

## 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

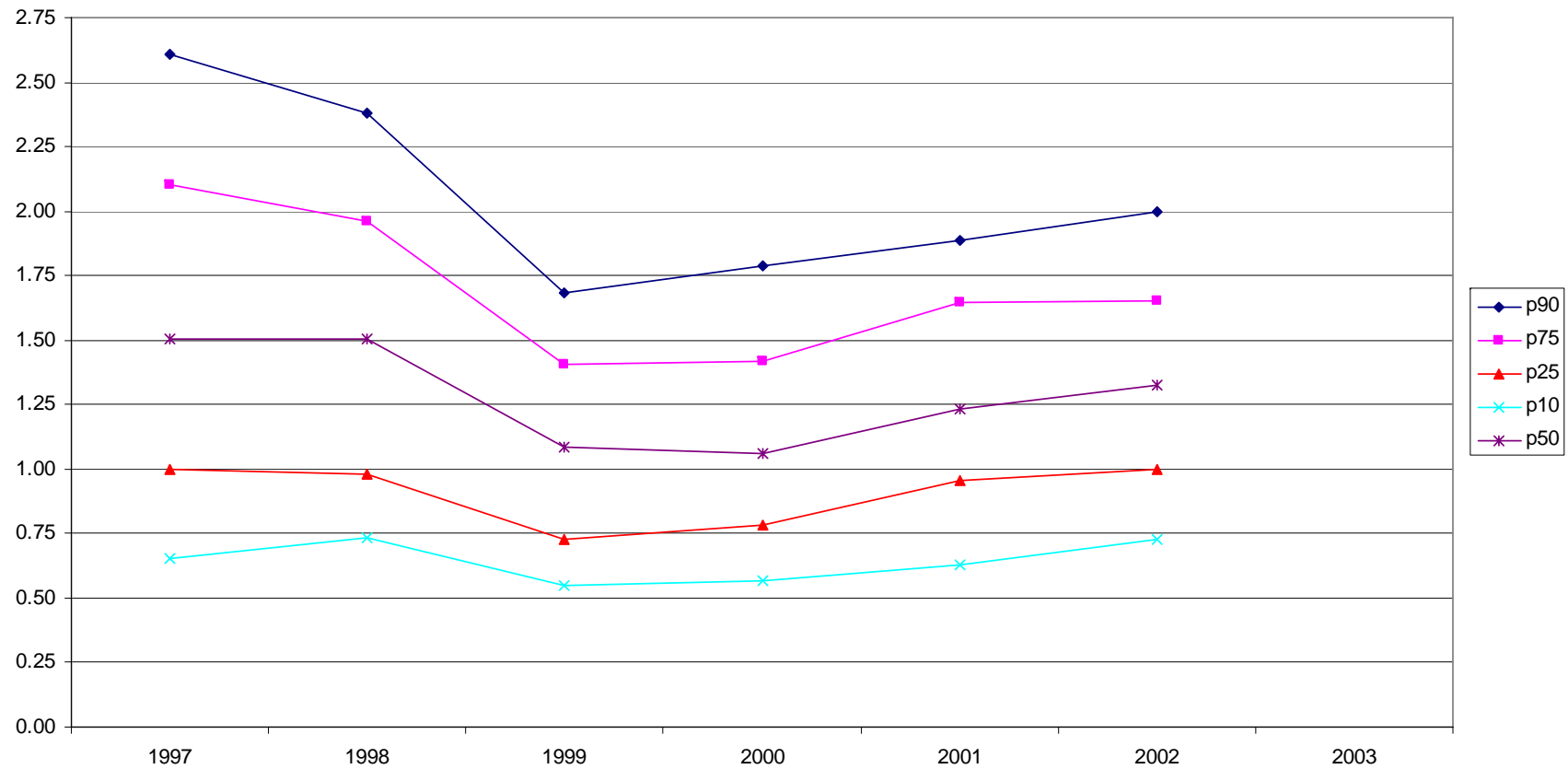
- Eine unserer Firmen in Russland
  - gegründet in den 50er Jahren
  - wurde 1992 privatisiert
