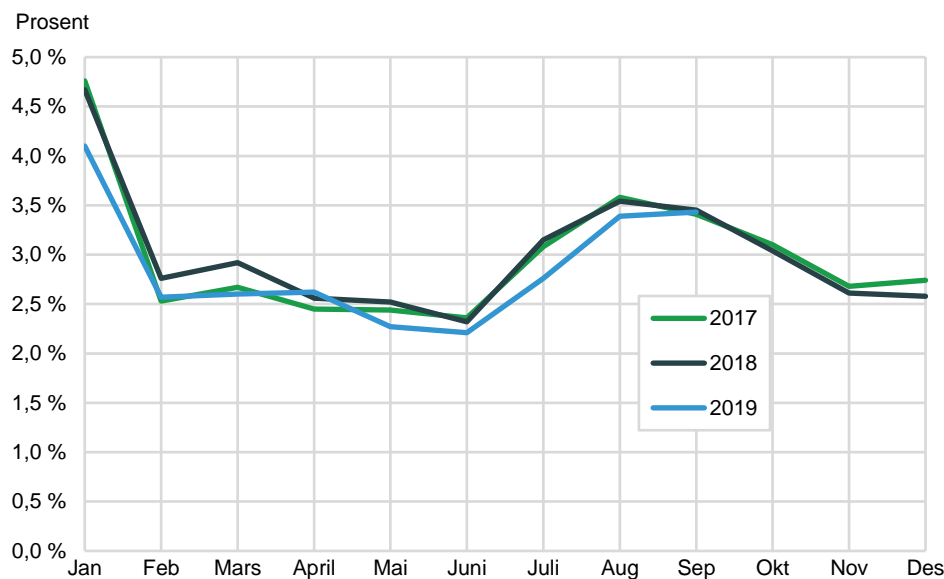
¹ Antall ansatte som har byttet jobb mellom måned t og t+1.

Kilde: Statistisk sentralbyrå (a-ordningen).

4.5. Flest jobbskifter rundt nyttår

For nesten alle næringer og yrkesområder skjer de fleste skifter av jobb rundt nyttår. Det gjelder både de som har vært kort og lang tid i jobben de hadde forut for byttet. Et klart unntak er undervisningsnæringen hvor overgangen er klart høyest fra juli til august. Det vil si at det er knyttet til oppstart av nytt skoleår.

Når andre næringer har størst andel jobbskifter rundt nyttår er det trolig noen felles trekk som går igjen. 1. januar er en dato mange velger å skifte jobb på. Videre vil ofte jobbskifter som skyldes større omorganiseringer av større foretak legges til årsskiftet av hensyn til når det er hensiktsmessig av hensyn til rapportering ol. fra regnskap og andre administrative støttesystemer. Dette vil berøre både ansatte med kort og lang tid i jobben de forlater. For noen næringer vil sesongvariasjoner i aktiviteten forsterke skille mellom årsskiftet og de andre tidene på året. For de næringer og yrker med høyest andel jobbskifter blant ansatte med kort tid i jobben, er hovedbildet at de har relativt høye andel jobbskifter gjennom alle måneder i året.

Figur 4.3 Andelen ansatte som var ansatt i ett år eller mindre i forrige jobb før de byttet jobb¹

¹ Andelen ansatte som har byttet jobb mellom måned t og t+1.

