

**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna**

Reihe Transformationsökonomie / Transition Economics Series

No. 15

**Einkommen, Geschlecht und Arbeitsplatzwechsel
in Russland 1998**

Earnings, Gender, and Mobility in the RF 1995–1998

Larissa Smirnych, Andreas Wörgötter

Einkommen, Geschlecht und Arbeitsplatzwechsel in Russland 1998

**Earnings, Gender, and Mobility in the RF
1995–1998**

Larissa Smirnych, Andreas Wörgötter

Reihe Transformationsökonomie / Transition Economics Series No. 15

Februar 2000

Institut für Höhere Studien
Stumpergasse 56, A -1060 Wien
Fax: +43/1/599 91-163

Andreas Wörgötter
Tel.: +43/1/599 91-149
E-mail: woergoet@ihs.ac.at
and
CEPR, London

Larissa Smirnych
Universität Woronesch
Holsunowa 40, K. N5, Z. 209
394068 Woronesch, Russland
Tel.: +7/732/714931
Fax: +7/732/134667

**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna**

The Institute for Advanced Studies in Vienna is an independent center of postgraduate training and research in the social sciences. The publication of working papers does not imply a transfer of copyright. The authors are fully responsible for the content.

Abstract

The relation between mobility and earnings is investigated for the Russian Federation with Data from RLMS, its most important socio-economic data pane Conventional earnings equations provide individual, firm specific and aggregate factors estimated for 1998. Mobility does not boost income relative to job stayers. The exception from this Russian labor market rule is formed by the small group of academics and managers. The gender gap of about 30% may be reduced by higher education or leadership. Both premia are larger for women than for men. Aggregate indicators indicate the large frictions on the Russian labor market, illustrated by large region specific and branch related income disparities.

Zusammenfassung

Der Zusammenhang zwischen Mobilität und Einkommen wird anhand des wichtigsten sozio-ökonomischen Datensatzes für die Russische Föderation untersucht. Die konventionell spezifizierten Einkommensgleichungen liefern eine Reihe von individuellen, firmenspezifischen und aggregierten Einflussfaktoren. Arbeitswechsel ist nicht dazu angetan, die relative Einkommensposition zu verbessern. Die Ausnahme von dieser russischen Arbeitsmarktregel bilden die (kleinen) Gruppen der Akademiker, sowie Führungskräfte. Die etwa 30% ausmachende Einkommensdifferenzierung zuungunsten der Frauen kann durch höhere Bildung teilweise wettgemacht werden. Sowohl die Akademikerprämie, als auch die Leitungsprämie sind für Frauen größer als für Männer. Aggregierte Indikatoren illustrieren durch relativ große regionale und branchenspezifische Unterschiede die Friktionen des russischen Arbeitsmarktes.

Keywords

Labour market, gender, Russia, income, mobility

Schlagworte

Arbeitsmarkt, Geschlecht, Russland, Einkommen, Mobilität

JEL Classifications

J62, J31, R23, D31

Bemerkungen

Wir bedanken uns für konstruktive Kommentare bei Professor Gerlach, Universität Hannover.

Diese Arbeit wurde während mehrerer Forschungsaufenthalte an der Universität Hannover, Institut für Quantitative Wirtschaftsforschung und dem Institut für Höhere Studien, Abteilung für Transformationsökonomie verfasst. Die finanzielle Förderung erfolgte durch den Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank Projekt Nr. 7365 "Einkommensverteilung und soziale Lage der Bevölkerung – Auswirkungen der Transformation in Russland" sowie dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD).

Inhaltsverzeichnis

Einführung 1

Theoretischer Hintergrund 2

Theoretische Ansätze mit Einkommenseinbußen bei Arbeitswechsel 2

Theoretische Ansätze mit Einkommengewinnen bei Arbeitsplatzwechsel 4

Daten und Variable 6

Empirische Ergebnisse: Stichprobenmittelunterschiede 6

Empirische Ergebnisse: Einkommensgleichungen 13

Einkommensdifferenzierung nach Geschlecht 14

Einkommensdifferenzierung nach Arbeitsplatzwechsel 18

Zusammenfassung 19

Literaturverzeichnis 20

Appendix 24

Variablenbeschreibung 24

Einführung

In der ökonomischen Literatur und arbeitsmarktpolitischen Analysen zum Zusammenhang von Mobilität und Einkommensentwicklung finden sich gegensätzliche Positionen: Einerseits wird argumentiert, dass Mobilität der Arbeiter einen wirkungsvolleren Arbeitseinsatz ermöglicht, der für die Arbeitskräfte mit Lohnzuwachs verbunden ist. Arbeitsplatzwechsel sind dann für die Einkommensentwicklung des einzelnen Arbeiters wie auch für die Entwicklung der Volkswirtschaft vorteilhaft.

Andererseits wird behauptet, dass lang dauernde Beschäftigungsverhältnisse für Unternehmen wie Arbeitskräfte wegen der damit verbundenen Lerneffekte vorteilhaft sind. Im Fall der sogenannten «Senioritätsentlohnung» erhält ein Arbeiter im Zeitablauf wachsende Einkünfte, solange er im gleichen Betrieb verbleibt. Zur Begründung wird angeführt, dass ansteigende Lohnprofile die Fluktuation verringern und dadurch den Aufbau von betriebspezifischen Qualifikationen begünstigen. Eine andere Erklärung stellt auf mit dieser Entlohnungsform verbundenen Leistungsanreize ab.

Vor dem Hintergrund dieser gegensätzlichen Positionen wird in der vorliegenden Arbeit die Einkommensentwicklung von Arbeitsverbleibern und von Arbeitswechslern in Russland für die Jahre 1995, 1996 und 1998 verglichen. Zu diesem Zweck werden Lohnfunktionen geschätzt und für Arbeitsverbleiber und Arbeitswechsler verglichen. Dabei wird nach Regionen, Branchen, Geschlecht, Qualifikation und Stellung im Betrieb unterschieden. Die Daten stammen aus den Umfragen, die im Rahmen des RLMS (Russian Longitudinal Monitoring Survey) durchgeführt wurden.

Die vorliegende Arbeit verschafft auch einen Eindruck, wie der Russische Arbeitsmarkt funktioniert und inwieweit marktwirtschaftliche Verhaltensweisen und Zusammenhänge feststellbar sind.

