

## MARGINALISEREDE PÅ ARBEJDSMARKEDET

13. juli 2023

# Ledige over 60 år er tilbage i job to måneder senere end andre ledige

Når personer over 60 år bliver ledige, har de sværere ved at komme tilbage i beskæftigelse end yngre ledige. Den gennemsnitlige ledighedsperiode er således ca. to måneder længere for ledige over 60 år end for andre ledige. Trods historisk lav langtidsledighed er op mod hver femte ledige mellem 60 og 64 år langtidsledig.

## ANALYSE

Udarbejdet af

Emilie Damm Klarskov  
*Analysechef*

Jes Vilhelmsen  
*Senioranalytiker*

## Kontakt

### Analysechef

Emilie Damm Klarskov

📞 27 35 85 95

✉️ ead@ae.dk

### Kommunikationschef

Jesper Kirkbak

📞 50 73 71 34

✉️ jk@ae.dk

# Hovedkonklusioner

- Ledige over 60 år er i gennemsnit ledige i 35 uger, før de kommer i beskæftigelse. Det er ca. to måneder længere end ledige under 60 år.
- Mere end hver sjette ledig mellem 60 og 64 år er langtidsledig. Dette er en større andel end for de yngre aldersgrupper.
- Seniorers højere ledighed er et problem, som bør løses. Det kræver både en bedre beskæftigelsesindsats, og at arbejdsgiverne i højere grad giver ledige seniorer chancen.

## Arbejdsløse over 60 år er tilbage i beskæftigelse to måneder senere end andre ledige

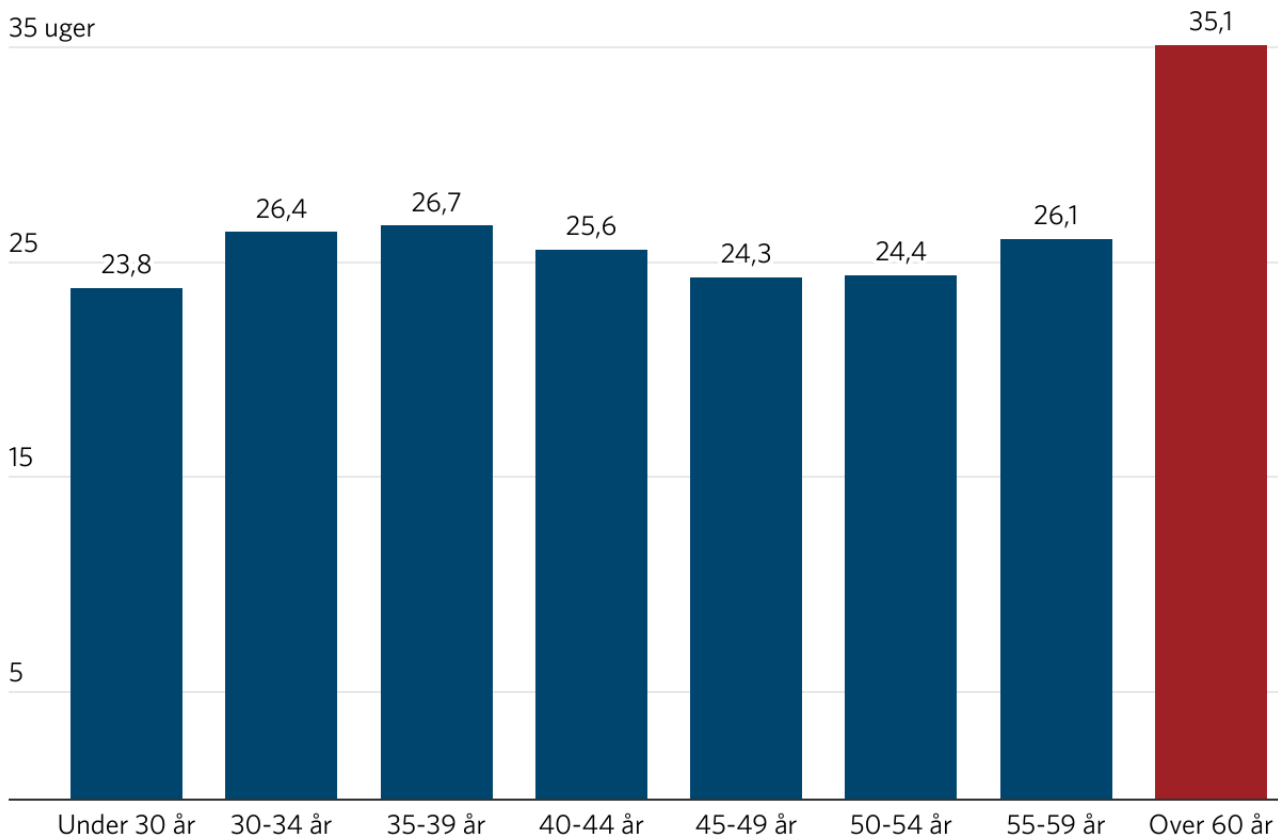
Når seniorer mister jobbet og bliver arbejdsløse, har de typisk længere vej tilbage i beskæftigelse, end når det samme sker for yngre personer. På baggrund af registerdata har vi undersøgt den forventede varighed af ledighedsperioden for forskellige aldersgrupper.

Figur 1 viser, at mens alle andre aldersgruppers forventede varighed af ledighedsperioden – dvs. den gennemsnitlige ledighedsperiode – er ca. 25 uger, er den 35 uger for ledige over 60 år. Når en person over 60 år bliver arbejdsløs, er der gennemsnitligt udsigt til, at der vil gå ca. to måneder længere, før vedkommende er tilbage i beskæftigelse. Resultaterne er vist for nyledige i perioden 3. kvartal 2020-2. kvartal 2021, men er robuste over tid.

FIGUR 1

## Dagpengemodtagere over 60 år er i gennemsnit ledige i 35 uger

Figuren viser den forventede varighed for nyledige på dagpenge i perioden 3. kv. 2020 til 2. kv. 2021 fordelt på alder.



Grafik: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd • Kilde: AE på baggrund af Danmarks Statistiks registre og DREAM

## Trods historisk lav langtidsledighed er mere end hver sjette 60-64-årige ledig ramt af langtidsledig

De senere års opsving på arbejdsmarkedet har betydet, at langtidsledigheden er historisk lav. Også for seniorer er langtidsledigheden faldet, men trods den gode konjunktursituation på arbejdsmarkedet, er knap hver femte arbejdsløse mellem 60 og 64 år langtidsledig. Det vil sige, at de har været ledige mindst

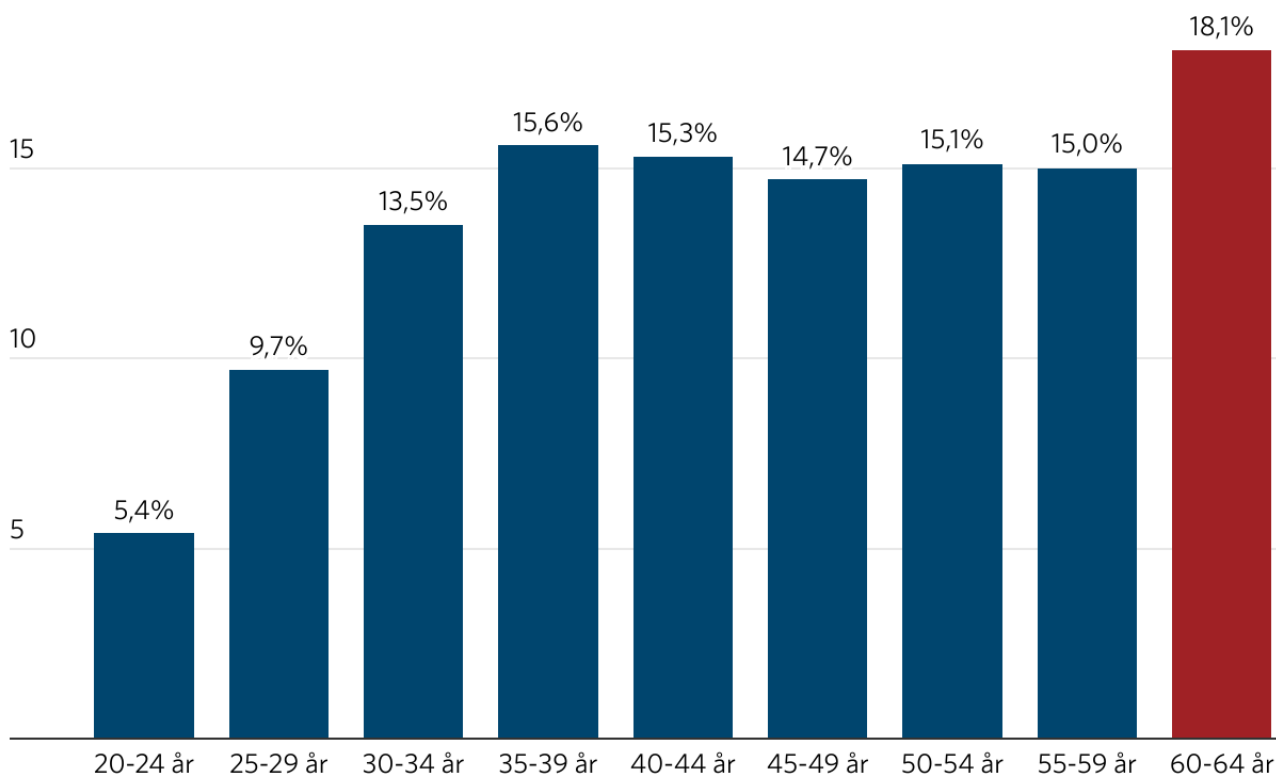
80 pct. af tiden det seneste år, og niveauet er højere end blandt alle andre aldersgrupper. Det fremgår af Figur 2.

