

Arbeitskräfte werden immer älter

Die demografische Alterung der öö. Bevölkerung hat entscheidenden Einfluss auf die Wachstumsperspektiven des Wirtschaftsstandortes Oberösterreich. Die Abfederung und Kompensation der Auswirkungen des demografischen Wandels gehört zu den Kernaufgaben einer modernen Wirtschaftspolitik. Die OÖW stellt daher in Kooperation mit der Statistikabteilung des Landes die Facetten des Wandels und mögliche Handlungsalternativen für Unternehmen vor.

Der demografische und gesellschaftliche Wandel beeinflusst auch den Arbeitsmarkt in Oberösterreich. Die Gesamterwerbsquote beträgt in unserem Bun-

desland aktuell 69,4 Prozent, das entspricht rund 717.000 Personen. Im Jahr 2016 wird das Maximum mit 723.600 Erwerbspersonen erreicht. Anschließend setzt jedoch ein stetiger Rückgang ein. 2035 wird es in Oberösterreich nur noch 687.300 Erwerbspersonen geben, das sind um 29.700 bzw. 4,1 Prozent weniger als heute.

Altersstruktur der Erwerbspersonen

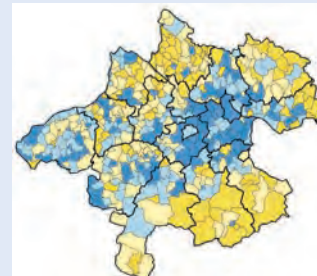
Mit dem Rückgang des Arbeitskräfteangebots wird sich auch die Altersstruktur der Erwerbspersonen deutlich ändern. Derzeit dominieren noch die Baby-Boomer der späten 50er und 60er Jahre den Arbeitsmarkt. Aktuell gehören etwa 360.900 Erwerbstätige der Generation zwischen 40 und 60 Jahre an und stellen mit 50,3 Prozent mehr als die Hälfte der Arbeitskräfte. 338.000 Erwerbstä-

tige oder 47,1 Prozent sind derzeit unter 40 Jahre, 18.000 Personen oder 2,5 Prozent über 60 Jahre alt.

Durch das Nachrücken der Baby-Boomer ins höhere Erwerbsalter sowie durch die Annahme zukünftig stark steigender Erwerbsquoten jenseits des 55. Lebensjahres, wird die Zahl der älteren Erwerbspersonen in den nächsten Jahren deutlich zunehmen. Im Jahr 2025 wird in Oberösterreich mit 120.300 Personen jede sechste Erwerbsperson 55 Jahre und älter sein.

OÖW-SERIE - 5

Demografie und Wirtschaft



DREI GRUNDLEGENDE TRENDS

Die demografische Zukunft des Arbeitsmarktes wird aus heutiger Sicht langfristig drei grundlegende Trends erzwingen:

- ▶ Die Unternehmen können auf das Potenzial älterer Arbeitnehmer nicht länger verzichten.
- ▶ Die berufliche Fort- und Weiterbildung der über 40-jährigen Arbeitskräfte muss gewährleistet und besonders gefördert werden. Lebenslanges Lernen etabliert sich als Lebensprinzip.
- ▶ Die derzeitige Tendenz zur Frühpensionierung wird längerfristig nicht haltbar sein. Eine Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters ist schon auf Grund des – durch Lohnbeiträge finanzierten – Sozialsystems notwendig. Unter Berücksichtigung der ständig steigenden Lebenserwartung bei guter Gesundheit macht eine Verlängerung der aktiven Erwerbsphase Sinn.



Die Altersstruktur der Erwerbspersonen wird sich in Zukunft deutlich ändern.

© WKO

