

Bildungsungleichheiten beim Arbeitsmarktaustritt älterer Beschäftigter in 15 europäischen Ländern

FNA

Forschungs-
Netzwerk
Alterssicherung

Jana Mäcken



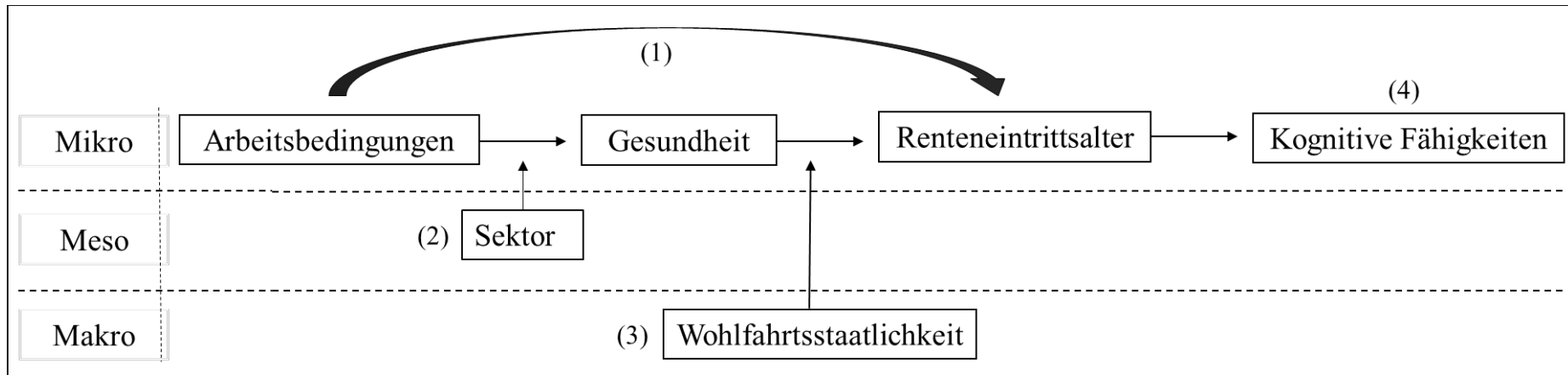
Dissertationsthema

Der Einfluss von Arbeitsbedingungen und Gesundheit auf das Renteneintrittsalter: Eine Mehrebenenanalyse

**Betreuer: Prof. Dr. Lea Ellwardt
Prof. Dr. Karsten Hank**



Grafische Darstellung der Forschungsfragen



Die vier Artikel

1. Mäcken, J. (2019): **Work Stress Among Older Employees in Germany: Effects on Health and Retirement Age.** PLOS ONE, 14(2).
2. Mäcken, J.; Merkel, S.; Heß, M.; Hilbert, J. & Naegele, G. (2019): **Transition to retirement in the healthcare sector. Working conditions and attitudes of older workers:** Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 52(1): 25-31.
3. Educational inequalities in labor market exit of older workers in 15 European countries [submitted]
4. Retirement and cognitive decline [working paper]



