

Projekt P 20:

In der Black Box: Interne Arbeitsmärkte in Russland und in der Ukraine in Zeiten des wirtschaftlichen Umbruchs

Thomas Dohmen und Hartmut Lehmann

Tübingen, 05.10.2006

Ziel

- Analyse der Anpassungsprozesse, die in internen Arbeitsmärkten in Zeiten großer wirtschaftlicher Umwälzungen in Gang gesetzt werden
 - Insbesondere, wie verändern sich die Strukturen innerhalb großer russischer und ukrainischer Firmen beim Übergang von der Planwirtschaft zu einer freien Marktwirtschaft?
 - Welche Auswirkungen haben solche Veränderungen auf die Lohnstruktur sowie auf die Fluktuation in Unternehmen
- Im Allgemeinen: Erforschung der Auswirkung von Schocks im externen Arbeitsmarkt auf innerbetrieblichen Strukturen und Arbeitsorganisation
- Im Besonderen: Restrukturierung in Osteuropa

Forschungsfragen

- Wie funktionieren interne Arbeitsmärkte in Russland und der Ukraine?
 - Stilisierte Fakten?
 - Vergleich zu westlichen Firmen

- Inwiefern verändert sich die interne Arbeitsorganisation beim Übergang von der Planwirtschaft zur Marktwirtschaft?
 - Lohnsetzung, Lohnstruktur
 - Karriereverläufe, Beförderungen
 - Fluktuation
 - Humankapitalbildung, Vernichtung und Bildung von Humankapital

- Testen neuerer Theorien

Arbeitsprogramm (1. Jahr)

- Datenbeschaffung
 - Personaldaten von mindestens 2 Firmen in Russland (1990-2004) und einer Firma in der Ukraine
 - Post-Separation-Survey

- Beschreibung der internen Arbeitsorganisation anhand der Personaldaten (Hierarchien, Fluktuation, Karriereverläufe, Lohnsetzung, Lohndynamik)

- Vergleichende Analyse
 - Vergleich von Personaldaten mehrerer Firmen, die in unterschiedlichen Ländern, Sektoren und Märkten operieren
 - Vergleich mit Ergebnissen aus Studien interner Arbeitsmarktprozesse in europäischen oder amerikanischen Firmen

Arbeitsprogramm (2. Jahr)

- Analyse der Anpassungsprozesse in Gegenwart von Schocks
 - Beispiel: Verweildauermodelle (competing risks) unter Berücksichtigung von Arbeitsmarktbedingungen
 - Auswirkungen auf Lohnsetzung, Lohnungleichheit, Fluktuation

- Humankapital
 - Humankapitalrenditen
 - Wird Humankapital obsolet?
 - Bildung von Humankapital

- Testen von Theorien
 - z.B. Gibbons and Waldman, 1999, 2004, Dohmen, 2004)

Kleiner Vorgeschmack

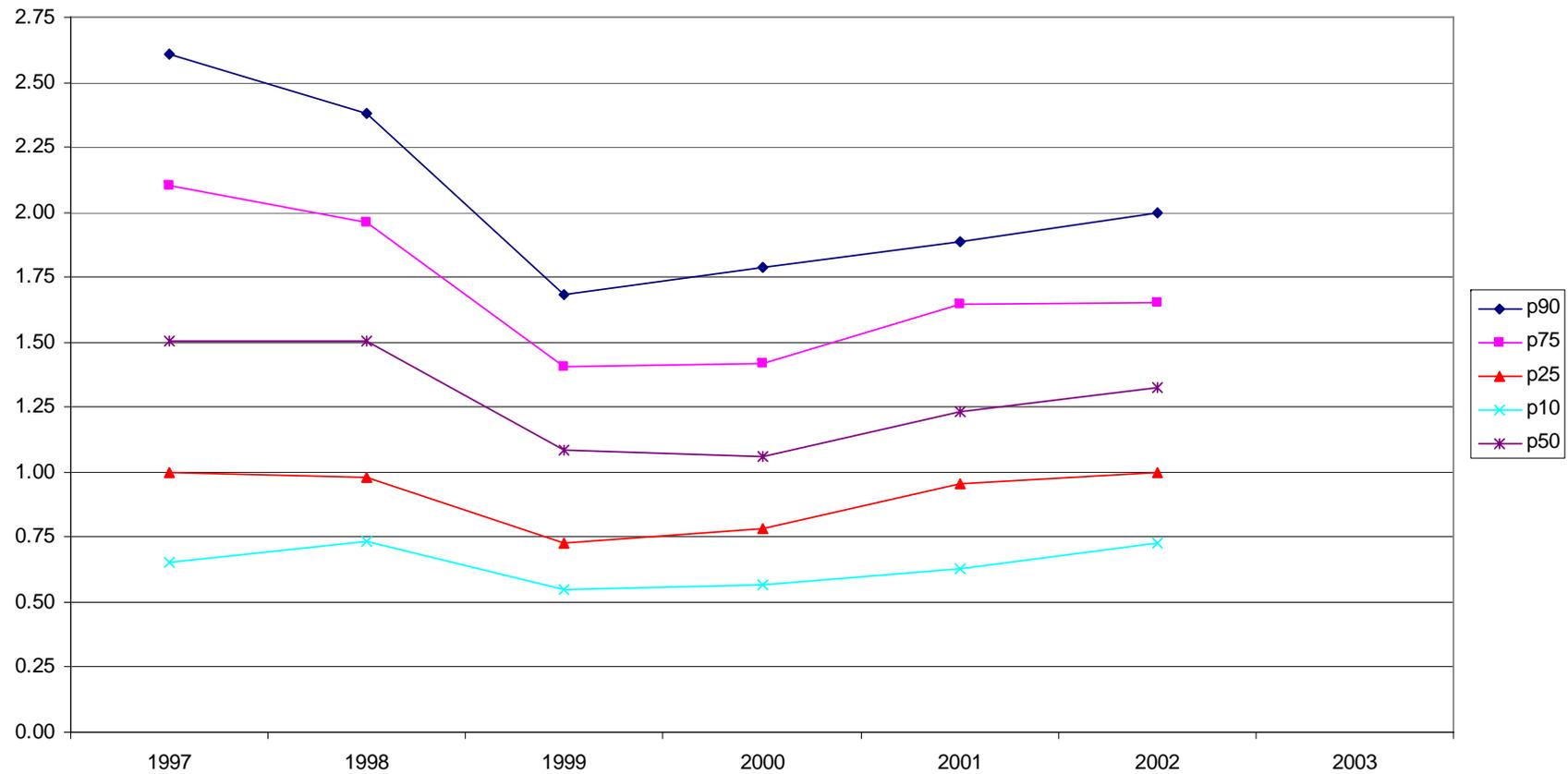
- Eine unserer Firmen in Russland
 - gegründet in den 50er Jahren
 - wurde 1992 privatisiert
 - ist in einer der 50 größten Städte in Russland ansässig
 - produziert hauptsächlich Anlagen für Öl- und Gasindustrie
 - 93% der Produktion für russischen Markt
 - beschäftigt derzeit etwa 3000 Mitarbeiter (Belegschaft 1991: 3356, 1992: 2190)
 - hat mehr als 5 große Wettbewerber im russischen Markt

Daten

- über alle Mitarbeiter, die zu irgendeinem Zeitpunkt zwischen Januar 1997 und Ende 2003 beschäftigt waren
- Information zu:
 - bisheriger Karriereverlauf außerhalb und innerhalb der Firma
 - Bildung/Ausbildung
 - Demographie (Alter, Geschlecht, Familienstand, etc.)
 - Eintritts- und Austrittsdatum
 - derzeitige Position in der Firma
 - Entlohnung

Entwicklung der Realeinkommen

Distribution of total compensation in rubles - all employees



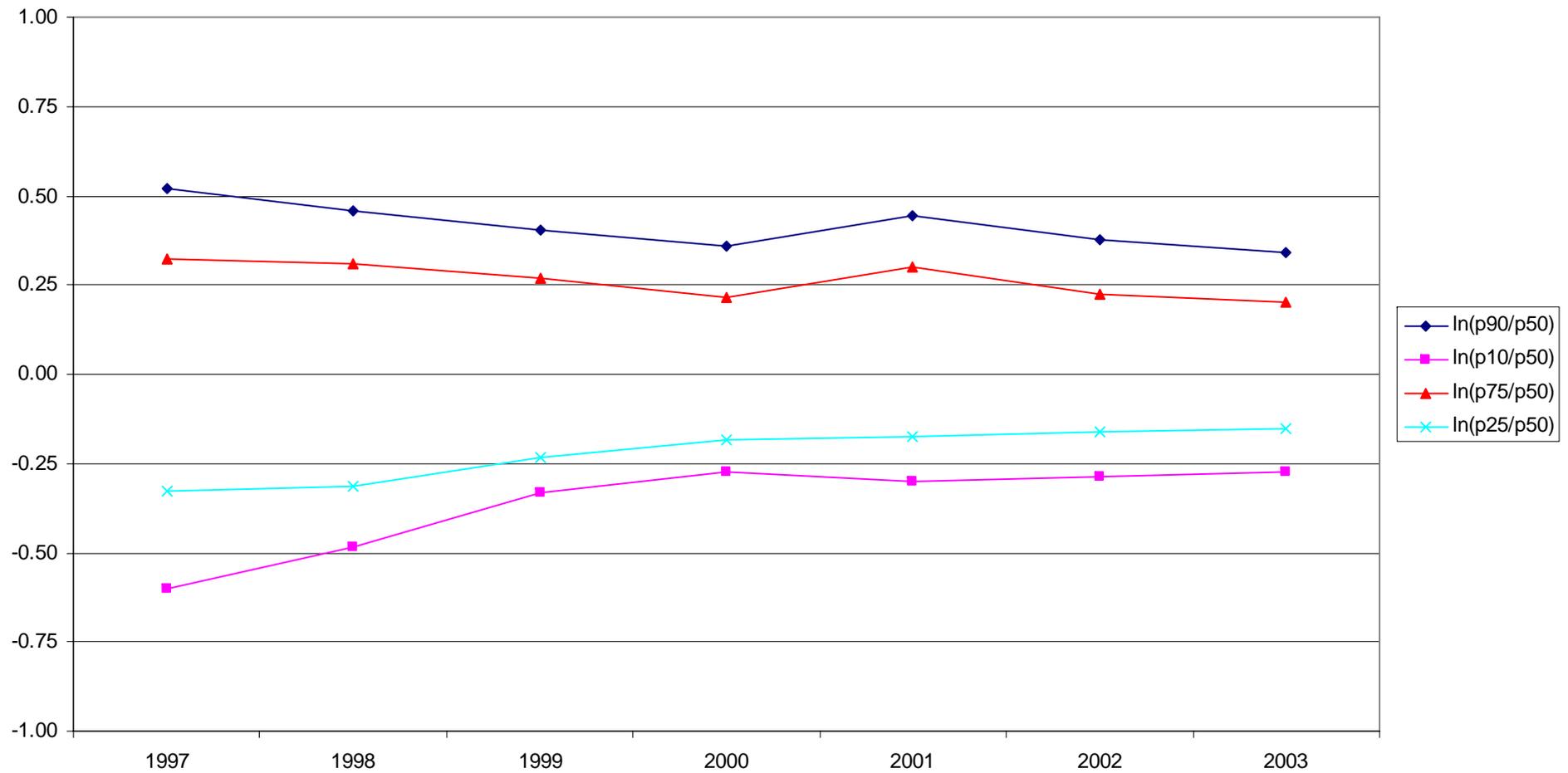
Ungleichheit in Realeinkommen

Distribution of total compensation relative to yearly median - all employees



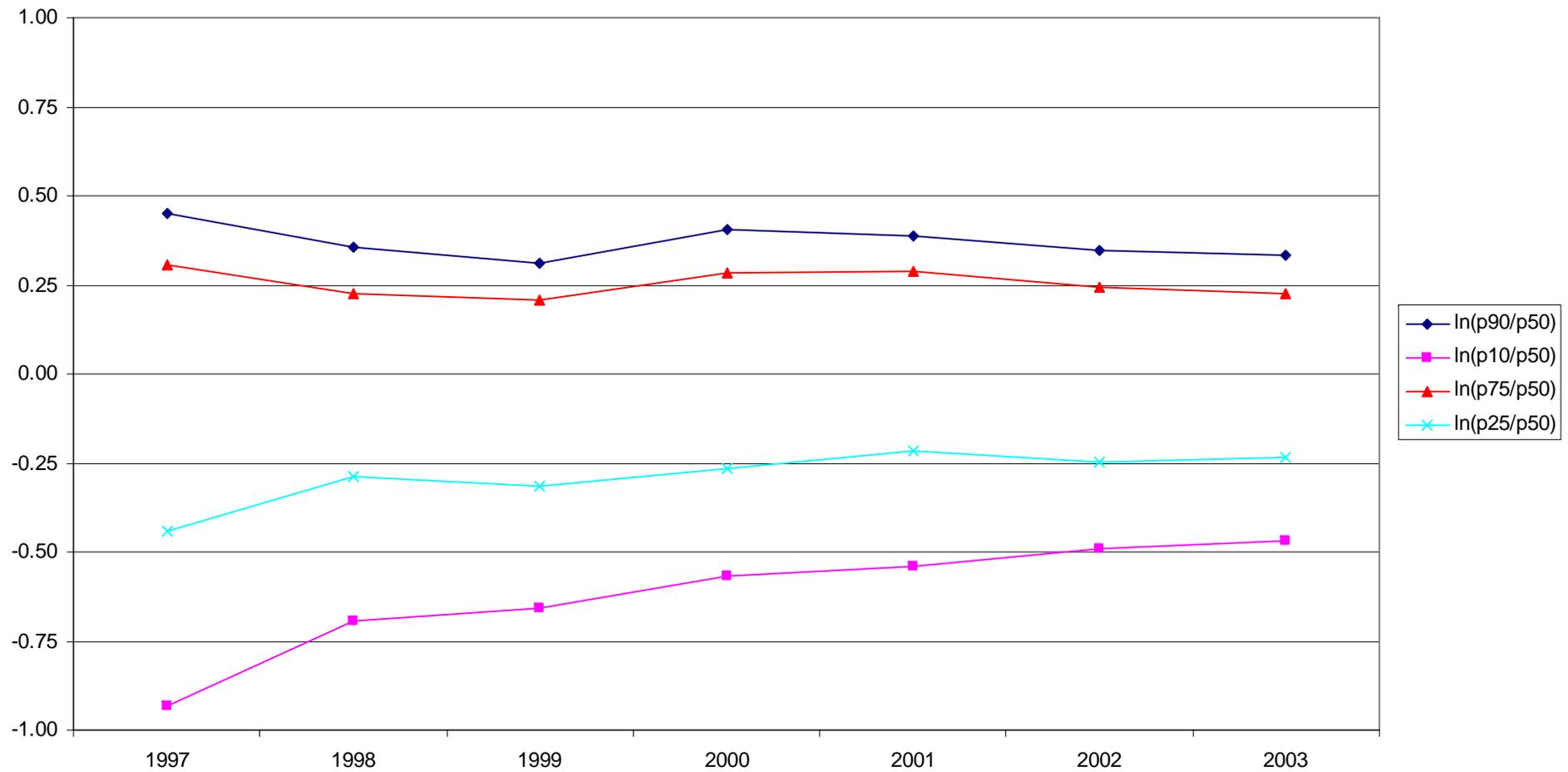
Entwicklung der Reallohnverteilung für Ingenieure

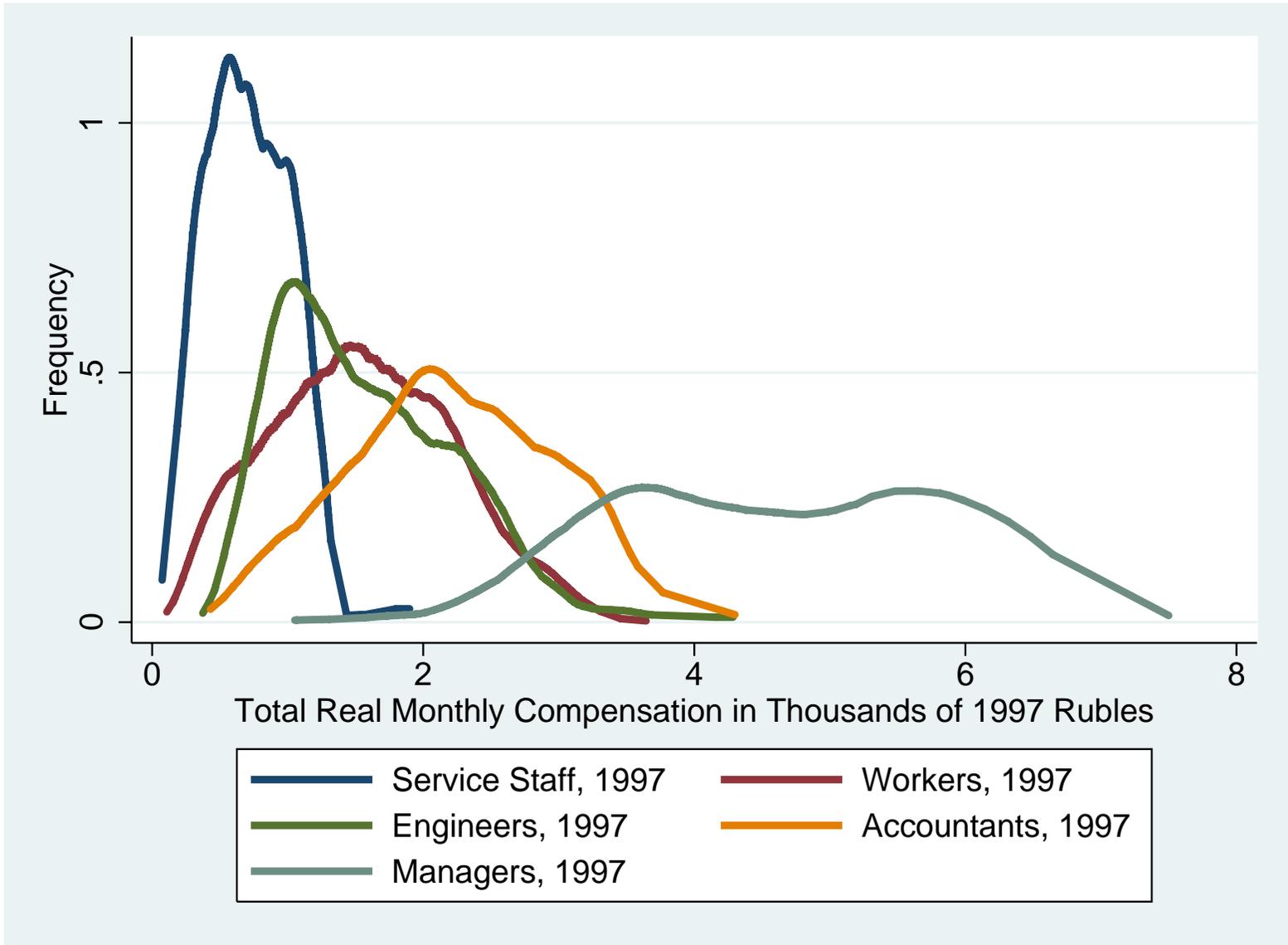
Distribution of basic wage relative to yearly median - engineers