Theoretischer Hintergrund

Theoretische Ansätze mit Einkommenseinbußen bei Arbeitswechsel

Folgende Ansätze verbinden Arbeitswechsel mit Einkommenseinbußen:

1. Die Humankapitaltheorie: Seit G. Beckers «Human Capital» (1964) berücksichtigen viele Arbeiten die Mobilitätsbeschränkung, die mit betriebspezifischen Qualifikationen und Arbeitserfahrungen verbunden ist. Es wird argumentiert, dass eine Firma Produktivitätsvorteile realisieren kann, wenn sie Arbeiter mit derartigen Kenntnissen halten kann. Zu diesem Zweck zahlt sie ihnen deshalb höhere Löhne als sie anderswo erwarten könnten. Ansteigende Lohnprofile werden dadurch erklärt, dass in der Anfangsphase einer Beschäftigung Investitionen in Bildung vorgenommen werden. Diese stellen ein «Humankapital» dar, das sich später mit einem Ertrag auszahlt. Arbeitsmobilität ist demnach für die betreffenden Arbeiter mit Einkommensverlusten verbunden, da betriebspezifische Kenntnisse am neuen Arbeitsplatz wertlos sind.¹

2. Segmentationsansätze: Die der Soziologie oder der institutionalistischen Ökonomie zuzurechnenden Segmentationsansätze gelangen letztlich zu den gleichen Ergebnissen wie die Humankapitaltheorie, auf der sie partiell aufbauen. Neben dem Qualifikationsargument betonen sie die Bedeutung der Integration der Arbeiter in ein Sozialgefüge, die Wirkung von Machtprozessen und die Entfaltung spezieller Strategien der Arbeitsmarktparteien.² Arbeiter, die zur Stammebelegschaft einer Firma gehören, d.h. sich innerhalb des betrieblichen Arbeitsmarktes befinden, erhalten einen relativ höheren Lohn, weil sie in einem umfassenden Sinne mit den betrieblichen Verhältnissen vertraut sind.

Wechseln sie bei Arbeitswechseln auch den Betrieb, wird es ihnen in vielen Fällen nicht oder nicht sofort gelingen, in dem entsprechenden Arbeitssegment des anderen Betriebs Fuß zu fassen. Sie zählen dann zur schlechter bezahlten Randbelegschaft der betreffenden Firma.

Derartige Risiken sind besonders hoch, wenn die Arbeiter an qualifizierte und besser bezahlte Arbeitsplätze nicht über den externen Markt, sondern über innerbetriebliche Mobilitätsketten gelangen, wovon in den Segmentationsansätzen (Piore 1978, Thurow 1978, Köhler, Preisendörfer 1989b) und verschiedenen Varianten der modernen soziologischen Mobilitätstheorie oft ausgegangen wird. Das Vorrücken der Arbeiter hängt dann von der Erfahrung und Bewährung auf den zunächst eingenommenen Arbeitsplätzen ab. Die Lohnstruktur soll jeweils den Qualifikationserwerb und das Vorrücken in der Sequenz der Arbeitsplätze befördern: Jobs am Anfang der Kette sind vergleichsweise schlechter bezahlt. Arbeitskräfte müs-

¹ Der Labor Turnover-Ansatz von Schlicht (1978) geht von einer entsprechenden Situation aus.

² Vgl. Döringer, Piore (1971), Sengenberger (1987), Brandes, Buttler (1988), Granovetter (1986).

sen in anderen Betrieben wieder «ganz unten» anfangen und erhalten daher bei einem Wechsel demgemäß weniger Lohn.

3. Senioritätsentlohnung als Leistungsanreiz («*Shirking-Ansatz*»): In neueren Arbeiten der Arbeitsmarkttheorie wird berücksichtigt, dass die Intensität der Arbeit im Arbeitsvertrag nicht oder nicht exakt festgelegt ist und die Firmen Anreize gebrauchen, um eine möglichst hohe Leistung der Beschäftigte zu sichern. Eine derartige Situation entsteht vor allem dann, wenn die Arbeitsleistung nur mit einem gewissen Aufwand beobachtet werden kann. Dann ist für den Betrieb ein Entlohnungsschema optimal, das dazu führt, dass die Beschäftigten aus eigenem Interesse mit dem optimalen Einsatz arbeiten. Die Entlohnung gemäß Betriebs seniorität könnte als ein solches Entlohnungsinstrument verwendet werden.

In den Grundmodellen (*Lazear* 1981) wird von sozialen Normen zu fairem Verhalten und sozialstaatlichen (Kündigungsschutz-) Regelungen abstrahiert und in folgender Weise argumentiert: Bei seiner Einstellung erhält ein Arbeiter zunächst einen relativ niedrigen Lohn. «Bewährt er sich» rückt er im Laufe der Zeit in immer höhere Lohngruppen auf, auch wenn er immer die gleiche Arbeit verrichtet. Erbringt er nicht die geforderte Leistung («*Shirking*» – *Verhalten*) und wird dabei erappt, so wird er entlassen und muss in einem anderen Betrieb wieder «ganz von unten» anfangen. In *Lazears* Arbeit (1981) wird argumentiert, dass der Arbeiter zunächst weniger Lohn erhält als seinem Wertgrenzprodukt entspricht. Er bekommt den über die Zeit kumulierten Fehlertrag jedoch um einen Zins vermehrt wieder zurück: Die genaue Gestalt des Lohnprofils hängt von verschiedenen Bedingungen ab, ist aber monoton steigend.

Lazears Argumentation basiert darauf, dass ein Arbeiter, der den Betrieb wechselt, in einem anderen Betrieb einen niedrigeren Lohn erhält. Nur dann funktioniert der Lohnanreiz. Der Debatte um die Senioritätsentlohnung als Leistungsanreiz kommt eine Bedeutung bei, die über das Problem Mobilität und Einkommen hinaus reicht. Leistungsanreize und ihre Konsequenzen wurden intensiv unter dem Titel «Effizienzlohntheorie» diskutiert. Dabei wurde ein Mechanismus entdeckt, über den Arbeitslosigkeit entstehen kann. Dieser Prozess wird in Gang gesetzt, wenn die Firmen nicht Senioritätslöhne anbieten, sondern versuchen dadurch Leistungsanreize zu setzen, dann bezahlen sie von vornherein mehr als dem Marktlohn entspräche.³

In diesem Fall kann ein Arbeiter nicht mit Lohnsteigerungen rechnen, die an seine Betriebszugehörigkeit gekoppelt sind. Statt dessen erhält er bereits bei seiner Einstellung einen höheren Lohn als bei einer anderen Firma. Der Leistungsanreiz besteht dann darin, dass ein Arbeiter, der den Betrieb wechselt, das entsprechende Lohndifferential verlieren kann. Versuchen aber alle Firmen, höhere Löhne als die Konkurrenz zu zahlen, wird ein im

³ Das folgende Grundmuster findet sich ausgebaut bei Shapiro, Stiglitz (1984), Bowles (1985), Gerlach, Hübler (1985), Yellen (1984).

Zeitablauf generell steigendes Lohnniveau die Konkurrenz sein und weiterhin zu Arbeitslosigkeit führen.

Die empirische Bedeutung dieses Prozesses hängt entscheidend davon ab, welche Leistungsanreize zur Verfügung stehen: Können Betriebe Stücklöhne oder Senioritätslöhne als alternative Anreizmittel verwenden, entfällt die Notwendigkeit, die Löhne über das Marktniveau anzuheben.⁴

Theoretische Ansätze mit Einkommengewinnen bei Arbeitsplatzwechsel

Anders als Senioritätsansätze kommen verschiedene Ansätze zu der Schlussfolgerung, dass Arbeitswechsel mit Einkommenssteigerungen verbunden sind:

1. «Löhne und Lohnstrukturen haben Funktion, die Märkte räumen» (Gerlach, Hübler, 1989b, S. 8).