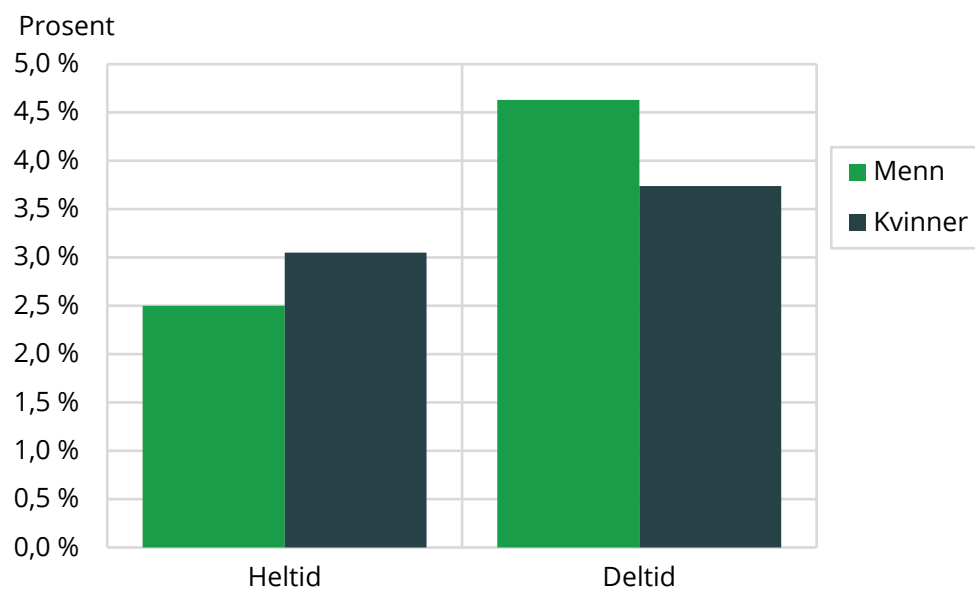
Kilde: Statistisk sentralbyrå (a-ordningen).

4.6. Mest vanlig blant menn i deltidsstillinger å bytte jobb

Når det kommer til arbeidstid ser vi at det generelt er noe mer vanlig å bytte jobb etter ett år eller mindre i jobben, blant de som jobbet deltid enn heltid. Imidlertid er det en forskjell mellom menn og kvinner. Som vist i figur 4.4 er det blant deltidsansatte mer vanlig blant menn enn kvinner å bytte jobb. Men siden langt flere kvinner enn menn jobber deltid, er det likevel et større antall kvinner enn menn på deltid som skifter jobb. Når andelen er høyere for menn, tyder det på at menn i deltid har en høyere andel midlertidige ansatte enn kvinner. Det bekreftes av tall fra koblingen mellom registertallene og AKU (figur 4.5). Ordinære AKU-tall, basert på hele AKU-utvalget mellom 15 og 74 år, viser for øvrig det samme bildet. Blant menn i 2019 var 19 prosent midlertidig ansatt, mens tallet for kvinner var 14 prosent.

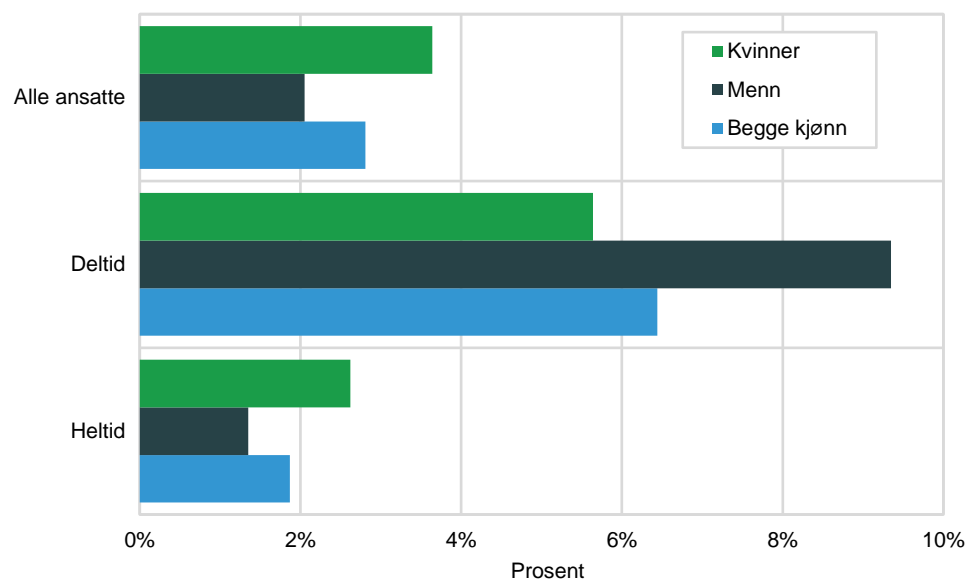
Kjønnsforskjeller må sees opp mot hvilken næring det er mest vanlig for henholdsvis menn og kvinner å jobbe i – og hvor det er mest utbredt med kortvarige arbeidskontrakter. I næringen jordbruk, skogbruk og fiske er det for eksempel over dobbelt så mange menn som kvinner som jobber, samtidig som det er relativt sett mange midlertidig ansatte. Og i andre næringer, som helse og utdanning, hvor det er flere kvinner enn menn som jobber, er det mer vanlig å jobbe deltid, men hvor det likevel er mindre vanlig å bytte jobb etter kort tid i jobben.