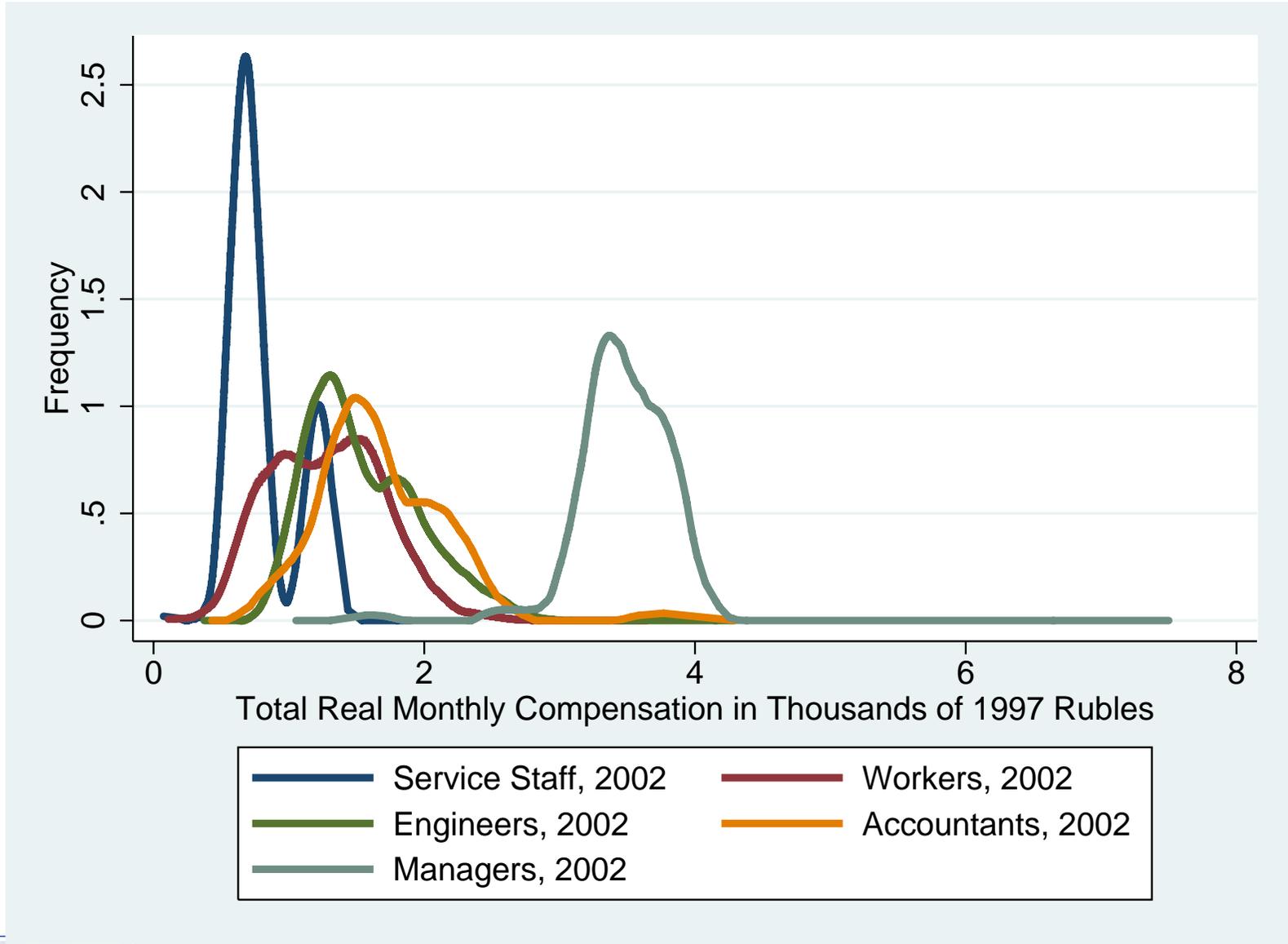


Entwicklung der Reallohnverteilung für Arbeiter

Distribution of basic wage relative to yearly median - workers







Fluktuation

Year	Entry	Exit
1997	414	395
1998	442	404
1999	293	288
2000	281	204
2001	301	215
2002	216	196

