



SEMINAR ELDERS

Ältere Arbeitnehmer/innen in betrieblichen
Veränderungsprozessen

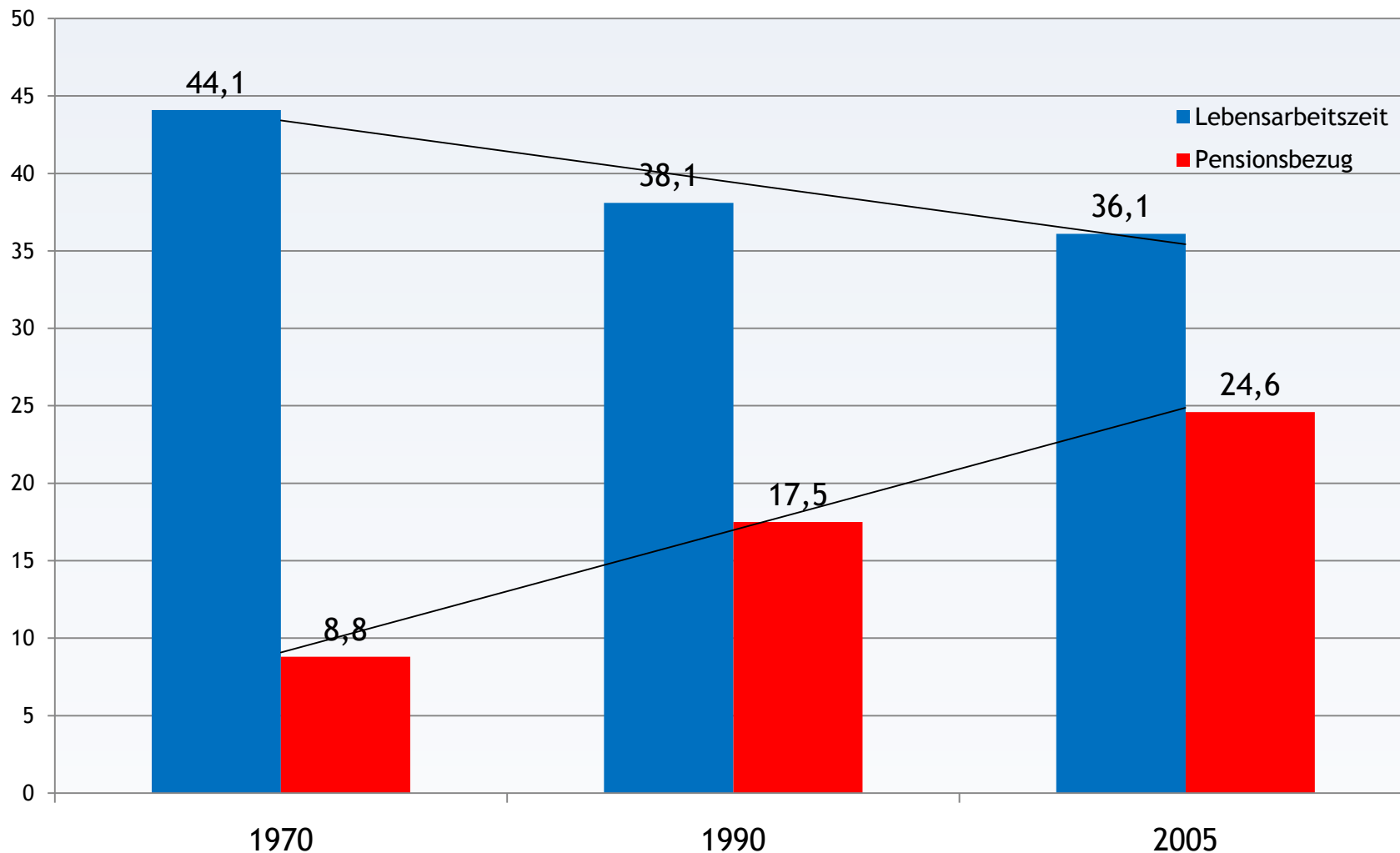
Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Kompetenz
erhalten und entwickeln

