

50+ er stadig overrepræsenteret blandt afskedigelser i det offentlige



Indledning

De erfarne medarbejdere er en uvurderlig ressource på det danske arbejdsmarked, men vores analyse viser, at denne gruppe desværre er overrepræsenteret blandt afskedigelser i den offentlige sektor.

Det er bekymrende, fordi ældre medarbejdere bidrager med erfaring, faglighed og stabilitet, som er afgørende for arbejdspladsernes trivsel og udvikling. At fastholde de erfarne i arbejdslivet er ikke kun en fordel for arbejdspladserne, men også for samfundet som helhed.

Denne analyse fra Djøf ser nærmere på aldersfordelingen blandt afskedigelser af Djøf-medlemmer i Djøf-året 23/24 (1. juli 2023 til 30. juni 2024) og sammenholder dette med den generelle aldersfordeling blandt vores medlemmer. Vi fokuserer særligt på offentligt ansatte uden chefsansvar og sammenligner disse med privatansatte. Når der nedenfor refereres til offentligt ansatte, omfatter det kun offentligt ansatte uden chefsansvar.

Analysen viser at:

- Medlemmer over 50 år er overrepræsenterede ved afskedigelser blandt offentligt ansatte medlemmer. Blandt de offentligt ansatte er 39% af afskedssagerne blandt medlemmer over 50 år, mens denne aldersgruppe kun udgør 25% af medlemmerne.
- Tilsvarende er medlemmer under 40 år underrepræsenteret i de afskedssager, der har været blandt offentligt ansatte medlemmer. Blandt de offentligt ansatte udgøres 38% af afskedssagerne af medlemmer under 40 år, mens denne gruppe udgør godt halvdelen (49%) af alle de offentligt ansatte medlemmer.
- Det samme billede ses ikke i den private sektor. Her udgør afskedssagerne blandt medlemmer over 50 år 26%, mens denne gruppe udgør 28% af de privatansatte medlemmer. Der er dermed ikke en tendens til, at medlemmer over 50 år er overrepræsenteret ved afskedigelser blandt privatansatte.
- Vi har siden 2019 gentagende gange undersøgt aldersfordelingen i afskedssager. Desværre er der ikke noget, der tyder på, at der er sket en forandring i den offentlige sektor i denne periode. Vi ser nemlig, at erfarne ansatte er overrepræsenterede i afskedigelsessager i den offentlige sektor i alle årene.

Djøf mener:

- Det er dybt problematisk, at personer over 50 år fortsat er overrepræsenterede, når det gælder afskedigelser i det offentlige. Det er helt ude af trit med, at vi som samfund har brug for at beholde arbejdskraft og erfaring så længe som muligt.
- Lederne på landets arbejdspladser – også i det offentlige - er nøglepersoner, når det handler om at give flere et længere arbejdsliv. Det handler både om, at man som leder er opmærksom på det store potentiale, der findes i at udnytte de kompetencer, som den erfarne del af arbejdsstyrken besidder, og at man udnytter de tidssvarende ledelsesværktøjer (fx fleksible aftaler), der bedst muligt får de kompetencer i spil.
- Samtidig har vi brug for en bredere kulturændring i samfundet, hvor vi smider alle fordomme om alder overbord og i stedet værdsætter erfaring. Derfor har Djøf taget initiativ til kåringen Bedst over 60, som hylder de erfarne på arbejdsmarkedet. Se mere på bedstover60.dk

Indledning.....	2
Analysen viser at:	2
Djøf mener:	3
Resultater.....	5
De erfarne ansatte i den offentlige sektor er markant overrepræsenterede i afskedigelsessager	5
I den private sektor er der fin balance mellem andelen af afskedigelsessager vedrørende forskellige aldersgrupperne og aldersgruppernes relative størrelse.	6
På tværs af år er de erfarne overrepræsenterede i afskedigelsessager i den offentlige sektor	7
Metode.....	8

Resultater

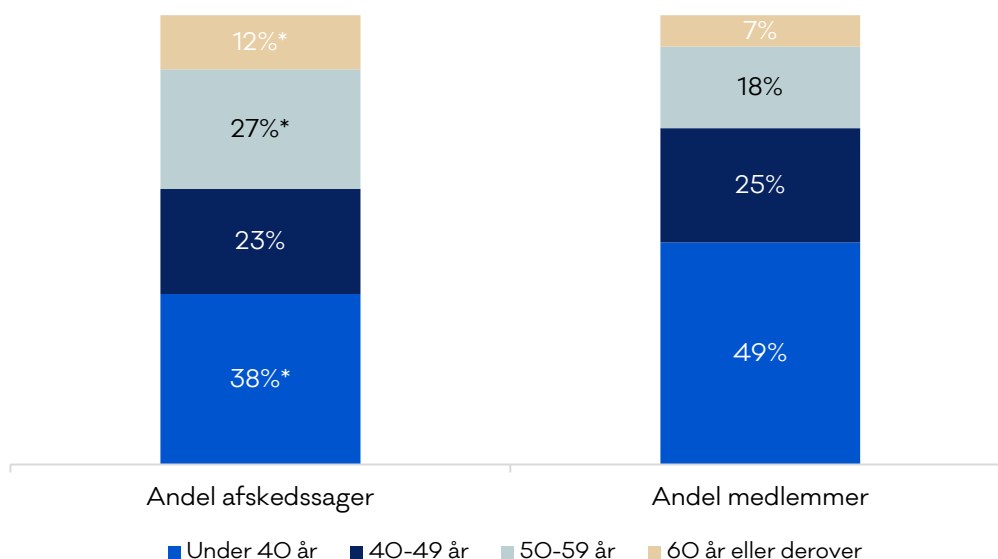
De erfarne ansatte i den offentlige sektor er markant overrepræsenterede i afskedigelsessager

