



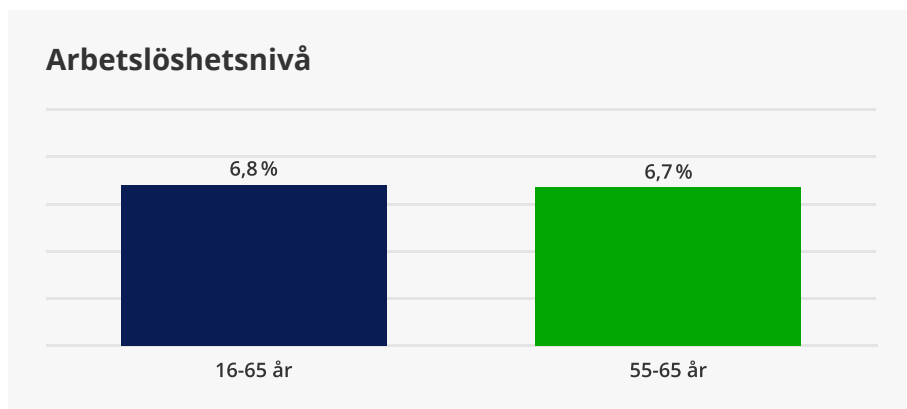
Äldre fastnar längre i arbetslöshet

Äldre som blir arbetslösa har svårare att få nytt jobb och fastnar oftare i långtidsarbetslöshet. Samtidigt har Sverige en åldrande befolkning som behöver arbeta längre. En aktiv arbetsmarknadspolitik och insatser mot åldersdiskriminering kan göra skillnad.

Personer som är äldre än 55 år är generellt etablerade på arbetsmarknaden. När de väl blir arbetslösa är det dock vanligt att de fastnar i långa perioder av arbetslöshet och jämfört med yngre har äldre arbetssökande i genomsnitt väsentligt längre arbetslöshetstider. Det finns flera orsaker till det. För vissa kan det handla om en kort utbildningsbakgrund (förgymnasial utbildning) eller en samtidig funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. För andra kan vissa kompetenser blivit irrelevanta till följd av strukturomvandling på arbetsmarknaden med digitalisering och effektiviseringar. Även åldersdiskriminering förekommer. För många är därför vägen tillbaka till ett nytt arbete lång och Arbetsförmedlingen bedömer till följd av detta att inskrivna arbetslösa som är 55 år eller äldre har en svagare konkurrensförmåga på arbetsmarknaden.

Risk för att arbetslösheten bland 55+ förblir hög

Den genomsnittliga arbetslösheten är något lägre för äldre än för befolkningen som helhet. I december 2025 uppgick andelen inskrivna arbetslösa till 6,7 procent i åldern 55–65 år, jämfört med 6,8 procent för befolkningen 16–65 år.



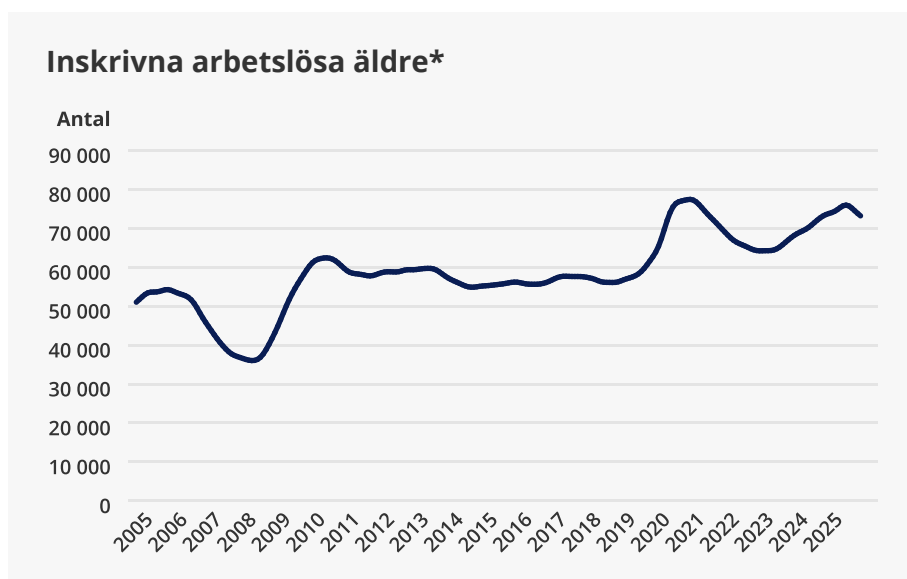
Diagrammet redovisar arbetslöshetsnivån i december 2025 bland de inskrivna arbetslösa. Den var 6,8 respektive 6,7 procent för grupperna 16–64 och 55–65 år.