Figur 4.4 Andelen ansatte som var ansatt i ett år eller mindre i forrige jobb før de byttet jobb¹, etter kjønn og arbeidstid. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019



¹ Andelen ansatte som har byttet jobb mellom måned t og t+1.
Kilde: Statistisk sentralbyrå (a-ordningen og AKU).

Figur 4.5 Andelen midlertidig ansettelse blant for de som var ansatt i ett år eller mindre i forrige jobb før de byttet jobb¹, etter arbeidstid. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019



¹ Andelen ansatte som har byttet jobb mellom måned t og t+1.
Kilde: Statistisk sentralbyrå (a-ordningen og AKU).

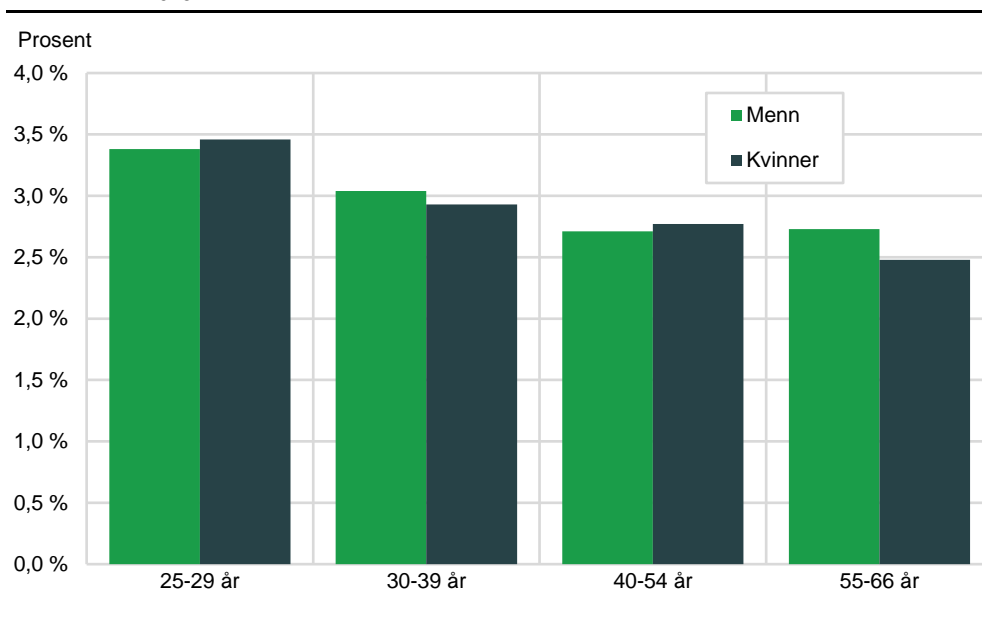
4.7. Jo eldre man er, jo mindre vanlig er det å bytte jobb

For å kunne si noe om hva som for øvrig kjennetegner ansatte som bytter jobb etter ett år eller mindre i jobben ser vi på alder og utdanning.

Som vi ser figur 4.6 er det et tydelig mønster her; det er flere blant de yngste som bytter jobb enn blant de eldre, målt i prosent av hver gruppe. I perioden 2017 til 2019 byttet i gjennomsnitt 3,4 prosent av ansatte som var mellom 25 og 29 år jobb. Til sammenligning ligger gjennomsnittet for alle ansatte på 3 prosent. Andelen som bytter jobb synker etter hvert som alderen til den ansatte øker.