Figur 1 viser andelen af medlemmer i den offentlige sektor opdelt på forskellige aldersgrupper. Herudover viser figur 1 andelen af afskedssager i den offentlige sektor opdelt på forskellige aldersgrupper. Man kan således aflæse af figur 1, om forskellige aldersgrupper er under- eller overrepræsenterede i afskedigelsessager.

Man kan aflæse af figur 1, at de erfarne på arbejdsmarkedet er markant overrepræsenterede i afskedigelsessager. En ud af fire (25 %) af medlemmerne i den offentlige sektor er 50-59 år (18 %) eller 60+ (7 %). Samtidig viser figur 1, at hele fire ud af ti (39 %) fyringssager drejer sig om personer i alderen 50-59 år (27 %) eller 60 eller derover (12 %).

De yngste medarbejdere i den offentlige sektor under 40 år er omvendt markant og signifikant underrepræsenterede med hensyn til afskedigelser. De udgør halvdelen (49 %) af medlemmerne i den offentlige sektor, men kun 38 % af afskedigelsessager omhandler denne aldersgruppe.

Figur 1: Forholdet mellem afskedssager og medlemmer fordelt efter aldersgruppe – Offentligt ansatte uden chefansvar



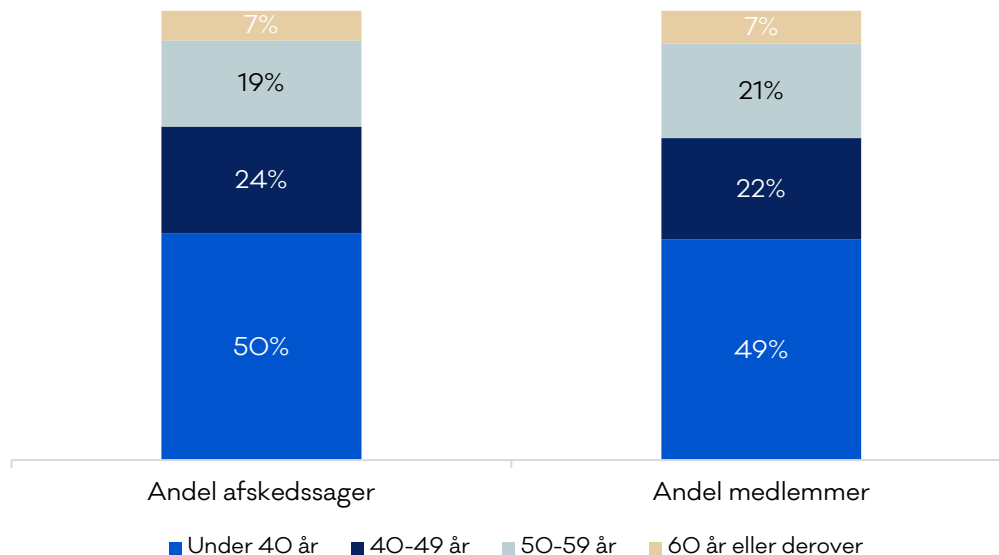
Note: * = Der er signifikant forskel mellem andelen af afskedssager og medlemmer.

I den private sektor er der fin balance mellem andelen af afskedigelsessager vedrørende forskellige aldersgrupperne og aldersgruppernes relative størrelse.

Figur 2 viser andelen af privatansatte medlemmer i forskellige aldersgrupper. Herudover viser figur 1 andelen af afskedssager i den private sektor opdelt på forskellige aldersgrupper.

Der er ingen signifikante forskelle mellem andelen af privatansatte medlemmer i forskellige aldersgrupper og andelen af afskedigelsessager vedrørende forskellige aldersgrupper. Det tyder på, at der ikke er nogen aldersgrupper, som er mere udsatte for fyringer end andre i den private sektor.

Figur 2: Forholdet mellem afskedssager og medlemmer fordelt efter aldersgruppe – Privatansatte



Note: Der er ikke signifikant forskel mellem andelene af afskedssager og medlemmer.