Källa: Arbetsförmedlingen, december 2025

Under 2025 var i genomsnitt 75 000 av de inskrivna arbetslösa 55 år eller äldre, vilket är drygt 4 000 personer fler än året innan. Det motsvarar en ökning på 5,6 procent i gruppen.

Hur arbetslösheten bland personer som är 55 år eller äldre kommer att se ut framåt beror på flera faktorer. Hur konjunkturen utvecklas har stor inverkan, liksom att andelen äldre i befolkningen ökar. Även möjligheter till kompetensutveckling spelar roll, liksom omfattningen av åldersdiskriminering på arbetsmarknaden som leder till att arbetsgivare väljer bort äldre i samband med rekrytering.

Sammantaget finns en överhängande risk att antalet inskrivna arbetslösa äldre än 55 år kommer att ligga kvar på höga nivåer även framöver.



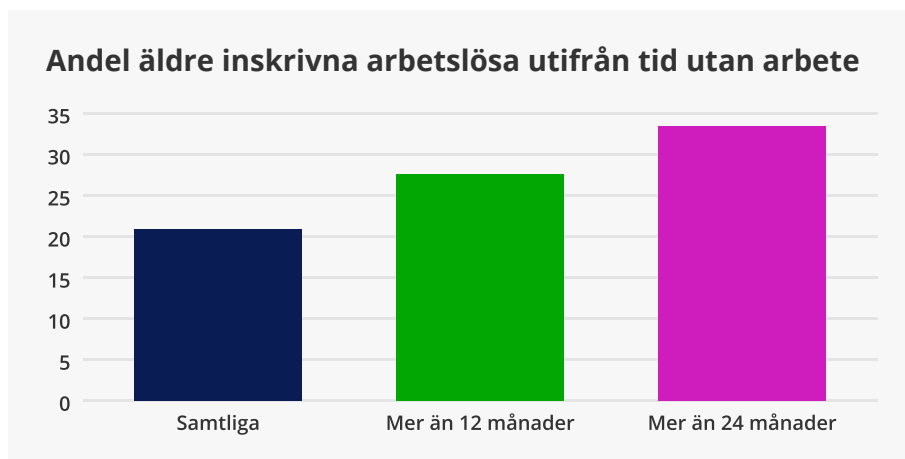
Diagrammet visar utvecklingen av antalet inskrivna arbetslösa 55–65 år under perioden 2005–2025 (59 000 i genomsnitt under). Efter en tid av relativt stabila nivåer under 2010-talet ökade antalet i snabb takt under 2020 för att därefter minska. Från 2023 har antalet inskrivna arbetslösa äldre än 55 år återigen ökat.

* Från januari 2023 avser statistiken 55–65 år, innan dess avser åldrarna 55–64 år.

Källa: Arbetsförmedlingen, säsong- och trendrensad.

Lång tid i arbetslöshet gör det svårt att komma tillbaka

Att arbetslösa som är 55 år eller äldre har en svagare konkurrensförmåga avspeglar sig både i långa arbetslöshetstider då de väl blivit arbetslösa och att andelen äldre är högre bland de arbetslösa som varit inskrivna på Arbetsförmedlingen längre tid. Totalt utgör andelen arbetslösa 55 år eller äldre 21 procent av samtliga inskrivna arbetslösa. Bland långtidsarbetslösa som varit utan arbete i mer än 12 månader är andelen 28 procent. För dem som varit utan arbete i mer än 24 månader är var tredje person (33 procent) 55 år eller äldre.