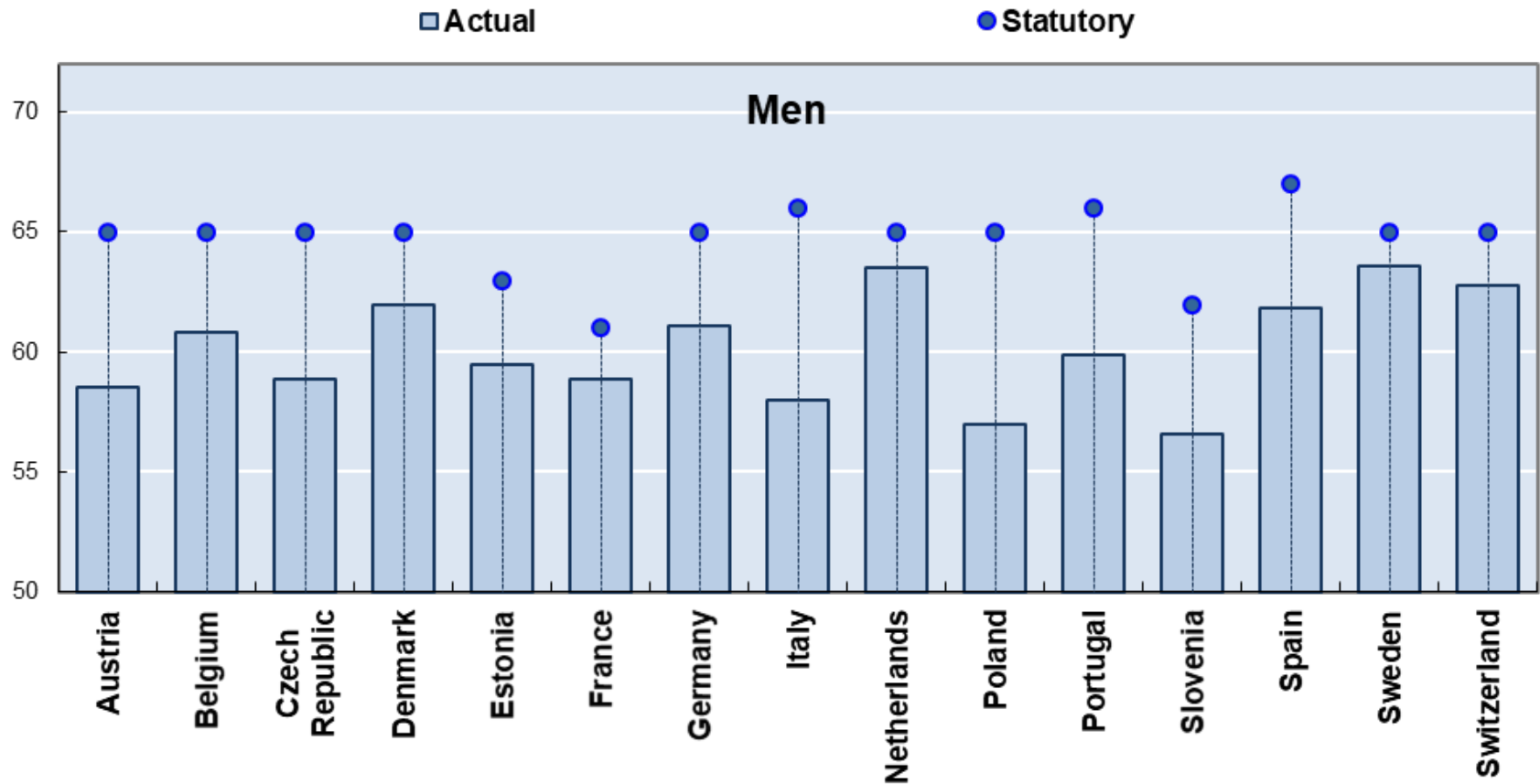
Papier 3

Bildungsungleichheiten beim Arbeitsmarktaustritt älterer Beschäftigter in 15 europäischen Ländern

Jana Mäcken, Patrick Präg, Moritz Hess, Lea Ellwardt



Aktuelles vs. Gesetzliches Renteneintrittsalter (Männer) 2012



Forschungsfragen

1. Gibt es Länderunterschiede im Zusammenhang zwischen Bildung und einem freiwilligen/unfreiwilligen Arbeitsmarktaustritt?
2. Variiert dieser Zusammenhang anhand von institutionellen Faktoren?

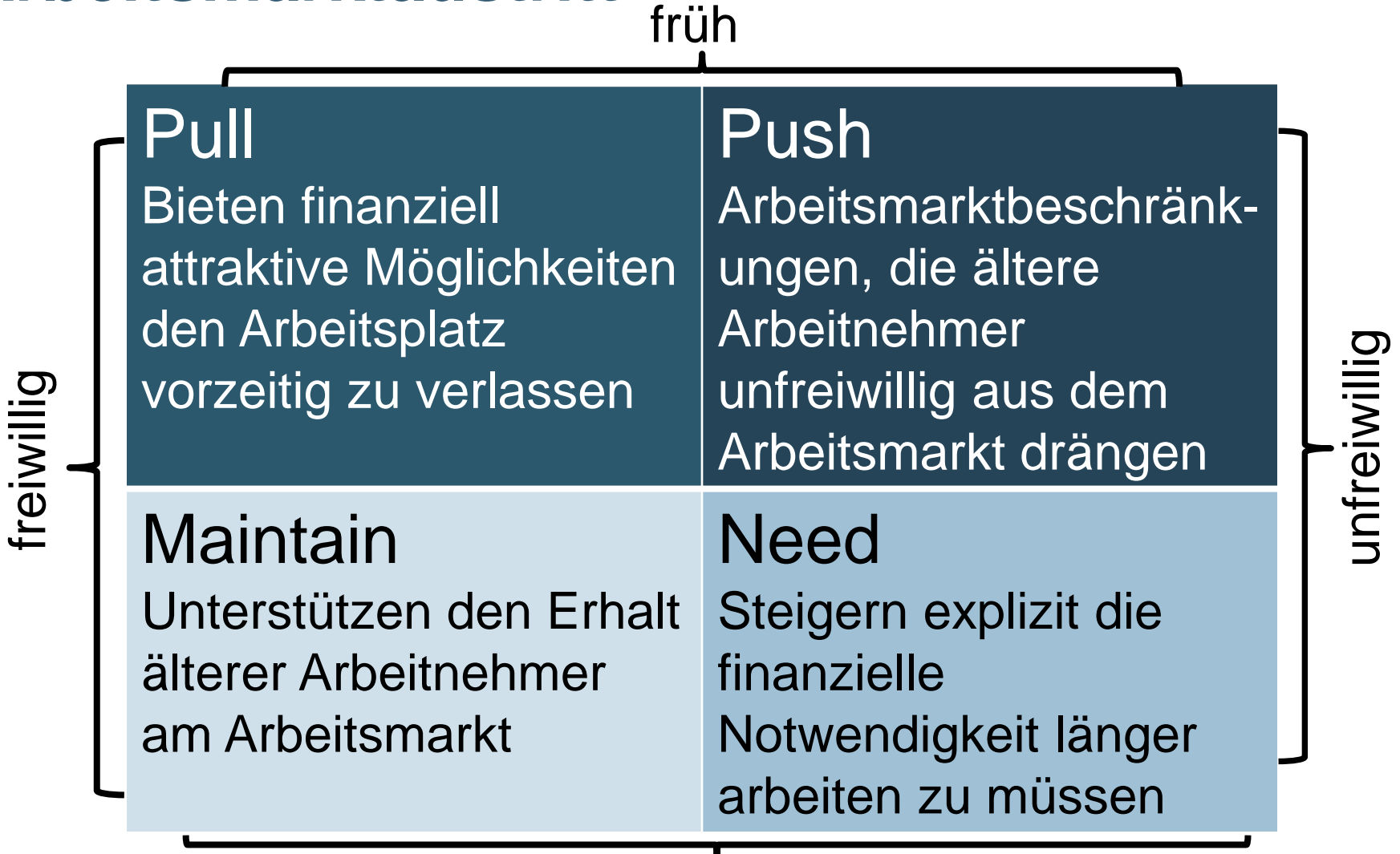


Bildungsunterschiede im Arbeitsmarktaustritt

- Entscheidung den Arbeitsmarkt zu verlassen als Prozess
- Höher Gebildete haben mehr Möglichkeiten den Arbeitsmarkt freiwillig zu verlassen
- Niedrig Gebildete haben mehr Einschränkungen
 - *H1a*: Niedrig Gebildete haben ein höheres Risiko den Arbeitsmarkt unfreiwillig zu verlassen.
 - *H1b*: Höher Gebildete haben ein höheres Risiko den Arbeitsmarkt freiwillig zu verlassen.