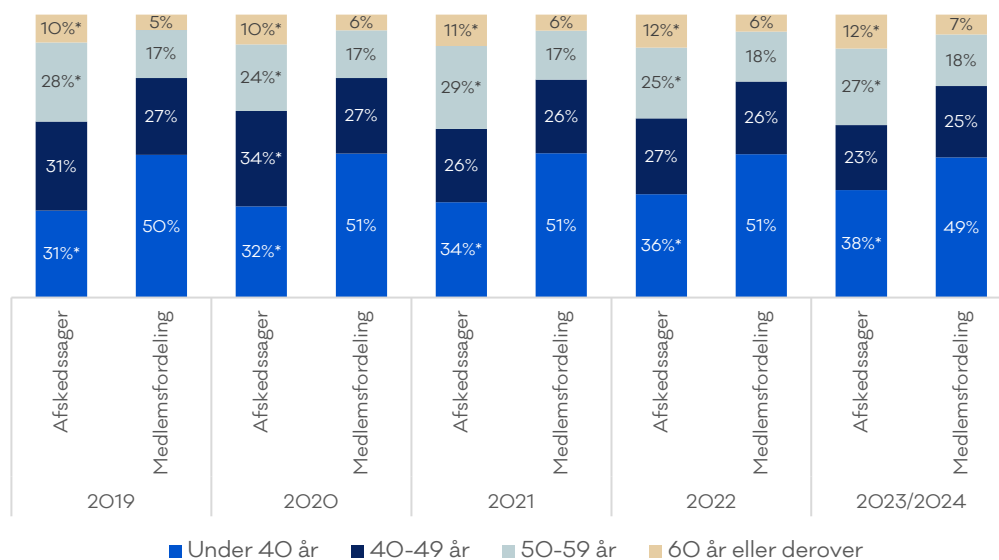
På tværs af år er de erfarne overrepræsenterede i afskedigelsessager i den offentlige sektor

Figur 3 viser forholdet mellem afskedssager og medlemmer i forskellige aldersgrupper over tid fra 2019 til 2024. Det er alene for den offentlige sektor.

Det fremgår af figuren, at de erfarne i aldersgrupperne 50-59 år og 60+ er overrepræsenterede i alle de år, hvor vi har undersøgt problematikken. I 2019 udgjorde ansatte i 50 år og op 22 % af medlemmerne og 38 % af afskedigelsessagerne. I 2020 udgjorde denne aldersgruppe 23 % af medlemmerne og 34 % af afskedigelsessagerne. I 2021 udgjorde aldersgruppen 23 % af medlemmerne og 40 % af afskedigelsessagerne. I 2022 udgjorde aldersgruppen 24 % af medlemmerne og 37 % af afskedigelsessagerne. Endelig i denne seneste undersøgelse udgør ansatte på 50 år eller derover 25 % af medlemmerne og 39 % af afskedigelsessagerne.

Tilsvarende ser vi, at i alle år er yngre ansatte under 40 år underrepræsenterede i afskedigelsessager i forhold til, hvor stor denne aldersgruppe er. I 2019 udgjorde ansatte under 40 år 50 % af medlemmerne og kun 31 % af afskedigelsessagerne. I 2020 udgjorde den yngre gruppe 51 % af medlemmerne og 32 % af afskedigelsessagerne. I 2021 udgjorde aldersgruppen 51 % af medlemmerne og 34 % af afskedigelsessagerne. I 2022 udgjorde gruppen 51 % af medlemmerne og 36 % af afskedigelsessagerne. Endelig i den seneste undersøgelse udgør ansatte under 40 år 49 % af medlemmerne og 38 % af afskedigelsessagerne.

Figur 3: Udvikling over forholdet mellem afskedssager og medlemmer fordelt efter aldersgruppe – Offentligt ansatte uden chefsvar



Noter: * = Der er signifikant forskel mellem andelen af afskedssager og medlemmer indenfor årene.

Data er opgjort for kalenderår, på nær de nyeste data som er opgjort fra den 1. juli 2023 til og med den 30. juni 2024.

Metode

Djøf registrerer løbende antallet af afskedssager blandt medlemmerne. Dette notat er baseret på Djøfs data over afskedssager blandt offentligt ansatte medlemmer uden chefansvar og privatansatte medlemmer. Vi ser på aldersfordelingen i de afskedssager, der er registreret i Djøf-året 23/24 (dvs. mellem 1. juli 2023 til og med 30. juni 2024).

For offentligt ansatte uden chefansvar er tallene baseret på 574 sager, mens de for privatansatte medlemmer er baseret på 1690 sager. For hver afskedssag fremgår medlemmets alder ved afskedigelsen.

Vi har sammenholdt aldersfordelingen blandt de afskedigede medlemmer med aldersfordelingen blandt de samlede tilsvarende medlemsgrupper. Aldersfordelingen blandt medlemmer er baseret på data fra Djøfs medlemsdatabase 1. januar 2024, dvs. halvvejs i Djøfåret 23/24.

Fordelingerne er testet for signifikante afvigelser, og resultaterne fremgår under figurerne.