Zwischen wachsenden und schrumpfenden Branchen und Betrieben entsteht ein Lohngefälle, welches Arbeiter zum Wechsel in den expandierenden Sektor veranlassen wird. Mobilität erklärt sich aus Lohnunterschieden, über die der Produktionsfaktor Arbeit seiner effizientesten Verwendung zugeführt wird – **Allokationsfunktion des Marktes**. In diesem Fall ist ein Wechsel folglich mit einem Lohnzuwachs verbunden (Hübler 1985b, S. 7.f.).

2. **Suchansätze** (McKenna 1985, König 1979) sind unmittelbar auf den Standardmodellen der Mikroökonomie aufgebaut. Die spezielle Leistung dieser Ansätze ist, dass Informationskosten besonders betont werden. Auch hier ist ein Lohnzuwachs mit Arbeitsmobilität verbunden. Der Ansatz wurde ursprünglich für den Fall des Arbeitslosen entwickelt, jedoch auch im Fall des beschäftigten Arbeiters verallgemeinert (McKenna 1985, S. 48ff).

3. **Arbeitsplatz-Zuordnungsansatz** (Job-Matching, Jovanovic 1979, Mortensen 1988). Bei diesem Ansatz wird angenommen, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses eines Arbeitsvertrages die Firmen jeweils nur unzureichende Informationen über neu eingestellte Arbeitskräfte haben. Diese wissen ihrerseits nicht genau, welche Aufgaben sie erwarten. Passen die Qualifikationen und Fähigkeiten eines Arbeiters nicht zu den Anforderungen, die an einem speziellen Arbeitsplatz gestellt werden, wird er eher geneigt oder gezwungen sein, den Arbeitsplatz zu wechseln. Entsprechen sich dort Fähigkeiten und Anforderungen eher, ist eine höhere Produktivität die Folge.

In der Logik des Ansatzes wird erwartet, dass speziell junge Arbeiter, die sich noch unsicher über ihre Fähigkeiten und Neigungen sind, besonders häufig wechseln (*Job-Shopping*,

⁴ Zur Substitutionsbeziehung zwischen verschiedenen Formen von Anreizen vgl. Akerlof und Katz (1986), Yellen (1984).

Jonson 1978). In einer soziologischen Variante der Argumentation des Job-Matching-Ansatzes (Sorensen, Kalleberg 1981) wird betont, dass das Zuordnungsproblem noch dadurch verschärft wird, dass es eine soziale Dimension hat: Versteht sich ein Arbeiter nicht mit seinen Kollegen, so werden Konflikte die Folge sein, die in vielen Fällen in einem Arbeitsplatzwechsel enden können.

4. Segmentation (Grosfeld et al. 1999). Dieser speziell für die Paradoxa im russischen Arbeitsmarkt entwickelte Ansatz geht davon aus, dass die Fluktuation hauptsächlich produktive Arbeiter betrifft, die freiwillig unproduktive Unternehmen verlassen. Unternehmen bieten risikoaversen Arbeitern einen Kontrakt an, der einen niedrigen Lohn, sowie den Zugang zu betrieblichen Sozialleistungen verspricht. Die produktiveren Arbeiter verlassen dann den Betrieb und können (zu einem höheren Lohn) in einer produktiveren Firma beschäftigt werden. Die Autoren testeten ihre Hypothese allerdings anhand von Firmendaten, die nur Informationen über die Durchschnittslöhne und nicht die Löhne von neu aufgenommenen Mitarbeitern enthalten. Dabei reagieren die Beschäftigung und Löhne von Arbeitern stärker auf lokale wirtschaftliche Faktoren (regionale Wirtschaftsentwicklung und Arbeitslosigkeit) als von Angestellten. Daraus wird der Schluss gezogen, dass Arbeiter mehr lokale Alternativen zur Beschäftigung im Betrieb haben und eher den Betrieb verlassen werden, falls sie mit nicht bezahlten Löhnen konfrontiert werden. Eine alternative Interpretation dieser empirischen Ergebnisse wäre ein Verweis auf die typische Gestalt einer Produktionsfunktion, in der Arbeiter eher den variablen Kosten und Angestellte den Fixkosten zuzuordnen sind.

Konsequenz der zuletzt diskutierten Ansätze ist, dass Arbeitswechsler einen höheren Lohn erhalten. Andernfalls würden sie nicht wechseln. Diese Hypothese wird in dieser Arbeit empirisch getestet.

In einem Teil der einschlägigen Literatur werden Wechsel endogen erklärt: Die Suchtheorie und verwandte Arbeiten sind in erster Linie für freiwillige Kündigungen des Arbeiters konzipiert, während bei Lazears «shirking»-Ansatz die auftretenden Einkommensverluste bei Wechsel die Folge von Kündigungen sind. Die handelnden Subjekte sind jeweils verschieden. Im ersten Fall geht die Initiative vom Arbeiter aus, im letzteren Fall von der jeweiligen Firma. Der Lohn nimmt hinsichtlich der Kausalität des Prozesses eine entgegengesetzte Stellung ein. Einmal ist er der Grund für den Wechsel, dann wieder seine Folge.

Unter inhaltlichen Gesichtspunkten mag ein freiwilliger Wechsel das Ergebnis eines – relativ gesehen – besonders günstigen Angebots sein. Der Lohn, den ein Arbeiter nach einem solchen freiwilligen Wechsel erhält, könnte dann wesentlich höher ausfallen als jener, den ein Arbeiter zu erwartet hat, wenn er entlassen wird.

Solche Unterschiede werden insbesondere dann auftreten, wenn sich die Arbeiter hinsichtlich ihrer persönlichen Charakteristika unterscheiden. Die Annahme liegt nahe, dass freiwillige

Wechsler in überdurchschnittlichem Maße über allgemein-marktgängige Qualifikationen verfügen. Umgekehrt werden Arbeiter mit weniger betriebspezifischen Kenntnissen eher gekündigt (Mincer, Jovanovic 1981, S. 23.ff.). Mit dieser unterschiedlichen Verteilung des «Kündigungsrisikos» beschäftigten sich die Humankapital- und die Segmentationsansätze. Insbesondere letztere argumentieren, dass die Randbelegschaft eines Betriebes eher abgebaut wird, wenn eine Verkleinerung der Anzahl der Beschäftigten als Folge von Rationalisierung und Nachfrageeinbrüchen erfolgt.

Die Diskussion der theoretischen Ansätze zeigte, dass Kündigungen seitens des Arbeiters eher mit höheren Lohnzuwächsen verbunden sind, Entlassungen eher mit niedrigeren. Vergleichsbasis ist jeweils die Einkommensentwicklung bei der Gruppe der Arbeitsverbleiber.