Länderunterschiede beim Arbeitsmarktaustritt



Sozialer Gradient beim freiwilligen und unfreiwilligen Arbeitsmarktaustritt

		Sozialer Gradient nach Arbeitsmarktaustritt		
Hypothese	Faktor	Kein Austritt	Unfreiwilliger Austritt	Freiwilliger Austritt
H2a	Push	-	Größer	-
H2b	Pull	-	Kleiner	Kleiner
H2c	Need	Kleiner	Größer	-
H2d	Maintain	Kleiner	Kleiner	Kleiner



Daten/Stichprobe & Methodik

Stichprobe:

- Alter zwischen 50-69
- Mindestens zwei Beobachtungszeitpunkte
- In bezahlter Arbeit während der ersten Beobachtung
- 19,716 Individuen aus 15 Ländern

Analytische Strategie:

- Zeitdiskrete Ereignisdatenanalyse mit einem kategorialen Outcome separat für jedes Land
- Random Effekt Meta-Analyse über die Länder
- Random Effekt Meta-Regression mit institutionellen Charakteristika



Variablen auf Individualebene

Arbeitsmarktaustritt

Freiwilliger Austritt	Unfreiwilliger Austritt	Kein Austritt
<ul style="list-style-type: none">• Anspruchsberechtigt für gesetzliche, private, oder betriebliche Rente• Arbeitslos (eilvernehmlich)• Hausfrau/mann (Enkelkinder)	<ul style="list-style-type: none">• Berufsunfähigkeitsrente• Arbeitslos (Betriebsschließung)• Hausfrau/mann (gesundheitliche Probleme)	<ul style="list-style-type: none">• Am Arbeitsmarkt aktiv

Bildung: isced-97

- Niedrige Bildung: 0-2
- Mittlere Bildung : 3-4
- Hohe Bildung : 5-6

Kontrollvariablen

- Geschlecht
- Familienstand

Sozialer Gradient: Differenz der Wahrscheinlichkeit des Arbeitsmarktaustritts zwischen niedrig und hoch Gebildeten



Indikatoren auf Makroebene

Pull

- Ausgaben für passive Arbeitsmarktpolitik
- Gesetzliches Renteneintrittsalter

Push

- Arbeitslosenquote älterer Beschäftigter (50-64 Jahre)
- Employment protection legislation-Index

Maintain

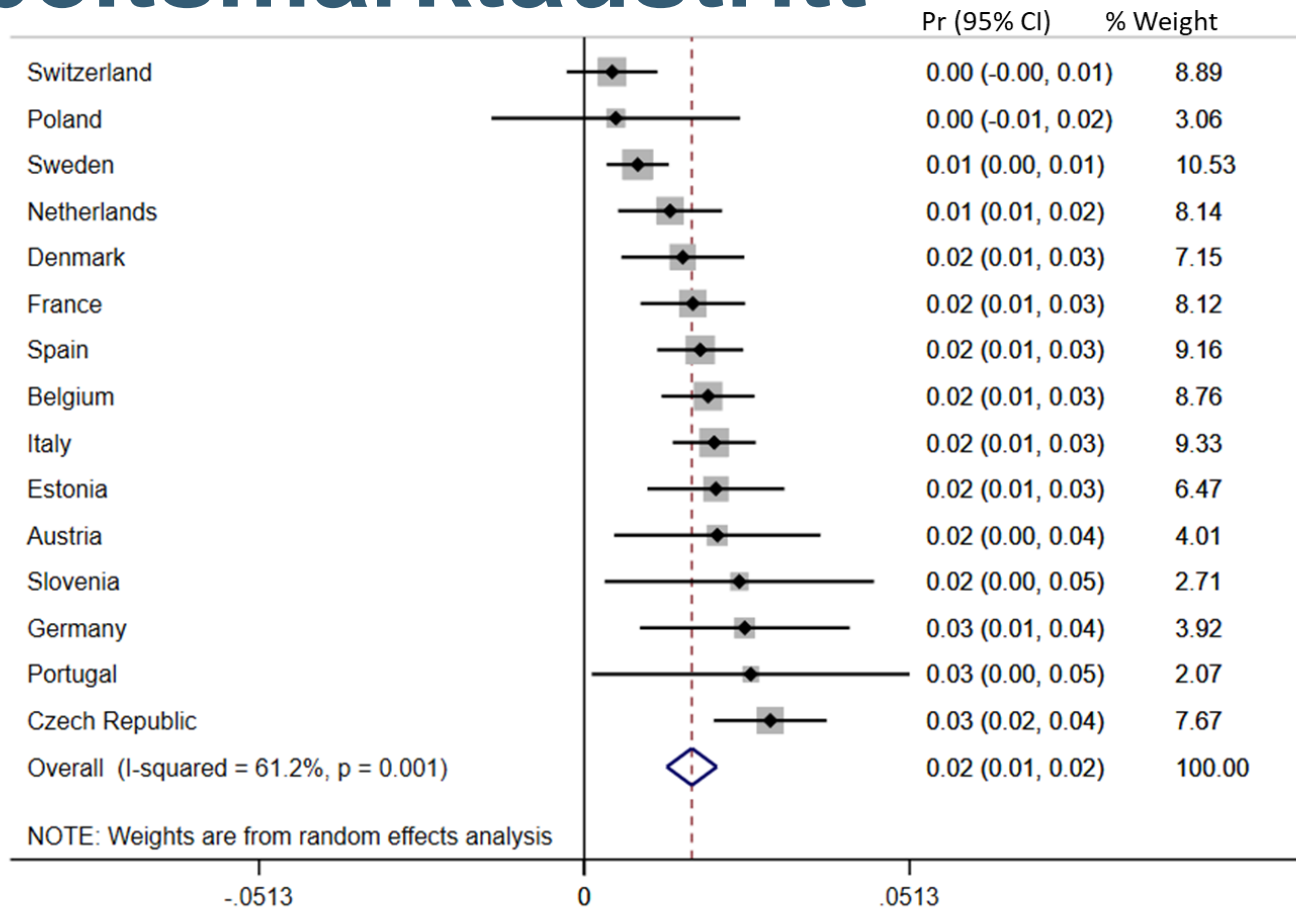
- Lebenslanges Lernen
- Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitiken
- Rehabilitationsausgaben