Diagrammet visar att andelen arbetslösa 55–65 år av samtliga inskrivna arbetslösa 16–65 år är högre i grupper som varit arbetslösa längre tid. Totalt utgör arbetslösa som är 55 år eller äldre 21 procent av samtliga inskrivna arbetslösa. Bland dem varit utan arbete i mer än 12 månader är andelen 28 procent, och för de som varit utan arbete i mer än 24 månader är andelen 33 procent.

Källa: Arbetsförmedlingen, december 2025

Långvarig arbetslöshet innebär att individen förlorar arbetsinkomster, med tiden ökar också risken för försämrad hälsa, förlorade arbetsrelaterade kunskaper och att uppfattas som mindre attraktiv bland arbetsgivare. Tid i arbetslöshet är i sig dessutom en försvårande faktor för möjligheten att komma ut i arbete.

Arbetsgivares uppfattningar påverkar sannolikheten för äldre att få jobb

Forskning visar att medelålders och äldre arbetssökande väljs bort i samband med rekrytering. Chansen att bli kontaktad av en arbetsgivare minskar redan i 40-årsåldern, och effekten tilltar med ökande ålder. Enligt Carlsson och Eriksson (2017), som genomförde en enkätundersökning som vände sig till ett representativt urval av arbetsgivare, beror detta på tre egenskaper som arbetsgivarna anser är viktiga och som de oroar sig för att arbetstagare över 40 år har börjat förlora. Det handlar om förmågan att lära sig nya saker, att vara anpassningsbar och flexibel samt driven och initiativrik. Forskning visar dock att det saknas tydliga samband mellan en persons ålder och arbetsprestation, se exempelvis Andersson (2019).

”

Chansen att bli kontaktad av en arbetsgivare minskar redan i 40-årsåldern

Enligt Delegationen för senior arbetskraft är diskrimineringen av äldre utbredd i arbetslivet. Delegationen menar att synen på äldre är otidsenlig och felaktig och utgör ett av de största hindren för ett längre arbetsliv för fler. Delegationen menar att arbetsgivares uppfattningar om äldre till stor del baseras på vad som gällde för tidigare generationers hälsa och förmågor i högre åldrar.

Åldersdiskriminering får stora samhällskonsekvenser

Åldersdiskriminering, som sker oberoende av den arbetssökandes kvalifikationer, påverkar efterfrågan på äldre arbetskraft negativt. Om äldre förväntar sig att bli diskriminerade på grund av ålder kan det dessutom medföra att de inte söker efter ett nytt jobb. Det finns också en risk att de lämnar arbetsmarknaden i förtid, vilket påverkar utbudet av arbetskraft negativt.

Det innebär att åldersdiskriminering kan få stora samhällskonsekvenser, exempelvis i form av förlorade skatteintäkter, minskad BNP-tillväxt och ökad försörjningsbörda. Med andra ord påverkar det utvecklingen på arbetsmarknaden och tillväxten i ekonomin. Det är särskilt problematiskt med tanke på att Sverige liksom många andra länder har en demografisk utmaning med en åldrande befolkning som behöver arbeta längre.

Åtgärder som kan minska arbetslösheten bland äldre

Samhällsutvecklingen går snabbt och den kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden förändras över tid. Kontinuerlig kompetensutveckling är därför viktig för alla, inte minst för äldre eftersom deras kompetens riskerar med tiden att bli inaktuell och inte längre efterfrågas. Risken för att existerande kompetens blivit utdaterad ökar ju längre kompetensutvecklingen uteblir.

För att inte gå miste om värdefull kompetens kan arbetsgivare behöva skapa förutsättningar för äldre att arbeta högre upp i åldrarna. Det kan handla om att bistå med kontinuerlig kompetensutveckling, men också om att anpassa fysiskt krävande arbetsuppgifter.