Diese empirische Untersuchung wurde als Vergleich der Einkommenseffekte von Mobilität und Seniorität in Russland angelegt, wobei zwischen Betriebsgrößenklasse, Ausbildung, Stellung im Betrieb, Region und Branche unterschieden wird.

Daten und Variable

Für die vorgestellte empirische Untersuchung der Einkommensentwicklung bei Mobilität in Russland werden die Daten der 2 Wellen (1996-1998) des RLMS⁵ verwendet. Die Stichprobe umfasst 10.465 (8701) Personen; davon wurden für den Zwecke dieser Analyse 3.425 (3363) Individuen für das Jahr 1996 (1998) selektiert. D.h. betrachtet werden jeweils vollzeitbeschäftigte männliche und weibliche Arbeitnehmer, die in diesem Zeitraum im Betrieb, in einer Organisation oder im Kooperativ beschäftigt waren. Außerdem wurde angenommen, dass 1996 für die jüngsten Jahrgänge der Eintritt ins Berufsleben nach der Ausbildung vollzogen war und 1998 die ältesten noch nicht vollständig in den Ruhestand eingetreten waren.

Empirische Ergebnisse: Stichprobenmittelunterschiede

Zunächst untersuchen wir, inwieweit der Bruttolohn (W), sowie das Bruttoeinkommen (Y) von der Betriebsgrößenklasse abhängig ist. Löhne und Einkommen unterscheiden sich dadurch, dass bei letzterem auch Transfers, Schenkungen, Einkommen aus Besitz und Unternehmung, aber auch die nicht bezahlten Löhne berücksichtigt sind. Sinkt das Einkommen unter die Bruttolohnsumme, so deutet dies auf ein massives Problem bei der Auszahlung von Löhnen oder staatlichen Transfers hin. Die folgende Tabelle 1 enthält die von der offiziellen Stati-

⁵ Der RLMS (Russian Longitudinal Monitoring Survey) ist die wichtigste Quelle für Analysen sozioökonomischer Vorgänge in der Russischen Föderation. In dieser Untersuchung benutzen wir ausschließlich personenbezogene Daten der beiden Wellen von 1996 und 1998.

stik (Goskomstat) erhobenen Differenzen zwischen beiden Einkommensbegriffen: Insbesondere 1998 scheint das Problem nicht bezahlter Löhne zugenommen zu haben.

Tabelle 1: Veränderung der Einkommen 1995–1999

(in jeweiligen Preisen, Tausend Rubel)

	1995	1996	1998	1999 (1Q)
Mindestlohn (am 1.10)	55,0	75,9	–	–
Staatlicher Tariflohn der 1. Tarifgruppe (am 1.10)	60,0	60,0	–	–
Durchschnittliches Existenzminimum der Erwerbspersonen	297,2	415,6	–	–
Durchschnittlicher Monatslohn	472,4	790,2	1139,1	1242,2
Durchschnittliches Monateinkommen der Bevölkerung	515,4	761,9	970,0	1207,2

Quelle: Goskomstat RF, 1998.

In unserer Stichprobe können wir zwischen Frauen und Männern unterscheiden und den Verlauf seit 1994 darstellen. Die Tabellen 2a und 2b enthalten die Vergleiche der Mittelwerte für den monatlichen Bruttolohn, sowie das monatliche Bruttoeinkommen für vier Betriebsgrößenklassen. Während 1994 noch deutliche Unterschiede der durchschnittlichen Löhne und Einkommen nach Betriebsgrößenklasse sowohl bei Männern als auch bei Frauen erkennbar (und auch statistisch signifikant) waren, so sind 1998 bei den Löhnen keine statistisch signifikanten Unterschiede mehr feststellbar. Zu Beginn des Überganges zur Marktwirtschaft waren die Löhne in großen Unternehmen höher. Später zogen die Löhne in kleineren und mittleren Unternehmen deutlich nach. Bei den Einkommen gibt es bei den Frauen 1998 noch signifikante Unterschiede.⁶ Das Verschwinden der Lohnunterschiede zwischen Firmen unterschiedlicher Größe spricht dafür, dass es am russischen Arbeitsmarkt wenig Zutrittsbarrieren bzw. Austrittsbarrieren gibt. Daher kann man davon ausgehen, dass eine Trennung der Stichprobe nach Betriebsgrößenklassen nicht erforderlich ist.

⁶ Das könnte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen generell weniger mobil sind, und daher nicht die selben Möglichkeiten wie Männer haben, speziell bei nicht bezahlten Löhnen die Firma zu verlassen und besser tatsächlich bezahlte Alternativen anzunehmen. Siehe dazu auch Grosfeld et al. (1999), die ein Segmentationsmodell für Russland entwickelt haben.

Tabelle 2a: Mittelwerte des monatlichen Bruttolohns und -einkommens für die gesamte Stichprobe nach den einzelnen Firmengrößenklassen – Männer

FGKL. $\overline{W, Y, \ln W, \ln Y, N}$	Jahre	Stichprobe gesamt	<20 =1	20<199 =2	200<1999 =3	>2000 =4	F $\hat{Y}_1 = \hat{Y}_2 = \hat{Y}_3 = \hat{Y}_4$
\overline{W}	1994	321,88	274,60	304,43	335,06	380,84	2,55*
	1995	686,89	651,24	697,83	704,98	657,50	0,22
	1996	1014,42	991,01	1014,89	1019,35	1028,35	0,02
	1998	1161,75	1060,80	1146,94	1157,69	1391,71	0,86
	1998a	1825,73	933,52	2389,91	1144,96	1754,32	1,09
	1998b	1360,06	876,57	1620,38	1300,83	1352,49	0,55
\overline{Y}	1994	298,92	235,19	295,22	308,32	362,88	1,78
	1995	627,54	547,27	591,32	667,90	716,47	1,36
	1996	769,73	769,48	718,38	805,06	853,01	0,53
	1998	939,60	866,97	937,11	895,09	1211,03	1,53
	1998a	875,75	661,04	845,62	853,19	1150,44	1,89
	1998b	1081,80	731,30	1330,63	1004,27	1102,27	0,80
N	1994	1546	265	548	519	214	
	1995	1131	189	400	382	160	
	1996	1092	190	433	341	128	
	1998	1099	192	412	381	114	
	1998a	699	77	233	283	106	
	1998b	322	23	69	134	96	

Tabelle 2b: Mittelwerte des monatlichen Bruttolohns und -einkommens für die gesamte Stichprobe nach den einzelnen Firmengrößenklassen – Frauen

FGKL. $\overline{W, Y, \ln W, \ln Y, N}$	Jahre	Stichprobe gesamt	<20 =1	20<199 =2	200<1999 =3	>2000 =4	F ¹⁾ $\hat{Y}_1 = \hat{Y}_2 = \hat{Y}_3 = \hat{Y}_4$
\overline{W}	1994	201,16	167,08	195,81	238,71	203,14	8,51***
	1995	448,38	426,56	418,48	508,58	483,71	2,44
	1996	626,65	557,61	611,28	706,80	665,30	2,30
	1998	759,16	722,29	688,13	902,48	854,52	3,34*
	1998a	831,83	527,59	706,41	974,40	867,14	3,59*
	1998b	807,12	930,09	682,47	825,25	860,72	0,75
\overline{Y}	1994	214,18	185,84	205,54	245,34	239,97	4,65**
	1995	450,38	423,15	418,23	528,83	463,34	2,63*
	1996	769,73	769,48	718,38	805,06	853,01	3,73*
	1998	690,94	685,70	635,07	753,27	839,95	1,92
	1998a	704,42	383,12	614,52	802,11	847,60	4,75**
	1998b	719,33	641,89	630,24	690,96	872,01	1,39
N	1994	1637	373	698	406	160	
	1995	1316	344	540	313	119	
	1996	1293	315	566	319	93	
	1998	1295	301	575	335	84	
	1998a	468	59	131	204	74	
	1998b	266	19	64	115	68	

Quelle: RLMS 1994–98

¹⁾ H₀: Die Mittelwerte in den Betriebswechselgruppen sind gleich. * H₀ ist bei $\alpha=0.05$ abzulehnen** H₀ ist bei $\alpha=0.01$ abzulehnen, *** H₀ ist bei $\alpha=0.001$ abzulehnen.

1998a Industrie, Gewerbe, Bau, Verkehr und Landwirtschaft.

1998b Industrie, Gewerbe.

Die Tabellen 3a und 3b sowie 4a und 4b enthalten die Stichprobenmittelwerte verschiedener individueller und firmenspezifischer Charakteristika von Personen die ihren Arbeitsplatz gewechselt haben bzw. bei ihrer Arbeit seit der letzten Befragung geblieben sind für die Jahre 1996 und 1998. Ebenfalls angegeben wird ein Test der Gleichheit der Stichprobenmittelwerte zwischen diesen beiden Stichprobengruppen (Arbeitsplatzwechsler und -verbleiber). Diese Informationen erlauben es, die "stylized facts" der mobilen (arbeitsplatzwechselnden) russischen Arbeitskräfte zu erfassen.

Tabelle 3a. Variablenmittelwerte nach Mobilitätsgruppen (Wechsel versus Kein Wechsel), 1996–Männer

(Standardabweichungen in Klammern)

<i>Variable</i>	<i>Wechsel</i>	<i>Kein Wechsel</i>	<i>T-Wert</i>
W	869,85 (1007,14)	992,67 (1107,25)	1,44
Y	674,61 (1052,99)	763,92 (1313,71)	1,16
Ln(W)	6,28 (1,02)	6,47 (0,97)	2,60**
Ln(Y)	6,35 (1,08)	6,52 (1,03)	2,28*
FSIZE_1	0,31 (0,47)	0,14 (0,35)	5,87***
FSIZE_2	0,41 (0,49)	0,40 (0,49)	0,34
FSIZE_3	0,21 (0,41)	0,33 (0,47)	3,33**
FSIZE_4	0,0647 (0,25)	0,13 (0,34)	2,56*
EIG_ST	0,64 (0,48)	0,77 (0,42)	4,80***
EIG_PK	0,38 (0,49)	0,34 (0,47)	1,31
EIG_AS	0,0328 (0,18)	0,0361 (0,19)	0,29
BALT	20,56 (25,77)	37,25 (34,14)	5,32***
SB	12,14 (2,68)	12,66 (2,76)	3,00**
DIP_1	0,40 (0,49)	0,40 (0,49)	0,05
DIP_2	0,39 (0,49)	0,35 (0,48)	1,49
DIP_3	0,12 (0,32)	0,20 (0,40)	3,81***
WBA	0,0618 (0,24)	0,11 (0,31)	2,54*
FKD	95,36 (108,97)	66,78 (80,55)	1,95*
EX	17,37 (11,22)	20,97 (10,98)	5,09***
EXSQ	426,94 (476,90)	560,38 (508,33)	4,14***
TEN	1,31 (4,51)	9,19 (9,26)	15,53***
ALT	35,03 (10,90)	39,82 (10,90)	7,39***
N	356	1391	

Tabelle 3b. Variablenmittelwerte nach den Betriebswechselgruppen, 1996–Frauen
(Standardabweichungen in Klammern)

<i>Variable</i>	<i>Wechsel</i>	<i>Kein Wechsel</i>	<i>T-Wert</i>
W	631,45 (610,37)	603,82 (583,35)	,59
Y	547,75(685,15)	521,78 (715,50)	,55
Ln(W)	6,08 (0,89)	6,04 (0,89)	,54
Ln(Y)	6,13 (0,97)	6,14 (0,91)	,13
FSIZE_1	0,35 (0,48)	0,23 (0,42)	3,58***
FSIZE_2	0,43 (0,50)	0,44(0,50)	,17
FSIZE_3	0,19 (0,39)	0,26 (0,44)	2,03*
FSIZE_4	0,03 (0,18)	0,08 (0,27)	2,23*
EIG_ST	0,67 (0,47)	0,81 (0,39)	4,94***
EIG_PK	0,39 (0,49)	0,26 (0,44)	4,59***
EIG_AS	0,08 (0,26)	2,91 (0,17)	3,70***
BALT	19,88 (27,21)	31,23 (28,72)	4,12***
SB	13,16 (2,27)	13,26 (2,45)	,62
DIP_1	0,24 (0,43)	0,21 (0,41)	,83
DIP_2	0,53 (0,50)	0,51 (0,50)	,80
DIP_3	0,20 (0,40)	0,24 (0,43)	1,29
WBA	0,10 (0,31)	0,14 (0,34)	1,45
FKD	101,20 (129,17)	59,80 (85,83)	2,69**
EX	15,00 (9,72)	19,93 (9,60)	7,35***
TEN	1,06 (4,32)	9,81 (8,78)	16,25***
ALT	34,56 (10,18)	39,68 (9,73)	8,01***
N	280	1472	

¹⁾H₀: Die Mittelwerte in den Betriebswechselgruppen sind gleich. * H₀ ist bei $\alpha=0.05$ abzulehnen

** H₀ ist bei $\alpha=0.01$ abzulehnen *** H₀ ist bei $\alpha=0.001$ abzulehnen.

Tabelle 4a. Variablenmittelwerte nach den Betriebswechselgruppen, 1998–Männer
(Standardabweichungen in Klammern)