Need

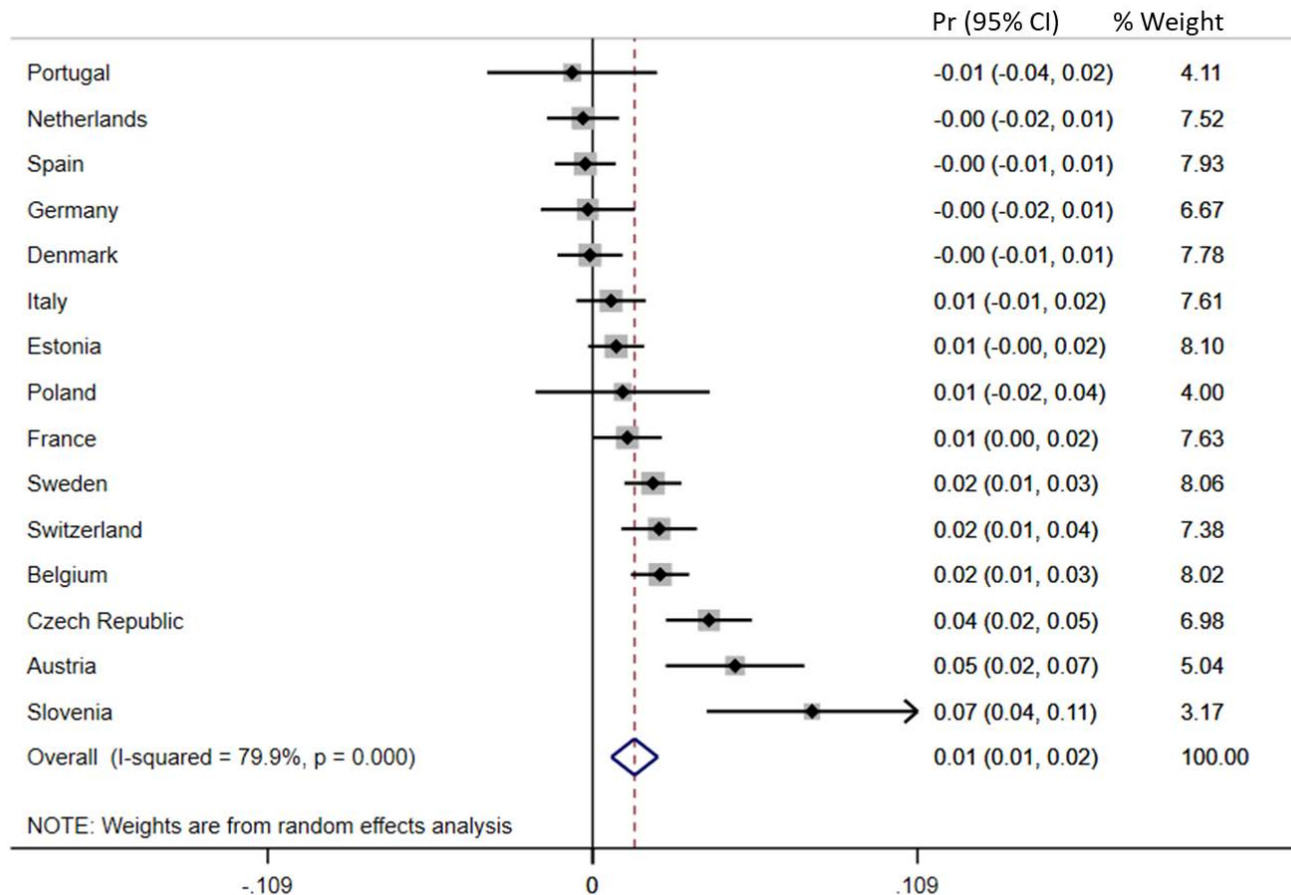
- Netto- Ersatzrate
- Frühverrentungsalter