Unge kvinner, det vil si de mellom 25 og 29 år, bytter jobb marginalt mer enn unge menn (3,5 prosent mot 3,4 prosent). Samtidig er det noen flere kvinner enn menn som i utgangspunktet har en jobb de har vært i ett år eller mindre (34,4 prosent mot 29,9 prosent). Selv om det er nivåforskjeller i andelen jobbskifter mellom de ulike aldersgruppene har utviklingen i jobbskifter vært lik for dem alle – andelen jobbskifter har vært stabil i 2017 og 2018, men med en liten nedgang i 2019.

Figur 4.6 Andelen ansatte som var ansatt i ett år eller mindre i forrige jobb før de byttet jobb¹, etter kjønn og alder. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019.



¹ Andelen ansatte som har byttet jobb mellom måned t og t+1.

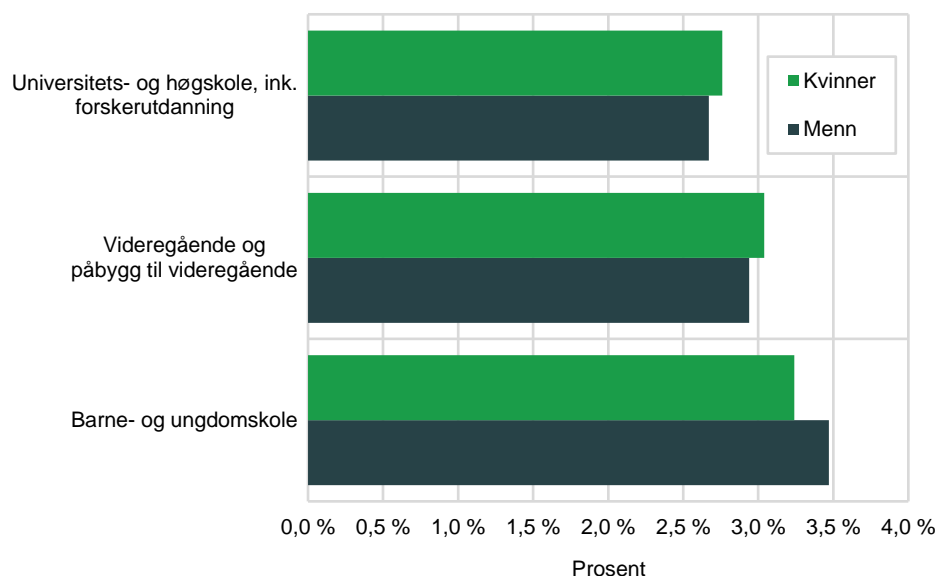
Kilde: Statistisk sentralbyrå (a-ordningen).

Så skifter de unge mer enn de eldre? Svaret på det er ja. I tillegg, de som bor i de minst sentrale delene av landet bytter mer enn andre. Over perioden januar 2017-september 2019 byttet i gjennomsnitt 4 prosent av de som har vært ansatt i en kort periode og som bor i de minst sentrale delene av landet jobb. Til sammenligning byttet 2,9 prosent av de som bor helt sentralt i landet. Gruppen hvor det er minst vanlig å bytte jobb er de som bor litt utenfor de alle mest sentrale områdene (2,7 prosent). Sentralitet er beregnet utfra en indeks som er basert på bostedskommunens beliggenhet i forhold til nærhet til arbeidsplasser og servicefunksjoner (SSB, 2019). Ser vi på gruppen som har vært i jobben mer enn ett år før de bytte jobb snur bildet seg. Blant dem er det noe mer vanlig for de som bor sentralt i landet å bytte jobb (1,0 prosent), sammenlignet med de som bor i de resterende delene av landet (0,8 prosent).

Som nevnt innledningsvis har vi ikke tatt med ungdom under 25 år og de som er under 30 år med registrert pågående utdanning i datagrunnlaget. Av figur 4.7 ser vi at blant de med videregående- og påbygg til videregående er det noe mer vanlig å bytte jobb enn blant de med høyere utdanning. De med videregående utdanning er en sammensatt gruppe da den inkluderer alle de med yrkesfag.

