

TILBAGETRÆKNING 17. maj 2023

Vi skal være bedre til at fastholde seniorerne

Det er sværere for seniorer at vende tilbage i job. For en stor andel betyder ledigheden tidlig tilbagetrækning. Det skal vi tage meget seriøst.

Kontakt

Cheføkonom

Sofie Holme Andersen

📞 61 27 58 24

✉️ sha@ae.dk

Kommunikationschef

Jesper Kirkbak

📞 50 73 71 34

✉️ jk@ae.dk

DEBATINDLÆG

Skrevet af

Sofie Holme Andersen

Cheføkonom



ARBEJDERBEVÆGELSENS ERHVERVSRÅD

60 procent af de seniorer, der har trukket sig tilbage efter at have været ledige, angiver ledighed som én af årsagerne til tilbagetrækningen. Det viser tal fra Beskæftigelsesministeriets første udgave af rapporten "[Status på arbejdsmarkedet](#)", der tre gange om året skal give et indblik i arbejdsmarkedets aktuelle tilstand, og i ministeriets første publikation er der gjort særligt plads til seniorerne.

Det danske arbejdsmarked er bomstærkt, og det gennemsyrrer rapporten.

Beskæftigelsen slår [rekord for tiden](#), og det er kommet mange grupper til gode, der traditionelt har en lidt svagere tilknytning til arbejdsmarkedet. Det gælder blandt andet [ikke-vestlige indvandrere](#), der i fjerde kvartal 2022 talte 180.000 beskæftigede lønmodtagere, hvilket er det højeste antal for gruppen nogensinde. De positive takter på arbejdsmarkedet ses også i antallet af [langtidsledige](#), der er historisk lavt.

Derudover har den rekordhøje beskæftigelse haft en positiv effekt på seniorernes beskæftigelse. Ifølge Beskæftigelsesministeriet er flere i beskæftigelse før folkepensionsalderen, og knap hver tredje er i beskæftigelse året efter folkepensionsalderen.

Men de ældre har fortsat sværere ved at komme tilbage i job, hvis de mister jobbet. Arbejdsløsheden for de 60+årige er højere end for de 55-59-årige. Flere seniorer er fortsat ledige efter et år, hvilket betyder, at de har større chancer for at ende i langtidsledighed end andre aldersgrupper.

En [analyse](#), vi i AE udgav tilbage i januar 2023, viste, at blandt de 60-64-årige arbejdsløse er 23 procent langtidsledige, mens det kun gælder for 16 procent af alle arbejdsløse. Samtidig går det langsomt med at komme tilbage i beskæftigelse for seniorerne. Det understreger, at selvom arbejdsmarkedet er brandvarmt, har den ældre del af arbejdsstyrken fortsat svært ved at få fornyet fodfæste på arbejdsmarkedet, når de bliver ledige – hvis de da ikke ender med at forlade arbejdsmarkedet. Som sagt er det hele 60 procent af de seniorer, der har trukket sig tilbage efter et ledighedsforløb, der angiver ledigheden som (del)årsag til tilbagetrækningsbeslutningen.

Vi skal altså være meget påpasselige med at sende seniorerne i ledighed – for vi risikerer, at de ikke vender tilbage. På det menneskelige plan er det forståeligt, da vejen til en ny arbejdsplads for seniorerne oftest er brolagt med mange [strukturelle](#) udfordringer. Men på et samfundsplan er det dybt problematisk, fordi vi har brug for deres ekspertise og arbejdskraft.

Årsagerne til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet er mange, men de kan overordnet opdeles i to grupper Push og Pull.

Push-gruppen indeholder de årsager, der handler om, at man ufrivilligt bliver "skubbet" ud af arbejdsmarkedet. Det kan for eksempel være nedslidning eller arbejdsløshed.

Pull-gruppen indeholder de årsager, der "trækker" en ud fra arbejdsmarkedet, fordi det er mere tillokkende. Det kan for eksempel være mere tid til børnebørnene, at ens partner trækker sig tilbage eller et ønske om frihed til selv at bestemme over sin tid.

For de fleste vil der være mere end en årsag, der gør sig gældende – ofte nogle fra begge kategorier. Derfor er det ofte samfundsmæssige problemstillinger, der er med til at give seniorerne det sidste skub. Den høje ledighed blandt gruppen er nemlig også et udtryk for et ulige arbejdsmarked, hvor man diskrimineres på baggrund af sin alder. Det er noget, vi bør tage meget seriøst.

Fordelene ved at ansætte seniorerne er mange både for arbejdsgiverne og for samfundet. De kommer med stor erfaring og en tung viden, som virksomhederne bør udnytte - særligt i en tid, hvor de selv melder om arbejdskraftmangel. Det burde altså være oplagt for arbejdsgiverne at ansætte en garvet senior i næste ledige job.

Enkelte seniorer ender i ledighed, fordi deres kompetencer ikke længere er opdaterede. Her er det samfundets opgave at stå klar med vejledning og opkvalificering.

Vi bør arbejde for, at det ikke er faktorer såsom nedslidning eller arbejdsløshed, der skubber vores seniorer ud af arbejdsmarkedet, men at de kan deltage, så længe de lyster. Det er godt både for seniorerne og samfundet.