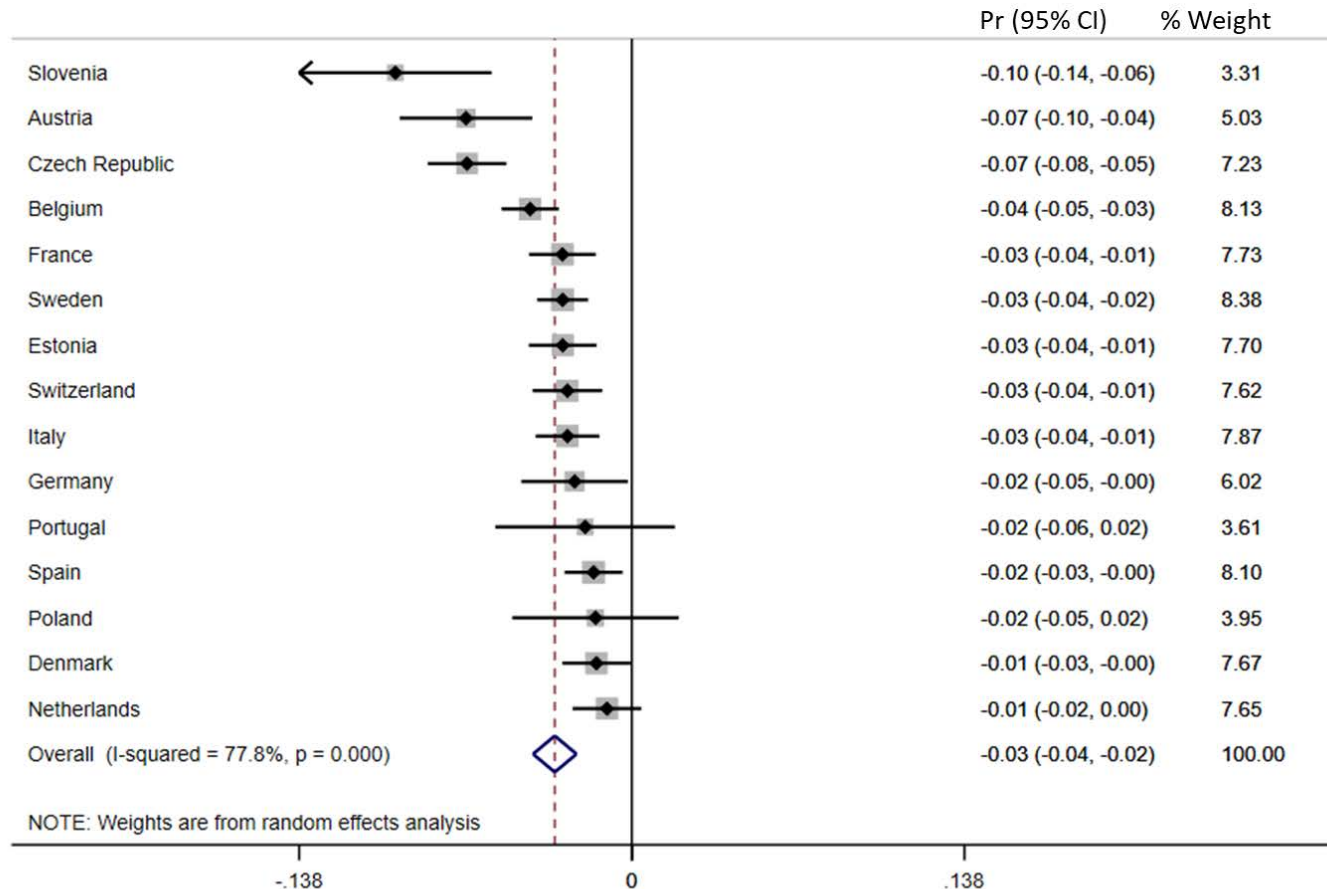
Sozialer Gradient unfreiwilliger Arbeitsmarktaustritt



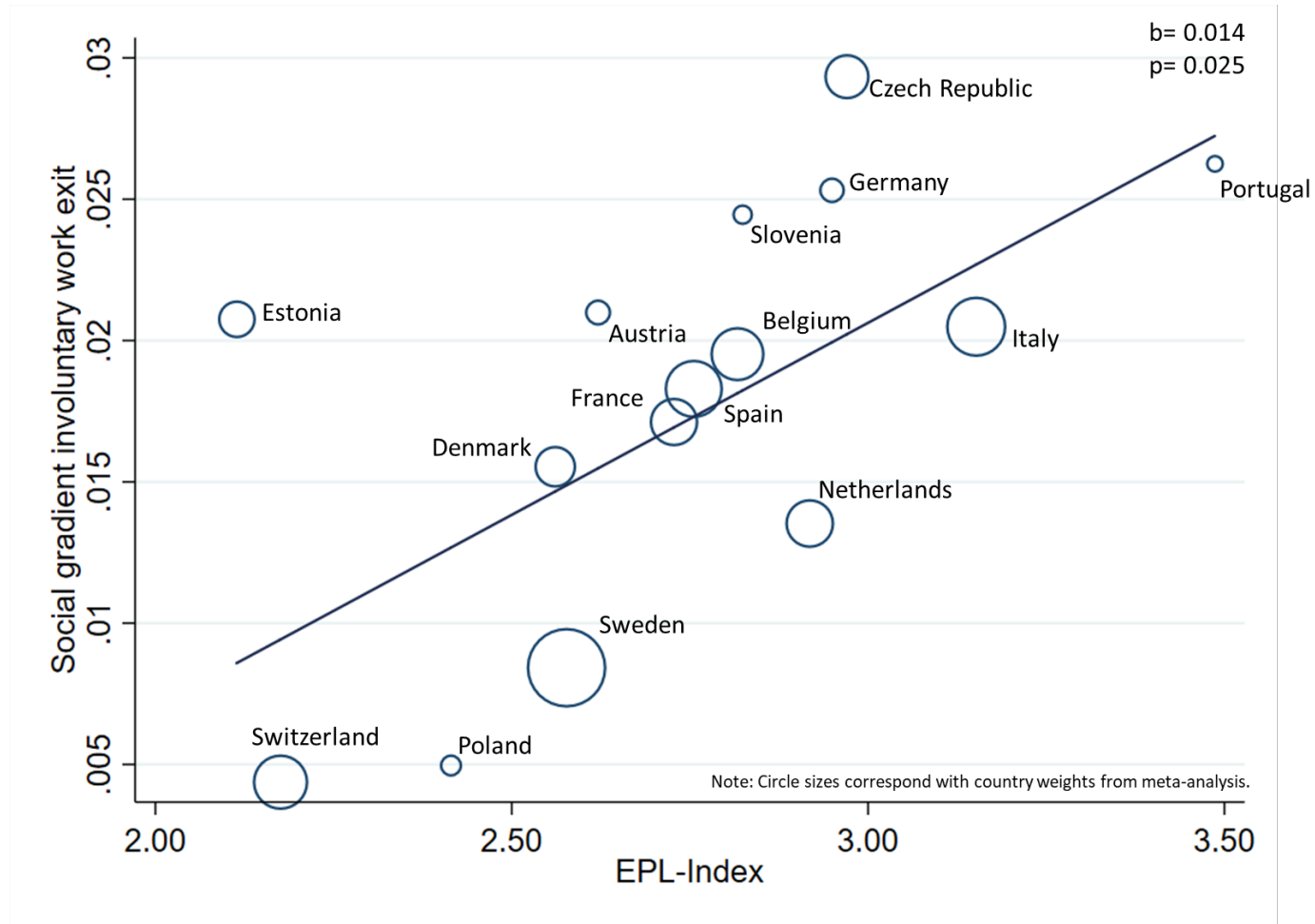
Sozialer Gradient freiwilliger Arbeitsmarktaustritt



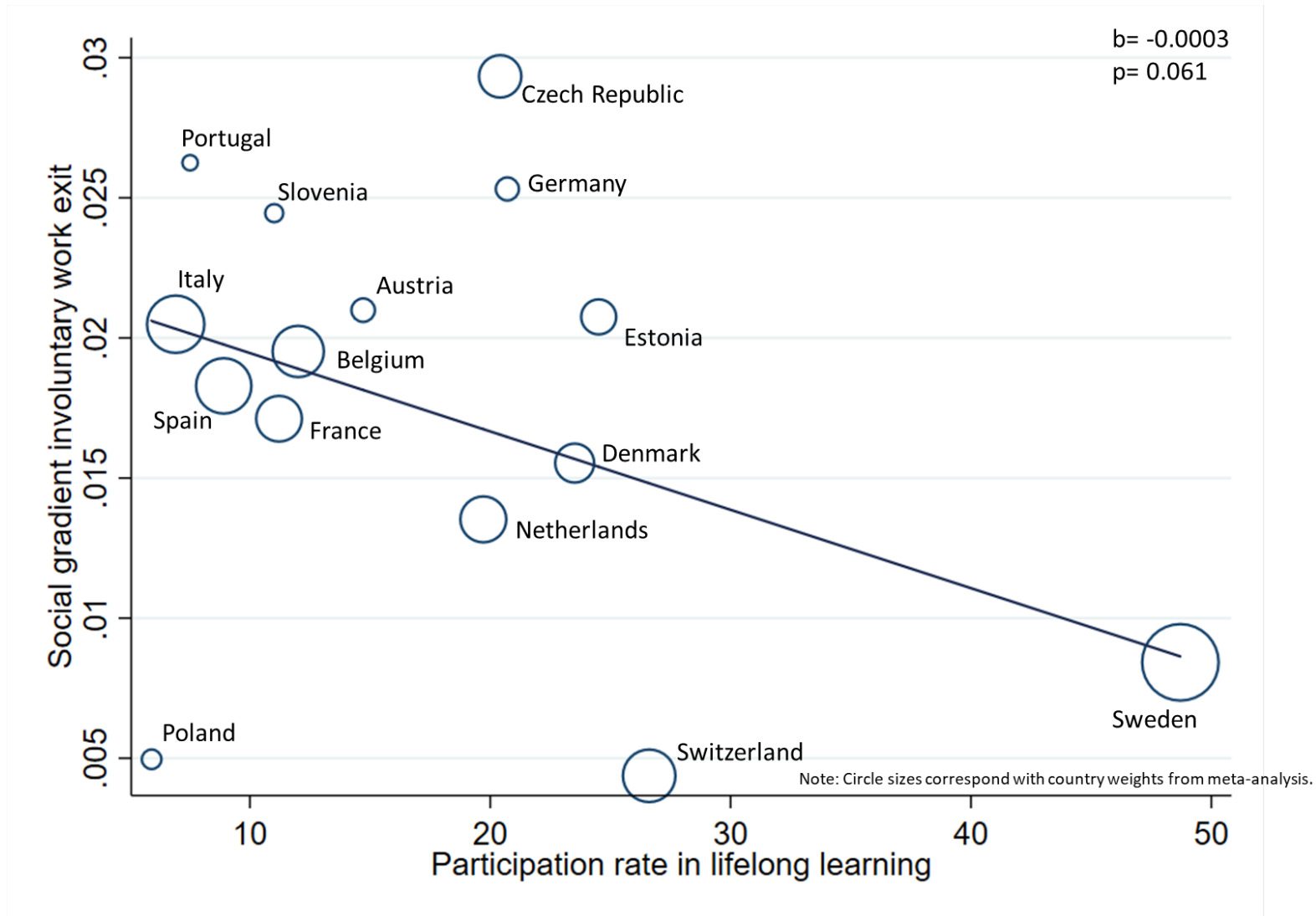
Sozialer Gradient kein Arbeitsmarktaustritt



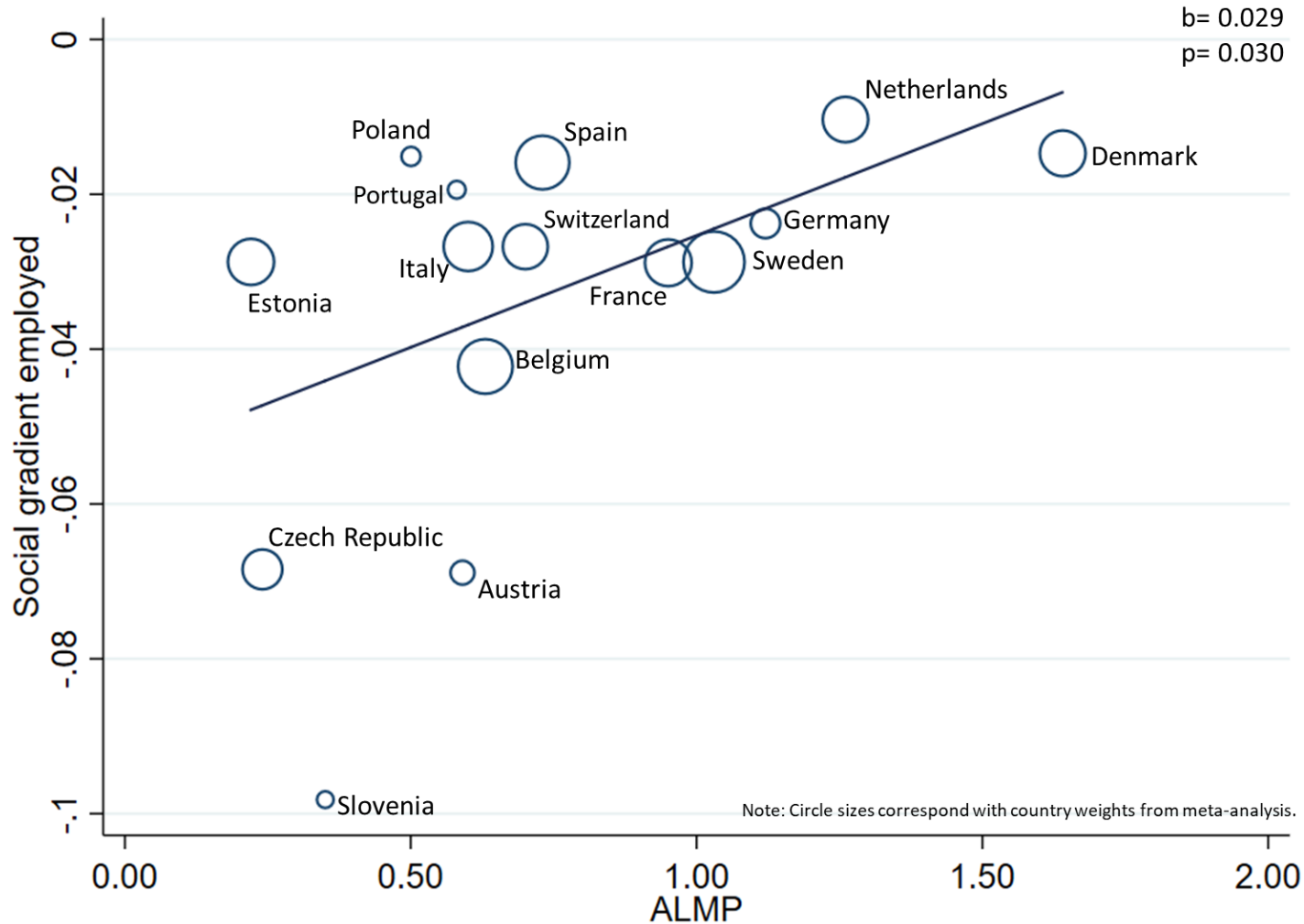
Institutionelle Faktoren



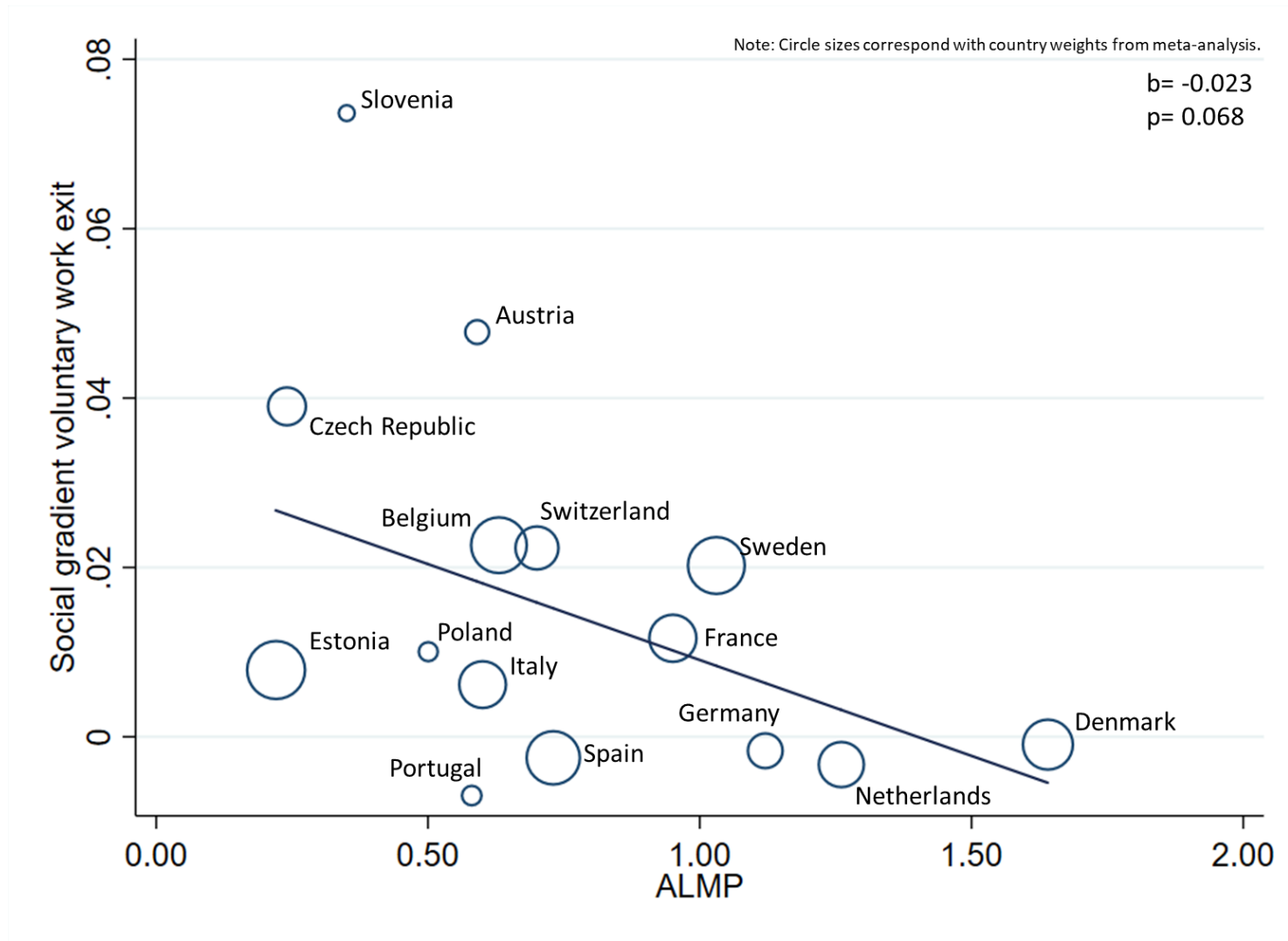
Maintain Faktoren



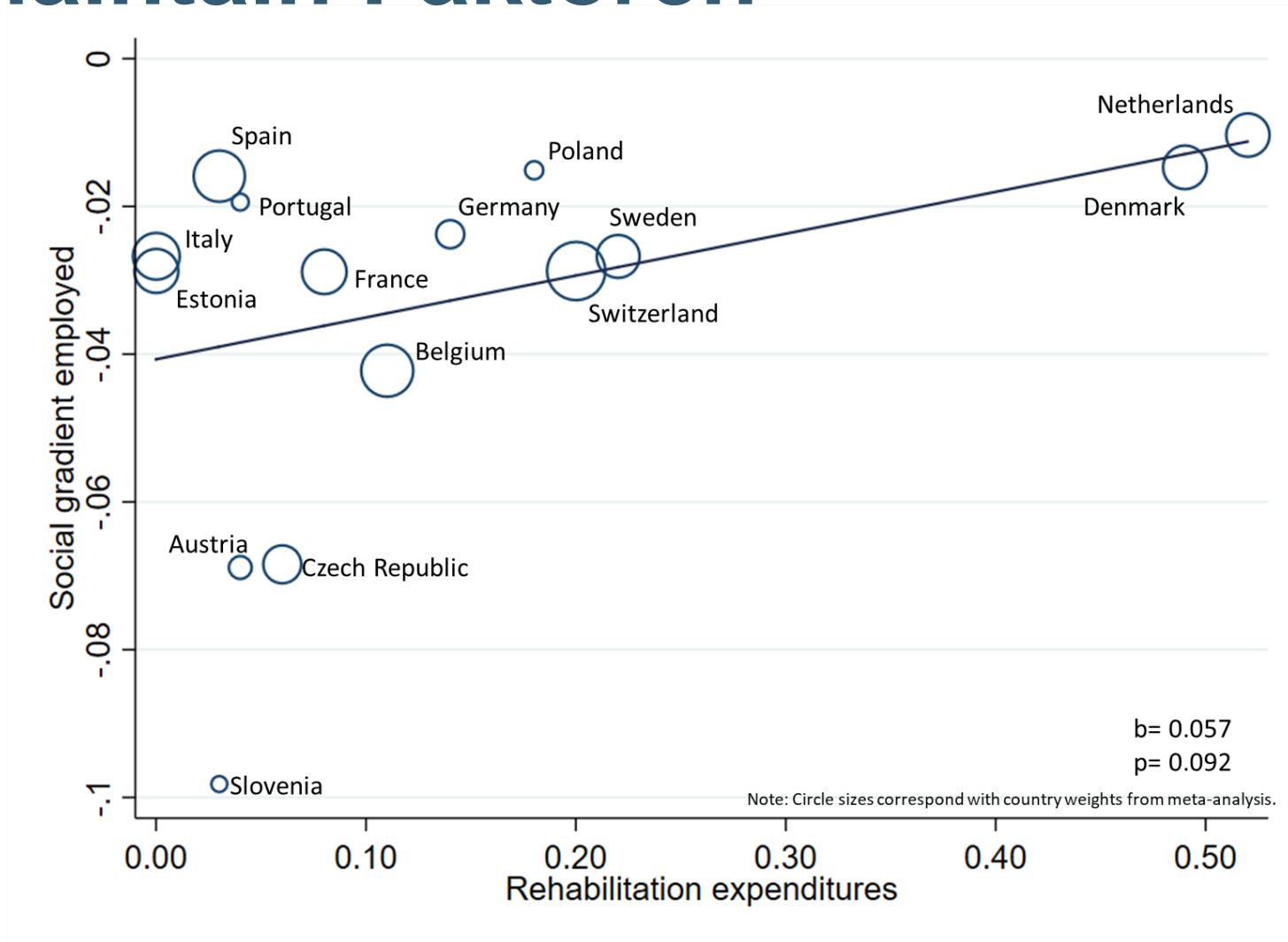
Maintain Faktoren



Maintain Faktoren



Maintain Faktoren



Schlussfolgerungen

- Niedrig Gebildete haben ein größeres Risiko den Arbeitsmarkt unfreiwillig zu verlassen
 - Nur Maintain Faktoren sind mit einem geringeren sozialen Gradienten assoziiert
- Investitionen in aktive Arbeitsmarktpolitiken, vor allem lebenslanges Lernen für niedrig Gebildete kann helfen, den sozialen Gradienten zu verringern





Vielen Dank!
maecken@wiso.uni-koeln.de