  - ist in einer der 50 größten Städte in Russland ansässig
  - produziert hauptsächlich Anlagen für Öl- und Gasindustrie
  - 93% der Produktion für russischen Markt
  - beschäftigt derzeit etwa 3000 Mitarbeiter (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

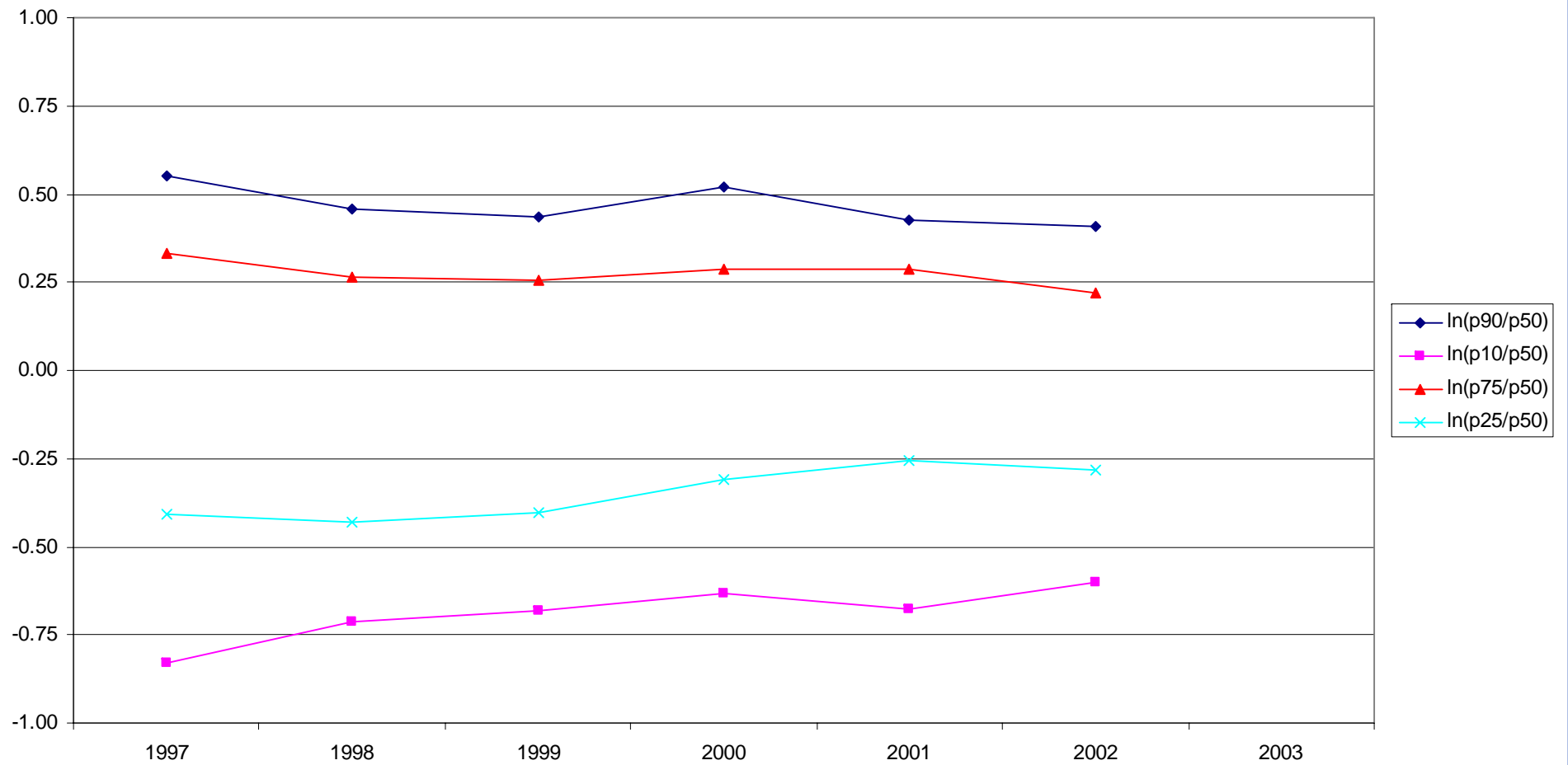
Distribution of total compensation in rubles - all employees