<i>Variable</i>	<i>Wechsel</i>	<i>Kein Wechsel</i>	<i>T-Wert</i>
W	1023,85 (1369,11)	1165,58 (1319,73)	1,61
Y	862,97 (1398,03)	926,06 (1449,72)	,82
Ln(W)	6,49 (0,98)	6,60 (1,02)	1,67
Ln(Y)	6,58 (1,03)	6,61 (1,06)	,43
FSIZE_1	0,27 (0,45)	0,13 (0,33)	6,16***
FSIZE_2	0,42 (0,49)	0,35 (0,48)	1,97*
FSIZE_3	0,25 (0,43)	0,39 (0,49)	4,70***
FSIZE_4	0,060 (0,24)	0,13 (0,33)	3,41**
EIG_ST	0,62 (0,49)	0,75 (0,43)	5,50***
EIG_PK	0,43 (0,50)	0,34 (0,47)	3,52***
EIG_AS	0,0530 (0,22)	0,0526 (0,22)	,04
BALT	23,52 (28,98)	39,58 (31,53)	6,80***
SB	12,91 (2,74)	12,48 (2,61)	2,86**
DIP_1	0,40 (0,49)	0,40 (0,49)	,02
DIP_2	0,42 (0,49)	0,38(0,49)	1,57
DIP_3	0,21 (0,41)	0,17 (0,38)	2,01*
WBA	9,69E-02 (0,30)	0,11 (0,31)	,51
FKD	60,53 (89,61)	47,61 (55,87)	1,26
EX	16,85 (10,61)	21,56 (10,79)	8,22***
EXSQ	396,36 (415,60)	581,09 (492,74)	7,40***
TEN	1,35 (3,50)	10,03 (9,08)	21,37***
ALT	35,56 (10,35)	40,14(10,51)	8,33***
N	547	1058	

Tabelle 4b. Variablenmittelwerte nach den Betriebswechselgruppen, 1998–Frauen
(Standardabweichungen in Klammern)

<i>Variable</i>	<i>Wechsel</i>	<i>Kein Wechsel</i>	<i>T-Wert</i>
W	692,43 (684,84)	764,98 (888,48)	1,31
Y	637,15 (765,31)	690,27 (940,79)	1,05
Ln(W)	6,13 (0,96)	6,22 (0,94)	1,41
Ln(Y)	6,23 (0,98)	6,34 (0,94)	1,94*
FSIZE_1	0,33 (0,47)	0,20 (0,40)	5,03***
FSIZE_2	0,40 (0,49)	0,45 (0,50)	1,66
FSIZE_3	0,23(0,42)	0,27 (0,45)	1,48
FSIZE_4	0,0358 (0,19)	0,0758 (0,26)	2,46*
EIG_ST	0,68 (0,47)	0,80 (0,40)	4,99***
EIG_PK	0,36 (0,48)	0,27 (0,44)	3,63***
EIG_AS	0,0294 (0,17)	0,0324 (0,18)	,30
BALT	22,10828,40)	36,87 (34,49)	5,71***
SB	13,30 (2,42)	13,34 (2,27)	,28
DIP_1	0,23 (0,42)	0,20 (0,40)	1,45
DIP_2	0,55 (0,50)	0,53 (0,50)	,60
DIP_3	0,23 (0,42)	0,25 (0,43)	,78
WBA	0,10 (0,30)	0,16 (0,37)	2,85**
FKD	86,80 (119,71)	48,90 (57,15)	3,51**
EX	16,24 (10,48)	20,84 (9,42)	8,44***
EXSQ	373,34 (383,81)	522,77 (403,43)	6,69***
TEN	1,79 (4,75)	10,57 (8,60)	20,09***
ALT	35,81 (10,44)	40,31 (9,18)	8,48***
N	431	1260	

¹⁾ H₀: Die Mittelwerte in den Betriebswechselgruppen sind gleich. * H₀ ist bei $\alpha=0.05$ abzulehnen

** H₀ ist bei $\alpha=0.01$ abzulehnen *** H₀ ist bei $\alpha=0.001$ abzulehnen.

Die t-Werte der obigen Tabellen werden nochmals in Tabelle 5 zusammengefasst und erlauben einen Überblick der Charakteristika von Arbeitsplatzwechslern. Sowohl für Männer als auch für Frauen gilt, dass der Lohn, aber auch das Einkommen von Arbeitsplatzwechslern sich nicht signifikant von denen der Verbleibern unterscheidet.⁷ Signifikante Unterschiede gibt es jedoch bei der Firmengröße, Eigentumsstruktur, Alter des Betriebes, Universitätsabschluss, Besuch von Fortbildungskursen, Arbeitserfahrung, Betriebszugehörigkeit,⁸ sowie Lebensalter.

Arbeitsplatzwechsler sind eher jünger, arbeiten eher in kleinen, privaten Betrieben und gehören (naturgemäß) dem jeweiligen Betrieb noch nicht sehr lange an. Personen mit akademischer Ausbildung mit langer Betriebszugehörigkeit, die in einem staatlichen Betrieb arbeiten, verbleiben dort auch eher. Personen mit höherer Ausbildung verbleiben eher im Betrieb, wenn auch dieser Unterschied nicht signifikant ist. Lediglich Besucher von Fachkursen mit kurzer Dauer sind bei Arbeitsplatzwechslern häufiger zu finden.

⁷ Damit kann die Annahme von Grosfeld et al. (1999) nicht bestätigt werden, wonach die produktiven und höher bezahlten Arbeitskräfte eher den Betrieb wechseln.

⁸ Arbeitsplatzwechsler haben definitionsgemäß eine geringe Verweildauer im Betrieb, weil sie ja dadurch klassifiziert wurden, dass sie innerhalb des laufenden Jahres den Arbeitsplatz oder Beruf gewechselt haben. Durch die Einbeziehung der Berufswechsler kann eine Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr zustande kommen.

Zwischen 1996 und 1998 bestehen nur wenige wesentliche Unterschiede in der Differenzierung von Arbeitsplatzwechslern und -verbleibern. Es kommt zu einer Vorzeichendrehung der Differenzen zwischen Wechslern und Verbleibern in den Variablen Schulbildung (gemessen an Schuljahren) und akademisches Diplom bei Männern (nicht bei Frauen).

Signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen bei den bereits erwähnten Variablen Schulbildung und akademisches Diplom. Darüber hinaus absolvieren Frauen, die den Arbeitsplatz wechseln signifikant mehr berufliche Weiterbildung und besuchen länger Fortbildungskurse. Im Gegensatz dazu spielt die berufliche Weiterbildung und der Besuch von Fortbildungsveranstaltungen zur Unterscheidung der männlichen Wechsler von den Verbleibern nur 1996 eine gewisse Rolle.