Samtidig ser vi at i de næringene hvor det er mest vanlig å bytte jobb er det en høy andel som har videregående skole som høyeste fullførte utdanning. I næringen jordbruk, skogbruk og fiske har rundt 50 prosent av alle ansatte videregående eller påbygg til videregående som høyeste fullførte utdanning og i næringen overnattings- og serveringsvirksomhet er tilsvarende andel på rundt 34 prosent. Til sammenligning, i næringene undervisning er andelen på 14 prosent.

Figur 4.7 Andelen ansatte som var ansatt i ett år eller mindre i forrige jobb før de byttet jobb¹, etter utdanningsnivå. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019.



¹ Andelen ansatte som har byttet jobb mellom måned t og t+1.

Kilde: Statistisk sentralbyrå (a-ordningen).

Selv om det er noe mindre vanlig å bytte jobb for de med høyere utdanning enn for de med videregående utdanning viser likevel tall fra AKU at det er mer utbredt med midlertidig ansettelse, f.eks. i form av et vikariat eller et kortere engasjement, blant de med høyere utdanning enn blant de med videregående utdanning. I gjennomsnitt over perioden januar 2017 til september 2019 hadde 3 prosent av de ansatte med høyere utdanning en midlertidig ansettelse mot 2 prosent av de ansatte med videregående utdanning.

Det er aller vanligst å bytte jobb etter ett år eller mindre i jobben blant de med barne- og ungdomsskole-utdanning som høyeste fullførte utdanningsnivå. Dette er i utgangspunktet en liten gruppe.

Referanser

Statistisk sentralbyrå (2014). *A-ordningen – én datakilde for tre etater*. Hentet fra <https://www.ssb.no/omssb/om-oss/nyheter-om-ssb/a-ordningen-en-datakilde-for-tre-etater>

Statistisk sentralbyrå (2018). *Standard for sentralitet*. Hentet fra <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/128/koder>

Statistisk sentralbyrå (2019 a). Antall arbeidsforhold og lønn. Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/12820/>

Statistisk sentralbyrå (2019 b). *Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)*. Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/11188/>

Figurregister

Figur 4.1	Andelen ansatte som byttet jobb ¹ , etter næring og lengde på arbeidsforholdet før de byttet jobb. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019.	11
Figur 4.2	Andelen ansatte som byttet jobb ¹ , etter yrke og lengde på arbeidsforholdet før de byttet jobb. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019.....	14
Figur 4.3	Andelen ansatte som var ansatt i ett år eller mindre i forrige jobb før de byttet jobb ¹	16
Figur 4.4	Andelen ansatte som var ansatt i ett år eller mindre i forrige jobb før de byttet jobb ¹ , etter kjønn og arbeidstid. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019	17
Figur 4.5	Andelen midlertidig ansettelse blant for de som var ansatt i ett år eller mindre i forrige jobb før de byttet jobb ¹ , etter arbeidstid. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019.....	17
Figur 4.6	Andelen ansatte som var ansatt i ett år eller mindre i forrige jobb før de byttet jobb ¹ , etter kjønn og alder. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019.....	18
Figur 4.7	Andelen ansatte som var ansatt i ett år eller mindre i forrige jobb før de byttet jobb ¹ , etter utdanningsnivå. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019.	19

Tabellregister

Tabell 4.1	Ansatte og bytte av jobb ¹ , etter lengde på arbeidsforholdet før de byttet jobb. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019.....	10
Tabell 4.2	Antall ansatte som var ansatt i ett år eller mindre i forrige jobb før de byttet jobb ¹ , etter næring på arbeidsforholdet før byttet. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019.....	12
Tabell 4.3	Antall nyansettelser ¹ og avsluttede ansettelser fra 4.kvartal 2018 til 4.kvartal 2019 i prosent av alle ansatte 4. kvartal 2018.	13
Tabell 4.4	Antall ansatte som var ansatt i ett år eller mindre i forrige jobb før de byttet jobb ¹ , etter yrkesområder med størst andel jobbskifter blant personer som hadde vært ansatt ett år eller mindre. Gjennomsnitt for perioden januar 2017 til september 2019	15

© **Statistisk sentralbyrå, 2020**

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

ISBN 978-82-587-1090-2 (trykt)

ISBN 978-82-587-1091-9 (elektronisk)

ISSN 0806-2056