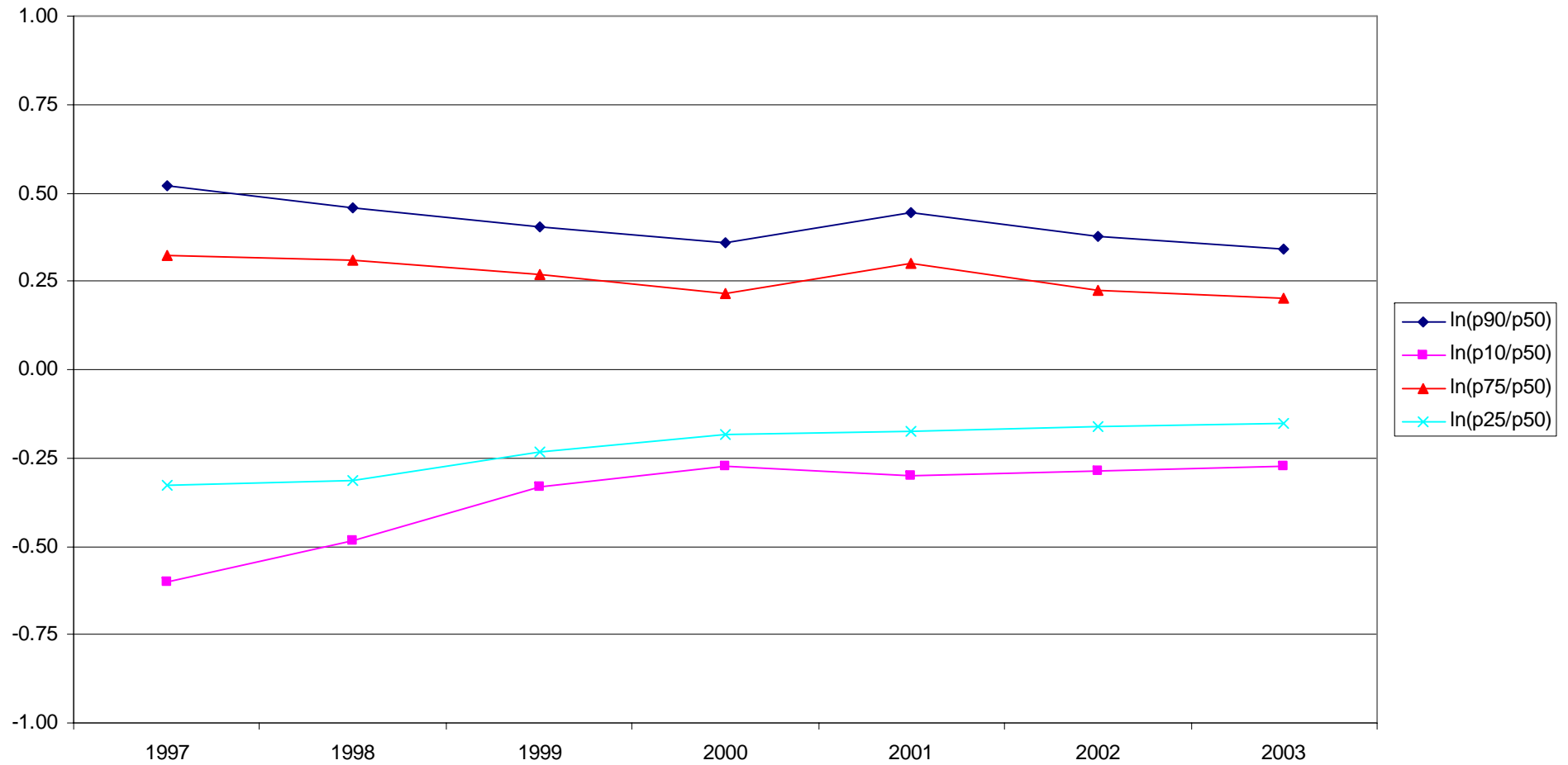
# Ungleichheit in Realeinkommen

Distribution of total compensation relative to yearly median - all employees