FIGUR 2

## Mere end hver sjette 60-64-årige ledig er ramt af langtidsledig

Figuren viser andelen af ledige, som er langtidsledige. Langtidsledighed er defineret ved at man har været ledig mindst 80 pct. af tiden det seneste år.

20%



Grafik: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd • Kilde: AE på baggrund af Jobindsats

## Seniorers længere vej tilbage i beskæftigelse er et problem, der skal tages hånd om

De senere år er langt flere seniorer blevet på arbejdsmarkedet, bl.a. som følge af den stigende tilbagetrækningsalder og de gode konjunkturer. Studier fra Rockwoolfondens Forskningsenhed viser

også, at de ældste medarbejdere er værdsatte, og at de i højere grad end tidligere beholder deres ledertitler og lønstigningstakt. Samme tendens ses af forskning fra [SeniorArbejdsLiv](#), som viser, at seniorer betragtes som loyale og pålidelige.<sup>1</sup>

Det er en succes for samfundsøkonomien, at flere ældre vil og kan fortsætte med at arbejde, men bagsiden af medaljen er, at seniorer fortsat oplever en længere vej tilbage i beskæftigelse, hvis de mister deres job. SeniorArbejdsLiv har for nylig vist, at næsten halvdelen af ledige seniorer har oplevet at blive diskrimineret pga. deres alder i 2022. Det er en stigning fra ca. hver tredje i 2020. [Ny forskning](#) fra Aalborg Universitet viser desuden, at alderen er den vigtigste parameter ift. diskrimination, når arbejdsgivere står i en ansættelsessituation. De konkluderer, at sandsynligheden for at få et job falder betragteligt med alderen.<sup>2</sup>

Det er et problem, som der bør tages hånd om – både når der som nu er mangel på arbejdskraft, men også i dårligere tider. Vi ved, at længerevarende ledighed kan føre til førtidig tilbagetrækning, og det vil påvirke samfundsøkonomien negativt, hvis personer, som ellers ville fortsætte i beskæftigelse, i stedet går på pension. Hvis det negative mønster skal vendes, kræver det både en bedre aktiv beskæftigelsesindsats for seniorerne, og at arbejdsgiverne i højere grad ansætter ældre medarbejdere. De omtalte resultater fra Rockwoolfondens Forskningsenheder peger også på, at seniorer bidrager positivt til arbejdspladsens drift. Hvis seniorer fravælges, snyder virksomhederne dermed sig selv for god, pålidelig og erfaren arbejdskraft.

## Metode

## Sådan har vi gjort

De forventede varigheder er beregnet for dagpengemodtagere, der bliver indplaceret i en ny dagpengeperiode. De forventede varigheder er beregnet ud fra oplysninger, som findes i Beskæftigelsesministeriets DREAM-register.

Varigheden af ledighedsforløbene er opgjort på baggrund af uger med dagpengeledighed. Afgange fra ledighed er defineret som fire uger uden dagpenge. Afgange til beskæftigelse er defineret ved, at den ledige i mindst én af de fire uger har haft ordinær beskæftigelse uden samtidig at have modtaget ydelser/løntilskud.

På baggrund af ovenstående har vi beregnet Kaplan Meier-afgangsrater og -overlevelseskurver. De forventede afgangsrater er beregnet på ledighedsforløb med varigheder op til 78 uger. Varigheden er beregnet som berørte uger med ledighed, da der i DREAM ikke er oplysninger om ledighedsomfanget i den enkelte uge.

Opgørelsen er baseret på nyindplacerede over rullende årsperioder sluttende med andet kvartal.

Vi har lavet en række følsomhedstest for at sikre os, at forskellen i de forventede varigheder mellem aldersgrupperne er robuste. Vi har blandt andet udeladt forløb, hvor de ledige var på supplerende dagpenge, tilføjet supplerende dagpenge som afgangskriterium til beskæftigelse, tilføjet feriedagpenge samt sygedagpenge fra ledighed i varigheden, anvendt fem uger som afgangskriterium samt ændret afgange til beskæftigelse som fire uger med ordinær beskæftigelse i de fire uger.

- 
- 1 **"Flere og flere seniorer oplever diskrimination på det danske arbejdsmarked":**  
[nfa.dk/da/nyt/nyheder/2023/flere-flere-seniorer](https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2023/flere-flere-seniorer)
  - 2 **"Labour market discrimination: Relative, additive, and multiplicative effects":**  
[vbn.aau.dk/da/publications/labour-market-discrimination-relative-additive-and-multiplicative](https://vbn.aau.dk/da/publications/labour-market-discrimination-relative-additive-and-multiplicative)