Mag. Maria Kaun
Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit

1. Oktober 2010

Wirtschaftskammer Österreich, Saal 2
Wiedner Hauptstraße 63 | 1040 Wien

Lebensarbeitszeit und Pensionsbezug in Jahren



Arbeitsmarkt für Ältere

- Jüngste Krise trifft primär die jüngeren, männlichen Fachkräfte
- ALQ 2009: insgesamt 7,2%
- Aber für 55+ : über dem Durchschnitt (8,5%)
- Zunahme der AL ggü. 2008: insgesamt + 22,6%
- Bei 50+: + 15,6%
- Beschäftigungszuwachs bei 50+: 2,4%
- Beschäftigung insgesamt: -1,4%
- Arbeitslosigkeit 50+ (-2,9%) geht im Aufschwung weniger stark zurück, als insgesamt (-8,9%)

Bedeutung für Sozialpolitik

Warum wird ein längerer Verbleib im Erwerbsleben sozialpolitisch immer wichtiger?

- Alterung der Bevölkerung:
 - 1970 Restlebenserwartung mit 60: 14,9 Jahre (M)
 - 2008 Restlebenserwartung mit 60: 21,3 Jahre (M)
 - Früher in Pension: 1970: mit 62, 2008: mit 58 Jahren
 - Geburtenrückgang um rund -30% seit 1970
- Prognose der EK für Österreich:
Anstieg der öffentlichen altersabhängigen Abgaben für Pensionen, Gesundheit und Pflege von 25,8% des BIP 2008 auf 29 - 30% des BIP 2060

Strategien zur Sicherung der Finanzierbarkeit der Sozialsysteme

- Steigerung der Erwerbsbeteiligung vor allem von älteren Menschen
- 2009: Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen:
Ö: 41,1%, EU-27: 46%
EU-Beschäftigungsziel bei Älteren 2010: 50%
- Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters durch Auslaufen der Langzeitversicherungsregelung und eine Reform der Invaliditäts- und Schwerarbeitspension

Produktiv und Wettbewerbsfähig bleiben

- EU-Länder verlieren ca. 20 % Produktivität im Vergleich zu Asien und USA, weil das Erfahrungswissen der Älteren nicht zur Verfügung steht.
- Alter hat in Berufen, in denen Erfahrungswissen und aufbauendes Wissen wichtig ist, keinen negativen Effekt auf die Arbeitsproduktivität.
- In Berufen mit physisch belastender Arbeit oder raschen technologischen Veränderungen sinkt die Arbeitsproduktivität mit dem Alter ohne entsprechende Maßnahmen.
- **Ziel: Stabilisierung der Arbeitsproduktivität bis ins höhere Alter (Qualifikation und Gesundheit)**

Betrieblicher und gesellschaftlicher Nutzen

- Steigende Produktivität: Geringe Fehlzeiten, hohe Motivation, Sicherung des Erfahrungswissens
- Sicherung der Finanzierbarkeit der Systeme der sozialen Sicherheit, Entlastung des Faktors Arbeit: Durch hohe Erwerbsbeteiligung insb. Älterer
- „Gesund“ älter werden: Entlastung für das Gesundheitssystem
- Ältere ArbeitnehmerInnen als Wettbewerbsvorteil: Problemlösungskompetenz, Loyalität, Verantwortungsbewusstsein, Erfahrungswissen

Alternsgerechte Arbeitsbedingungen

- Sensibilisierung der Führungskräfte: Know How über Altersmanagement, Angebote für Weiterentwicklung und Weiterbildung für Ältere, Wertschätzung für ältere Arbeitskräfte
- Alternsgerechte Arbeitsorganisation: Anpassung der Arbeitsanforderungen an unterschiedliche Fähigkeiten verschiedener Lebensphasen
- Betriebliche Gesundheitsförderung: präventive Angebote für alle Altersgruppen
- Qualifikation, Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen

Serviceangebote für unsere Mitglieder

- Gemeinsame Websites von WKÖ, AK, IV und ÖGB:
www.arbeitundalter.at www.arbeitundgesundheit.at
- WKÖ-Broschüren:
 - Ältere Arbeitnehmer Das Herzstück im Unternehmen
 - Generationenbalance im Unternehmen
 - Demografische Fitness
- Sozialpartnerveranstaltungen zu Arbeit und Alter, zu Arbeitsfähigkeit erhalten , Verleihung NESTOR gold (bmask), Mitwirkung Projekt „Fit für die Zukunft“
- Öffentlichkeitsarbeit: Presseaussendungen, SPIK