Tabelle 5: Signifikante Unterschiede zwischen mobilen und immobilen Arbeitskräften

t-Werte für den Vergleich der Stichprobenmittel von Wechslern und Verbleibern, 1996 und 98

<i>Variable</i>	<i>Männer 96</i>	<i>Frauen 96</i>	<i>Männer 98</i>	<i>Frauen 98</i>
W	1,44	,59	1,61	1,31
Y	1,16	,55	,82	1,05
FSIZE_1	5,87***	3,58***	6,16***	5,03***
FSIZE_2	,34	,17	1,97*	1,66
FSIZE_3	3,33**	2,03*	4,70***	1,48
FSIZE_4	2,56*	2,23*	3,41**	2,46*
EIG_ST	4,80***	4,94***	5,50***	4,99***
EIG_PK	1,31	4,59***	3,52***	3,63***
EIG_AS	,29	3,70***	,04	,30
BALT	5,32***	4,12***	6,80***	5,71***
SB	3,00**	,62	2,86**	,28
DIP_1	,05	,83	,02	1,45
DIP_2	1,49	,80	1,57	,60
DIP_3	3,81***	1,29	2,01*	,78
WBA	2,54*	1,45	,51	2,85**
FKD	1,95*	2,69**	1,26	3,51**
EX	5,09***	7,35***	8,22***	8,44***
ALT	7,39***	8,01***	8,33***	8,48***
N	1747	1752	1605	1691

¹⁾H₀: Die Mittelwerte in den Betriebswechselgruppen sind gleich.

* H₀ ist bei $\alpha=0.05$ abzulehnen

** H₀ ist bei $\alpha=0.01$ abzulehnen, *** H₀ ist bei $\alpha=0.001$ abzulehnen.

Empirische Ergebnisse: Einkommensgleichungen

Die Motivation für die Schätzung von Lohngleichungen besteht darin, die Unterschiede der Bedeutung von Einkommensbestimmungsfaktoren herauszuarbeiten. Die Spezifikation der verwendeten Einkommensgleichungen folgt den traditionellen Modellen, die neben firmenspezifischen Faktoren (Firmengröße, Betriebsalter, Eigentumsstruktur), individuellen Faktoren (Betriebszugehörigkeitsdauer, Geschlecht, Ausbildung, Stellung im Betrieb) auch aggregierte Faktoren (Branche, Region) enthalten.

Einkommensdifferenzierung nach Geschlecht⁹

Tabelle 6: Einkommensgleichung nach Geschlecht 1998

Abhängige Variable: Logarithmiertes Einkommen

	Alle		Männer		Frauen	
N	1031		427		599	
Q Sum M	179,7		80,0		94,6	
Q Sum R	702,0		322,7		353,5	
	F(29,1001)=8,84		F(28,398)=3,53		F(28,570)=5,45	
R ² (Ber R ²)	0,20(0,18)		0,20(0,14)		0,21(0,17)	
RMSE	0,84		0,90		0,79	
	Koeffizienten	P> t	Koeffizienten	P> t	Koeffizienten	P> t
Firmenindikatoren						
fsize1	.0214932	0.791	.0455987	0.755	.0233804	0.813
fsize3	.2113983	0.003	.3461786	0.003	.1175794	0.207
fsize4	.1139675	0.305	.3308281	0.058	-.0821214	0.582
eig_st98	-.1163829	0.080	-.0537702	0.614	-.1914939	0.028
eig_as98	.2542375	0.039	.1577269	0.365	.3198336	0.092
beta_98	-.0011554	0.198	-.0036962	0.029	.0005397	0.608
Persönliche Indikatoren						
sb2_98	.0402415	0.013	.0410221	0.145	.0304271	0.200
exp_98	.0140567	0.157	-.0007967	0.942	.0014933	0.864
exsq_98	-.0002255	0.314	-.0001032	0.649	.0002341	0.241
ten_98	-.0027598	0.452	-.0018896	0.763	-.0019045	0.680
sex_98	.2561221	0.000				
dip_98_2	-.0132794	0.837	.0031816	0.975	.0405275	0.636
dip_98_3	.1872505	0.062	.1953065	0.254	.2746742	0.034
ws_1_98	-.120351	0.083	-.1270501	0.268	-.1284566	0.145
lfun_98	.3014849	0.000	.2507714	0.017	.3030098	0.000
Aggregierte Indikatoren						
reg2_98	-.0314505	0.806	-.2026302	0.347	.0988449	0.539
reg3_98	-.473775	0.000	-.5093966	0.004	-.4479488	0.001
reg4_98	-.4615591	0.000	-.5021257	0.009	-.4066973	0.004
reg5_98	-.3957657	0.001	-.4635071	0.018	-.3572645	0.020
reg6_98	-.412594	0.000	-.4642741	0.012	-.3711189	0.007
reg7_98	-.1494255	0.245	-.3782274	0.066	.0764629	0.647
reg8_98	-.1585616	0.226	-.2299885	0.297	-.0828939	0.613
brs2_98	.0753923	0.659	.2033432	0.428	-.0716901	0.759
brs3_98	-.4518358	0.001	-.7188374	0.000	-.0495232	0.786
brs4_98	-.1122851	0.418	-.0743294	0.693	-.107895	0.632
brs5_98	.3048332	0.005	.2905293	0.131	.2219961	0.094
brs6_98	-.1591286	0.159	-.13478	0.596	-.2237245	0.085
brs7_98	.209308	0.060	.2829931	0.066	.0651801	0.715
brs8_98	-.0760699	0.374	.0056042	0.970	-.1467892	0.167
_cons	6.05785	0.000	6.580341	0.000	6.15874	0.000

⁹ Die Interpretation der Koeffizienten erfolgt der funktionalen Form entsprechend als Elastizität. Die Koeffizienten werden daher entlogarithmiert und das Resultat gibt an, um wieviel die entsprechende Variable steigt, wenn man den Wert der betreffenden unabhängigen Variablen um einen Prozent verändert.

Die Tabelle 6 enthält die Resultate der Schätzung einer Einkommensgleichung, die neben aggregierten Variablen (Region und Branche), Firmencharakteristika (Größe, Eigentumsstruktur, Betriebsalter) die wichtigsten persönlichen Indikatoren (Geschlecht, Ausbildung, Stellung im Betrieb, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Berufserfahrung, Arbeitsplatzwechsel) enthält. Diese Spezifikation wurde einmal mit einer Geschlechtsdummyvariablen, sowie getrennt nach Frauen und Männern geschätzt. Folgende Resultate erscheinen berichtenswert:

1. Die Gleichung für Männer weist einen deutlich höheren Schätzfehler (RMSE) auf, als die Gleichung für Frauen. Das deutet darauf hin, dass die Männereinkommen mehr streuen.
2. Die Geschlechtsdummy (=1 für Männer) ist hoch signifikant und signalisiert eine geschlechtsspezifische Lohndifferenzierung von 29% zugunsten der Männer
3. Firmen- und Persönliche Indikatoren sind nur entweder für Männer oder für Frauen signifikant.
4. Der Arbeitsplatzwechsel führt sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu keiner signifikanten Einkommensänderung.
5. Für Frauen ist keine Lohndifferenzierung nach Betriebsgrößenklasse beobachtbar. Männer erhalten in den großen mittleren und großen Betrieben (ab 200 Beschäftigte) eine Einkommensprämie gegenüber kleinen Mittelbetrieben (20-199) von 40%. Bei Männern zieht die Beschäftigung in einem Betrieb mit mehr als 200 Beschäftigten eine Einkommensprämie von 40% nach sich, während bei Frauen das Lohnniveau unabhängig von der Betriebsgröße zu sein scheint.
6. Die Beschäftigung in einem staatlichen Betrieb ist für Frauen mit einer negativen Einkommensprämie von 21% verbunden. Männer müssen in Staatsbetrieben gegenüber der Beschäftigung in privaten oder genossenschaftlichen Betrieben keine signifikante Einkommenseinbuße hinnehmen.
7. Für Männer gibt es eine negative Einkommensprämie mit zunehmendem Alter des Betriebes und zwar um 0,36% pro Jahr.
8. Eine längere Schulbildung erhöht das Einkommen signifikant unabhängig vom Geschlecht um 4,1% pro Jahr.¹⁰ Ein akademisches Diplom erhöht das Einkommen allerdings nur für Frauen signifikant um 32%.