Det kan även behövas insatser, i exempelvis Arbetsförmedlingens regi, för att äldre arbetslösa ska komma ut i arbete. Ett exempel på en insats som kan vara effektiv är subventionerade anställningar, där staten via Arbetsförmedlingen kompenserar arbetsgivaren för en del av lönekostnaden. Det kan vara aktuellt om arbetsgivare

Äldre arbetslösa

- Andelen äldre arbetssökande som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga har legat relativt konstant sedan 2010, runt 25 procent.
- Av de inskrivna arbetslösa som är 55 år eller äldre saknar drygt 28 procent en gymnasieutbildning. Denna andel har minskat över tid i takt med att allt fler äldre i befolkningen har en gymnasieutbildning.
- Äldre inskrivna arbetslösa har ökat stadigt som andel av de långtidsarbetslösa sedan 2018, från runt 21 procent till att i slutet av 2025 utgöra 28 procent av de långtidsarbetslösa.

undviker att anställa äldre arbetssökande på grund av förväntad lägre produktivitet. Subventioner av detta slag bör inte användas på ett sätt som tränger bort vanliga arbetstillfällen. Därför är det viktigt att stödet riktas till de personer som har svårast att få jobb, exempelvis långtidsarbetslösa äldre.

I många fall kan arbetslösa äldre behöva anvisas till utbildning. De har dock kortare tid på sig att hämta hem vinsten av utbildning. Därför är det viktigt att utbildningen är kort, arbetsmarknadsinriktad och att den påbörjas relativt snabbt efter det att personen har blivit arbetslös. Det kan exempelvis handla om en arbetsmarknadsutbildning.

Det finns alltså konkreta åtgärder som kan påverka sannolikheten för äldre att få (eller behålla) ett arbete. Utöver detta behövs andra typer av åtgärder, från exempelvis andra myndigheter, arbetsmarknadens parter, arbetsgivare och politiker för att förändra negativa attityder och motverka åldersdiskriminering. Eftersom Sverige har en åldrande befolkning blir det särskilt viktigt för den framtida kompetensförsörjningen att ta vara på alla som vill och kan arbeta, inte minst äldre.

Fler äldre i arbetskraften

Under 2000-talet har arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningsgraden för äldre ökat tydligt. I åldrarna 55–64 år har sysselsättningsgraden enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) ökat från 66 till 78 procent 2024.

En av de mest grundläggande förklaringarna till att äldre kan och vill arbeta längre är att medellivslängden har ökat och folkhälsan förändrats till det bättre. Även den genomsnittliga utbildningsnivån och arbetsförmågan i högre åldrar har förbättrats.

Författare

Sandra Offesson
Arbetsmarknadsanalytiker

Presstjänst
[010-486 10 00](tel:010-486 10 00)

Källor

Andersson (2019), "Attityder till produktivitet och anställningskostnad över livscykeln", rapport 2019:12
(ifau.se)

Arbetsförmedlingen (2021), "Arbetsmarknaden för personer över 55 år – utvecklingen sedan 2010", diarienummer Af-2021/0068 4170
(cision.com)

Arbetsförmedlingen (2023), "Omvärldsrapport 2023 – Demografi, teknikutveckling och arbetsmarknadspolitik", diarienummer Af-2023/0002 2536
(arbetsformedlingen.se)

Arbetsförmedlingen (2025), "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2025", Arbetsförmedlingen analys 2025:12, Af-2025/0112 7947
(arbetsformedlingen.se)

Carlsson och Eriksson (2017), "Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment", rapport 2017:8
(ifau.se)

Delegationen för senior arbetskraft (2020), "Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre", SOU 2020:69
(seniorarbetskraft.se)

Finansdepartementet (2007), "Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning – en kunskapsöversikt", Ds 2007:21
(regeringen.se)

Fredriksson, Graetz, Hensvik och Seim (2023), "Konjunkturrådets rapport 2023. Struktumvandling på svensk arbetsmarknad: konsekvenser och policyåtgärder", forskningsrapport 2023.01.19
(sns.se)