



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeren

Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

17. maj 2023

J.nr. 2023-10/632-2023-
3884

Muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv for seniorer

Kære medlemmer af Beskæftigelsesudvalget

Det er en helt central opgave for regeringen, at man uanset ens alder skal have mulighed for at være en del af det danske arbejdsmarked. Seniorer har erfaringer og kompetencer, der gør dem til en vigtig ressource for arbejdsmarkedet. Det er derfor også en mærkesag for regeringen at give flere seniorer mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet.

Trygfonden etablerede i 2018 konsortiet SeniorArbejdsLiv bestående af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Team ArbejdsLiv ApS og Aalborg Universitet. Projektet har haft til formål at tilvejebringe ny viden om, hvad der fastholder seniorer på arbejdsmarkedet, og hvad der skubber seniorer ud af arbejdsmarkedet. Projektet er baseret på spørgeskemaer udsendt i 2018, 2020 og 2022 til cirka 30.000 +50-årige danskere, heraf ca. 18.000 beskæftigede

Beskæftigelsesudvalget er tidligere blevet orienteret som SeniorArbejdsLivs rapport i september 2020, herunder om udviklingen i perioden 2018-2020.

Til jeres orientering vedlægger jeg den nyeste rapport fra SeniorarbejdsLiv 'Motiver, muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv i Danmark', der er blevet publiceret i dag. Rapporten er udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, og kortlægger udviklingen fra 2018 til 2022 for blandt andet forventet tilbagetrækningsalder, forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet, ønsker til ændringer i arbejdslivet og oplevelsen af aldersdiskrimination blandt seniorer (+50-årige).

Resultaterne i rapporten viser, at andelen af seniorer, der ifølge dem selv forventer at forlade arbejdsmarkedet *efter* folkepensionsalderen er steget fra 19 pct. i 2018 til 20 pct. i 2020 og 23 pct. i 2022.

Seniorer forventer i stigende grad ifølge dem selv at forlade arbejdsmarkedet pga. dårligt fysisk helbred (fra 18 pct. i 2018 til 23 pct. i hhv. 2020 og 2022), og fordi de

ikke længere kan klare arbejdet (fra 25 pct. i 2018 til 30 pct. i hhv. 2020 og 2022). Det primært er seniorer, der arbejder med produktion (fx indenfor industri og bygge- og anlægsbranchen) samt med mennesker, service og omsorg (fx SOSU'ere og sygeplejersker), der selvrapporter, at de forventer at forlade arbejdsmarkedet, fordi de ikke længere vurderer at kunne klare arbejdet.

Andelen af seniorer, der rapporterer, at de forventer at forlade arbejdsmarkedet ud fra et ønske om mere fritid, steg fra 43 pct. i 2018 til 50 pct. i 2022. Denne stigning ses primært for seniorer, der arbejder med mennesker, samt kontoransatte, men dog også i nogen grad for seniorer, der arbejder med produktion.

Flest seniorer ville ifølge dem selv blive længere på arbejdsmarkedet, hvis de fik mulighed for at gå på nedsat tid eller deltid (50 pct.), fik muligheden for flere seniorordage eller seniorfridage (44 pct.), og deres arbejdstid i højere grad blev tilrettelagt ud fra deres egne behov (33 pct.). Til sammenligning svarer 27 pct. af seniorer, at de ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis det bedre kunne betale sig økonomisk.

Andelen af beskæftigede seniorer, der har oplevet aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet, steg fra 5 pct. i 2018 til 9 pct. i 2022, imens andelen af ledige seniorer, der selv rapporterer, at de har oplevet aldersdiskrimination steg fra 27 pct. i 2018 til 45 pct. i 2022.

I rapporten bemærkes det, at data fra 2022 er indsamlet i en periode med historisk høj beskæftigelse og lav ledighed, hvilket muligvis har medført, at flere personer med helbredsmæssige udfordringer er kommet i beskæftigelse og evt. forstærket oplevelsen af aldersdiskrimination blandt dem, der fortsat var ledige. Der arbejdes fortsat på at finde data på den faktiske adfærd blandt de personer, som har indgået i spørgeskemaundersøgelsen.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen