

Determinanten der Einstellung älterer Arbeitnehmer: Die Studie von Daniel und Heywood für Großbritannien

Lehrveranstaltung Empirische Forschung
zu Arbeit und Personal

Universität Basel,
Herbstsemester 2019

Lutz Bellmann

- Warum beschäftigen viele Unternehmen Ältere, stellen diese aber nicht ein? (Hutchens 1986)

Hintergrund dieser Frage:

Ältere Arbeitnehmer stellen einen überproportional großen Anteil an Langzeitarbeitslosen, oftmals gehen Ältere unfreiwillig in den Ruhestand, wobei bei vielen auch die Gefahr der Altersarmut besteht (OECD).

Eigener Beitrag der Studie von Daniel/Heywood (2007):



Lässt sich empirische Evidenz finden, dass die Betriebe

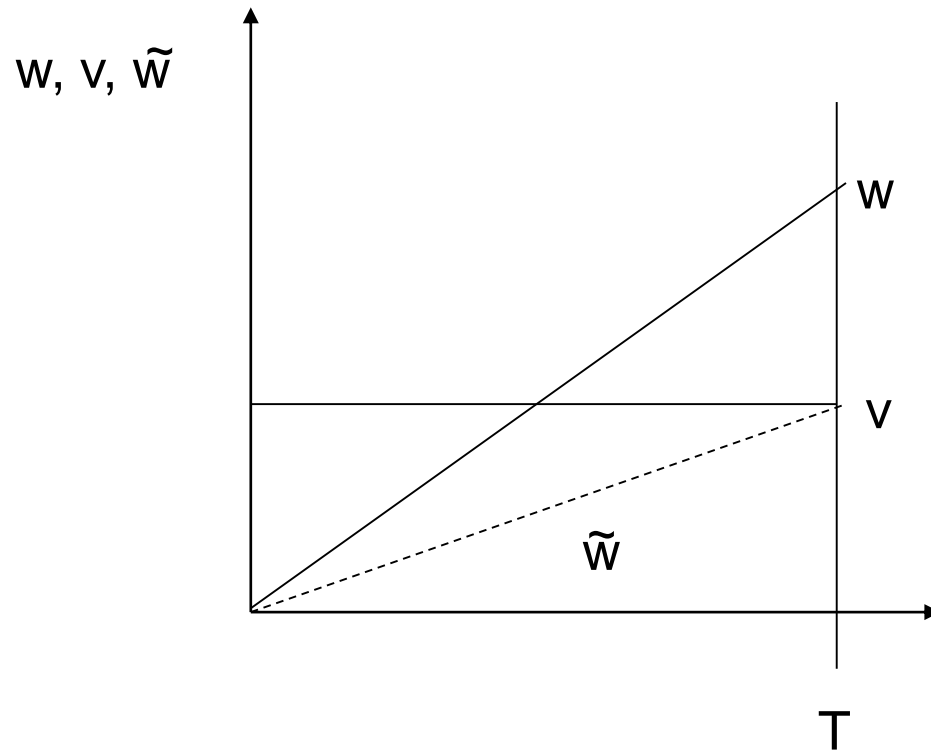
- um Leistungsanreize für ihre Beschäftigten zu schaffen, Systeme der Senioritätsentlohnung verwenden und
- das spezifische Humankapital der Älteren durchaus schätzen.

Aber – wie Koller/Gruber (2001) argumentieren – dies gilt für die bereits im Betrieb beschäftigten Älteren und nicht für die Neueinzustellenden.

Unter Verwendung von Linked-Employer-Employee Daten für Großbritannien.

- impliziert Fixkosten, die sich erst bei längerer Dauer der Betriebszugehörigkeit amortisieren (Oi 1963)
- bedeutet Erlernen von betriebsspezifischer Vorgänge und Verfahren sowie der Unternehmenskultur (Thomas und Ong 2002)

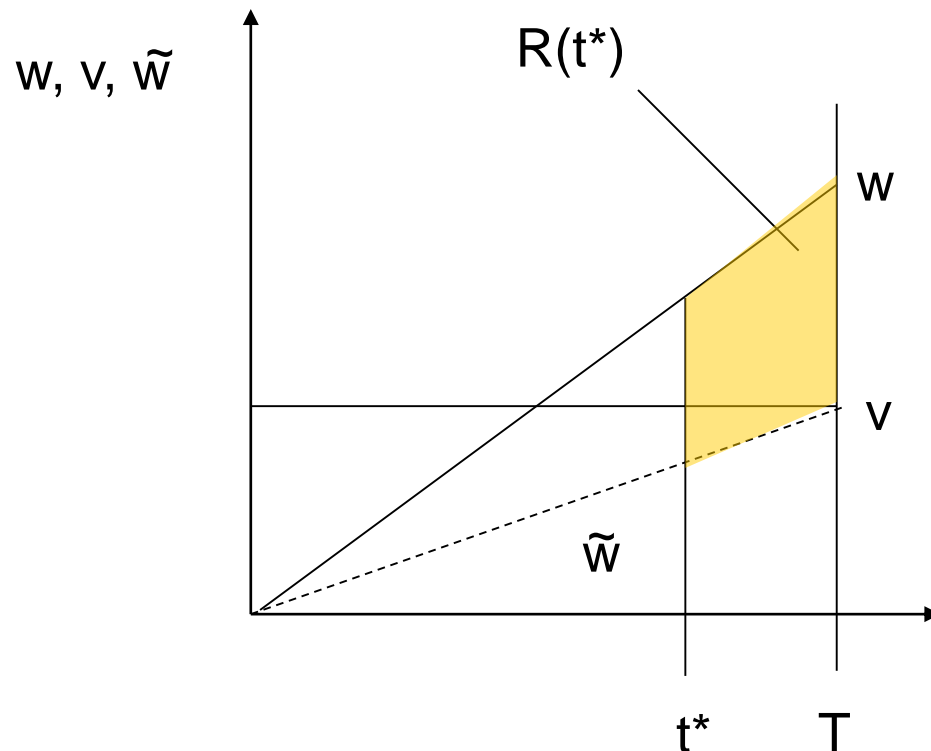
Lazear's Shirking-Modell (1979, 1981)



w – Lohnsatz, v – Produktivität, \tilde{w} - Opportunitätskosten

Lazear's Shirking-Modell (1979, 1981)

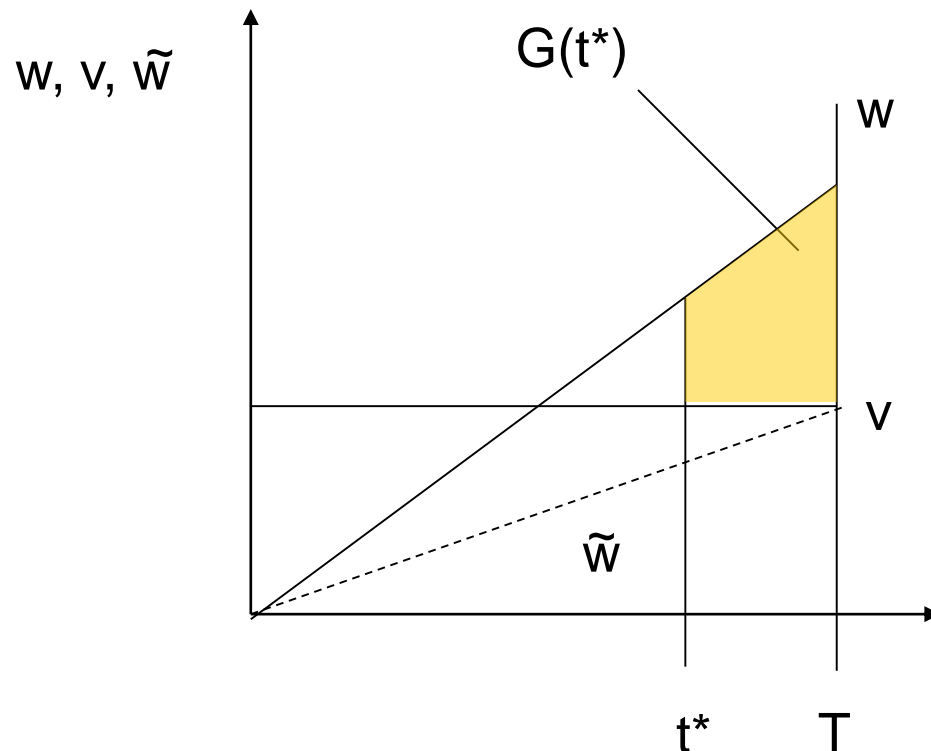
Rente des Verbleibens im Betrieb



w – Lohnsatz, v – Produktivität, \tilde{w} - Opportunitätskosten

Lazear's Shirking-Modell (1979, 1981)

Entlassungsgewinn für den Betrieb



w – Lohnsatz, v – Produktivität, \tilde{w} - Opportunitätskosten

Hutchens' Index (1986) $I(i, j)$ als Anteil der vor kurzem eingestellten älteren an allen Arbeitskräften im Sektor i und im Beruf j bezogen auf den Anteil der älteren an allen Beschäftigten im Sektor i und im Beruf j ist negativ mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit, einem Pensionsanspruch und einer verpflichtenden Altersgrenze korreliert.

- Scott et al. (1995) ermitteln in einer Betriebsbefragung eine negative Korrelation von Zahlungen der Arbeitgeber in die Krankenversicherung und den Anteil der neu eingestellten älteren Arbeitnehmer an allen Arbeitnehmern
- Hirsch et al. (2000) verwendet den US Current Population Survey mit dem Handbuch der Berufsbezeichnungen, um die Einstellungschancen Älterer zu untersuchen. Sie ermitteln Effekte bei steilen Lohnprofilen, Pensionsansprüchen und PC-Nutzung.
- Adams (2002) findet mit den Daten des US-Health- and Retirement- Survey, dass Aufstiegsorientierungen jüngerer Arbeitnehmer Teil der „aufgeschobenen Entlohnungsstrategie“ der Betriebe sind.

Bereits vorliegende empirische Studien I



- Heywood et al. (1999) zeigen für Hong Kong, dass Ältere dort geringere Einstellungschancen haben, wo Betriebspensionen gezahlt werden, interne Arbeitsmärkte gut entwickelt sind und deshalb Seniorität honoriert wird mit der Folge längerer durchschnittlicher Dauern der Betriebszugehörigkeit.
- Mazolle/Smith (1999) weisen mit kanadischen Daten nach, dass Beschäftigte, die ihren Job verlieren, weil der Betrieb geschlossen wird, keine Arbeitsplätze mit Karriereperspektiven finden.
- Campbell (1999) kann für Großbritannien zeigen, dass entlassene ältere Beschäftigte oftmals in die Arbeitslosigkeit, die Berufsunfähigkeit und den Ruhestand wechseln. Ein größerer Teil kommt vom oberen Teil der Einkommensverteilung.
- Disney/Smith (2002) ermitteln ebenfalls für Großbritannien, dass geringere Pensionen die Arbeitsmarktpartizipation der älteren Arbeitnehmer erhöhen.

- Workplace Employment Relations Survey (WERS) 1998
- Abhängige Variable: Zähler des Hutchens-Index, d.h. Anzahl der vor kurzem eingestellten älteren Arbeitskräfte
- aus Personendaten berechnet und auf Betriebsebene verwendet
- 25 oder weniger Beschäftigte werden in jedem Betrieb befragt
- Variablen für „aufgeschobene Entlohnungsstrategie“: Betriebspension, Anteil der Beschäftigten mit Dauer der Betriebszugehörigkeit mehr als 5 Jahren, ob Stellen intern besetzt werden, Lohnänderung und ob es Entlassungen im letzten Jahr gab
- Variablen für Humankapital: Dauer der betrieblichen Ausbildung, Anteil der Beschäftigten, die an formellen Weiterbildungsmaßnahmen (formal off-the-job training) teilgenommen haben.
- Beschäftigten- und Betriebsgewichtung der Daten

Ergebnisse zu den Determinanten des Anteils der Älteren an den Einstellungen (Tabelle 4)



- Indikatoren für „aufgeschobene Entlohnungsstrategie“ (Betriebspension, interne Rekrutierung, Entlassungen und Lohnänderung) signifikant: während in allen Betrieben 13,6% Ältere eingestellt werden, sind die z.B. bei Betrieben mit Betriebspensionen 2,8 Prozentpunkte weniger.
- Frauenanteil haben erhöhten, Gewerkschaftsbetriebe niedrigeren Anteil Älterer bei den Einstellungen zur Folge.
- Länge der Dauer der Weiterbildung hat keinen Einfluss, wohl aber der Anteil der formell Weitergebildeten (nicht monotone Beziehung)
- Betriebsgröße ist positiv signifikant: Wie interpretieren?

Ergebnisse zu den Determinanten des Anteils der Älteren an allen Einstellungen (Tabelle 5)



Bei einfachen Regressionen zur Erklärung des Anteils der Einstellungen Älterer zeigt sich, dass der Koeffizient des Anteils der älteren Beschäftigten in verschiedenen Teilstichproben mit „aufgeschobener Entlohnungsstrategie“ wesentlich kleiner ist als ohne aufgeschobene Entlohnungsstrategie, d.h. dass erstere Betriebe eine stärkere Präferenz, jüngere Arbeitskräfte einzustellen, haben.

Ergebnisse zu den Determinanten des Anteils der Älteren an allen Einstellungen (Tabelle 6)



Da viele Betriebe überhaupt keine Älteren eingestellt haben, obwohl sie Einstellungen vorgenommen haben, ist es interessant zu untersuchen, ob die Abschneidung der Verteilung sich auf die Signifikanz auswirkt.

- Schätzungen von Tobit-Regressionen zeigen weiterhin signifikante Effekte der Betriebspensionen, der internen Rekrutierung und Lohnänderung, wobei der Effekt der Betriebspensionen überraschenderweise positiv signifikant ist.
- Weiterbildungseffekt noch geringer

- Starke empirische Evidenz für die Bedeutung einer „aufgeschobenen Entlohnungsstrategie“ weniger für Humankapitalerklärung.
- Gesetzgebung, die die Position der Älteren im Betrieb stärkt, senkt deren Einstellungschancen.
- Gezielte Vermittlung von Älteren in die Wirtschaftsbereiche, die keine „aufgeschobene Entlohnungsstrategie“ verfolgen, ist sinnvoll.