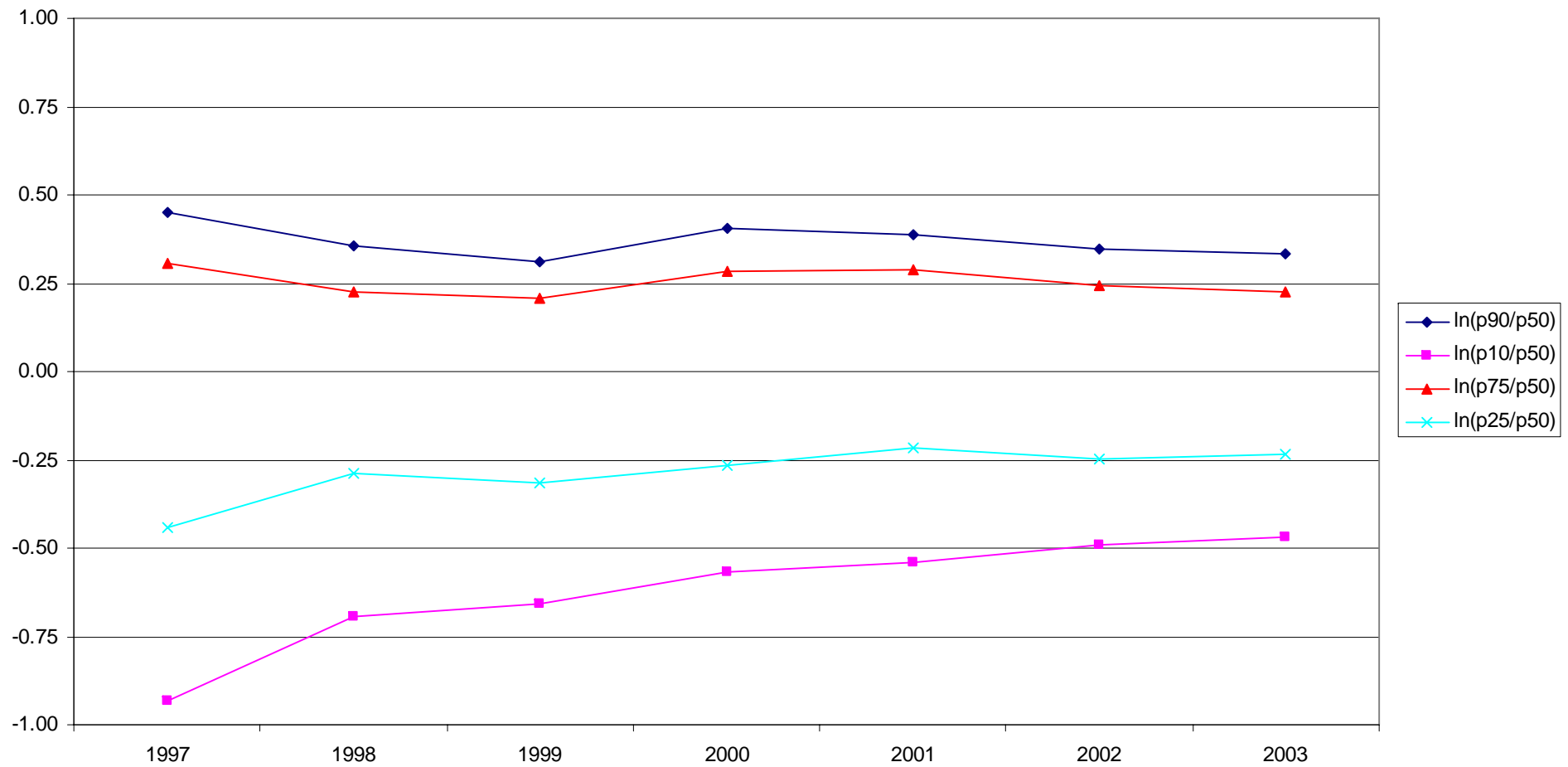
# Entwicklung der Reallohnverteilung für Ingenieure

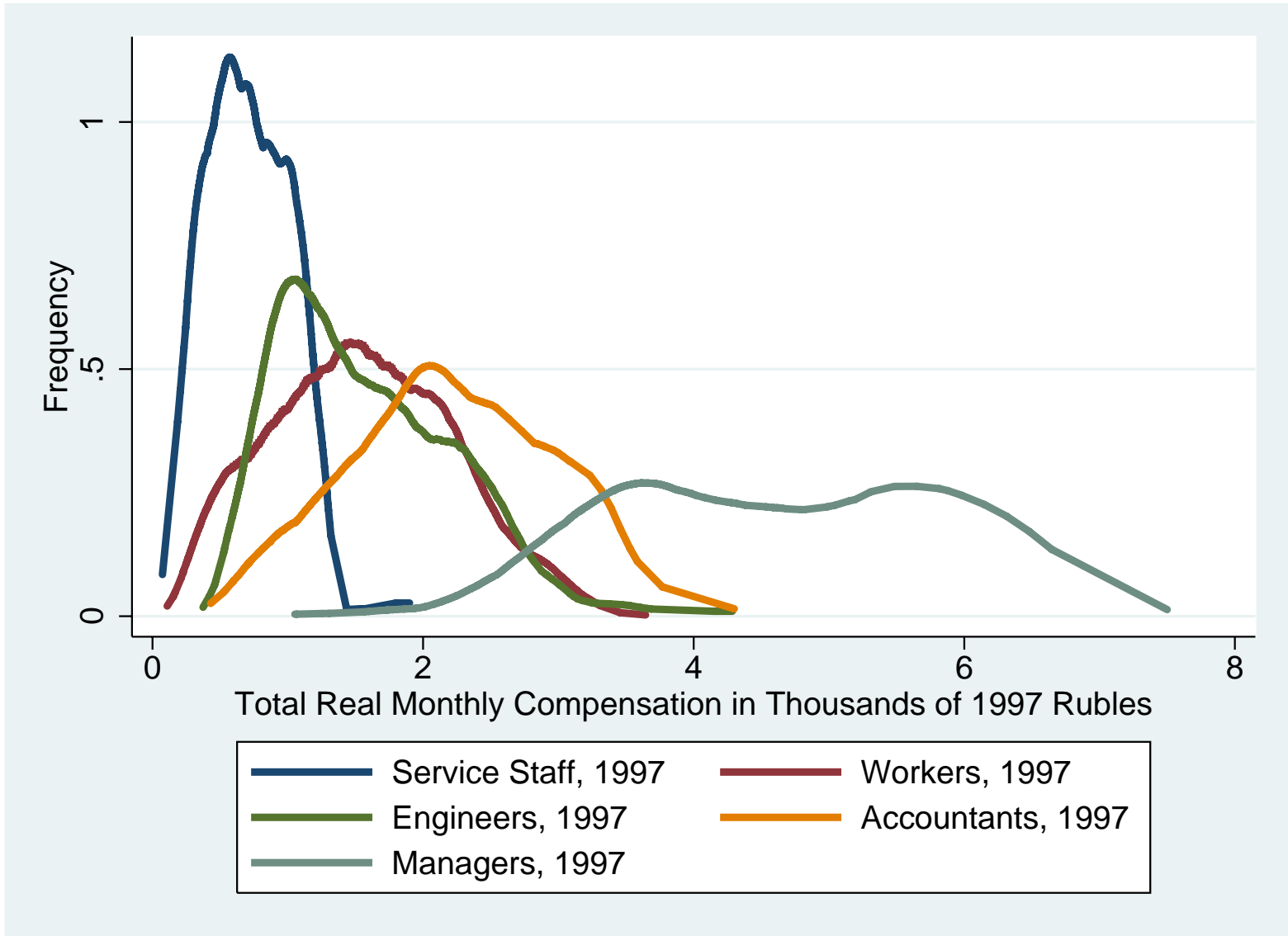
Distribution of basic wage relative to yearly median - engineers

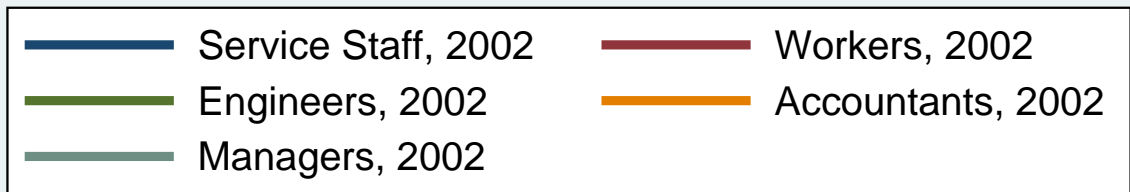
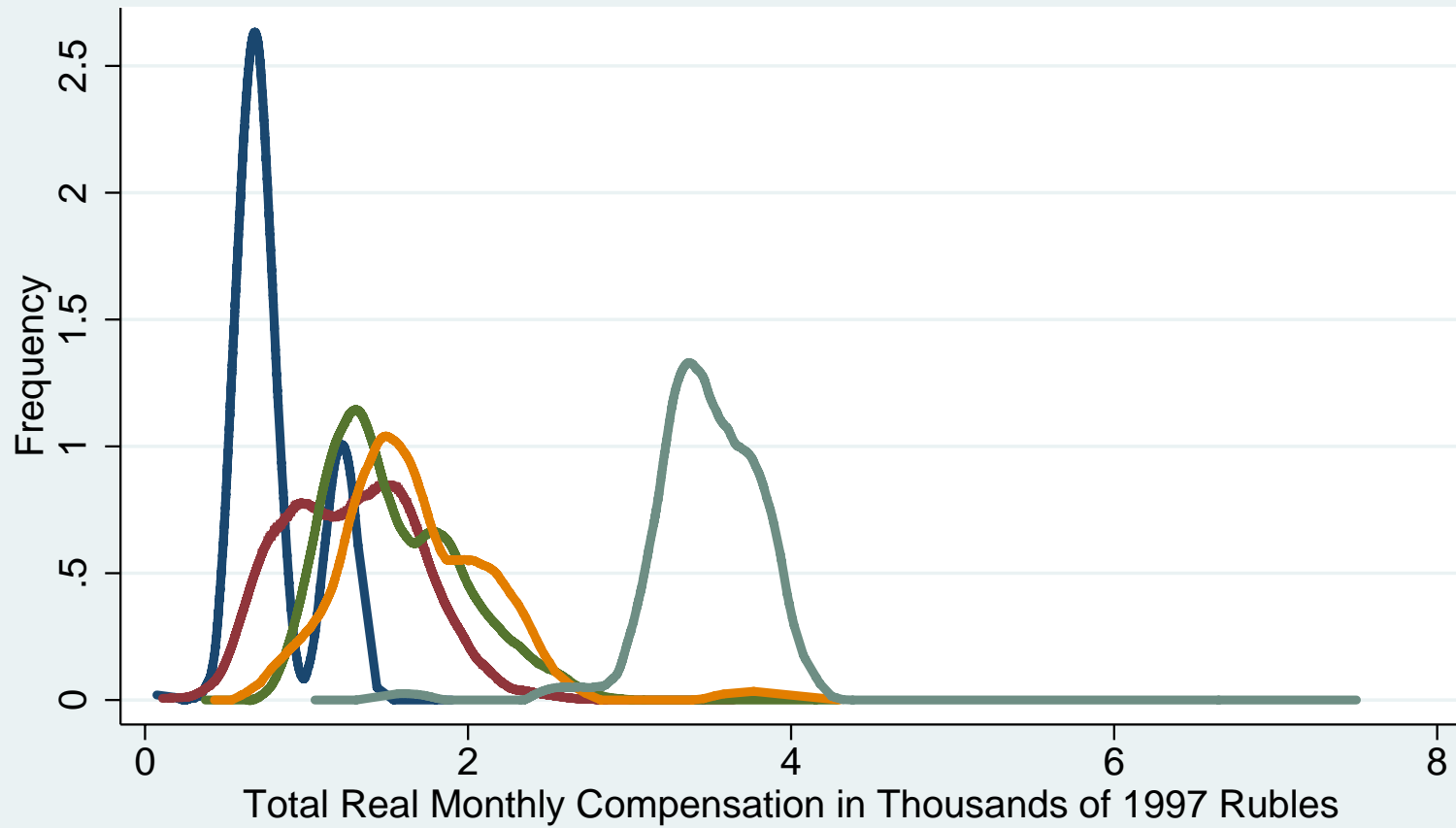


# Entwicklung der Reallohnverteilung für Arbeiter

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