¹⁰ Katz (1999) findet mit Daten für eine südrussische Stadt ebenfalls eine signifikante Ausbildungsprämie. Hofer et al. (1999) berichten über einen relativen Lohnzuwachs für ein abgeschlossenes Schuljahr von etwa 7% für

9. Die Ausübung einer Leitungsfunktion im Betrieb ist mit einer Einkommenserhöhung von 29% für Männer und 35% für Frauen verbunden. Der russische Arbeitsmarkt zeigt daher eine signifikante Hierarchieprämie.
10. Der russische Arbeitsmarkt ist durch große regionale Lohndifferenzierungen gekennzeichnet.¹¹ Drei Regionengruppen sind auf Grund der Schätzungen in Tabelle 6 erkennbar: Die höchsten Löhne werden in Moskau, St. Petersburg, sowie in den Regionen im europäischen Norden, bzw. Nord-Westen bezahlt. Etwas geringer (wenn auch nicht signifikant) sind die Löhne in Sibirien, bzw. dem Fernen Osten. Wesentlich niedriger (um 45% bis zu 65%) sind die Löhne im übrigen Teil des europäischen Russlands und des Ural. Diese regionalen Differenzierungen unterscheiden sich für Männer und Frauen nur wenig. Für Frauen scheint es im Gegensatz zu den Männern keine negative "Regionalprämie" für den Norden, Nordwesten, Sibirien und den Fernen Osten gegenüber den Metropolen zu geben.
11. Die Lohndifferenzierungen zwischen verschiedenen Branchen sind weniger stark ausgeprägt. Bei Frauen ist zum Beispiel überhaupt keine signifikante Einkommensdifferenzierung nach Branchen zu erkennen. Bei Männern sticht eine negative Einkommensprämie in der Landwirtschaft um 51% hervor, während im Handel und Dienstleistungssektor bei gemeinsamer Schätzung für Männer und Frauen eine positive Einkommensprämie von 36% resultiert.

Differenziert man die Stichprobe nach Arbeitsplatzwechslern und Verbleibern (siehe Tabelle 7), so ergeben sich einige zusätzliche Erkenntnisse über den russischen Arbeitsmarkt im krisengeschüttelten Jahr 1998:

1. Die Einkommen der Wechsler können relativ besser mit den verwendeten Faktoren "erklärt" werden, als andere Gruppen (Männer, Frauen, Verbleiber). In diesem Sinn ist daher die Gruppe der Arbeitsplatzwechsler homogener als die anderen betrachteten Gruppen.
2. Die Firmengrößenprämie bleibt nur für verbleibende Mitarbeiter in den Betrieben über 200 Beschäftigten positiv signifikant. Arbeitsplatzwechsler müssen sich diese Prämie nach dem Eintritt in eine große Firma offensichtlich erst verdienen. Das heißt, dass

österreichische Individualdaten von 1981 bis 1993. Zusammen mit der Einkommensprämie für ein abgeschlossenes Studium entsprechen die russischen Daten in etwa den Ergebnissen einer österreichischen Einkommensgleichung.
¹¹ Siehe dazu Wörgötter et al. (1998), die eine Reihung der russischen Regionen nach natürlichen, sozialen, politischen und ökonomischen Faktoren vornehmen. Die Ergebnisse stimmen mit der hier gefundenen regionalen Differenzierung (hohe Einkommen in den Metropolen Moskau und St. Petersburg sowie den rohstoffreichen Regionen und niedrige Einkommen im "roten Gürtel" um Moskau, dessen Industriestandorte kaum überlebensfähig sind, überein.

Firmen offensichtlich Neuzugängern einen geringeren Lohn bezahlen, als den eingesessenen MitarbeiterInnen.¹²

3. Die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzierung ist für Wechsler größer als für Verbleiber. Während die Männer, die den Arbeitsplatz wechseln eine Einkommensprämie von 40% lukrieren, können verbleibende Männer nur ein Einkommensplus von 24% verbuchen. Der Arbeitsplatzwechsel ist daher für Frauen mit einer zusätzlichen Benachteiligung verbunden.
4. Akademiker, die den Arbeitsplatz gewechselt haben, können einen signifikanten Einkommenszuwachs erreichen. Verbleibende Akademiker weisen keinen signifikanten Einkommensunterschied gegenüber Pflichtschulabgängern auf.¹³ In dieselbe Richtung geht die höhere Leitungsfunktionsprämie für Wechsler.

¹² Das widerspricht der Annahme von Grosfeld et al. (1999), wonach Arbeitsplatzwechsler zu den produktiveren und daher höher bezahlten Arbeitskräften gehören.

¹³ Auch dieses Ergebnis widerspricht Grosfeld et al. (1999), weil sie annehmen, dass nur Arbeiter vom Betriebswechsel profitieren werden, weil höher qualifizierte MitarbeiterInnen nicht die richtigen Qualifikationen aufweisen um unter marktwirtschaftlichen Bedingungen am freien Arbeitsmarkt bestehen zu können und daher gezwungen sind im Betrieb zu verbleiben.

Einkommensdifferenzierung nach Arbeitsplatzwechsel

Tabelle 7: Einkommensgleichung nach Arbeitsplatzwechsel 1998

Abhängige Variable: Logarithmiertes Einkommen

	Alle		Wechsler		Verbleiber	
N	1031		267		764	
Q Sum M	179,7		70,1		132,7	
Q Sum R	702,0		159,4		519,5	
	F(29,1001)=8,84		F(28,238)=3,74		F(28,735)=6,71	
R ² (Ber R ²)	0,20(0,18)		0,31(0,22)		0,20(0,17)	
RMSE	0,84		0,82		0,84	
	Koeffizienten	P> t	Koeffizienten	P> t	Koeffizienten	P> t
Firmenindikatoren						
fsize1	.0214932	0.791	-.0476649	0.723	.0653357	0.544
fsize3	.2113983	0.003	-.0563939	0.728	.2889402	0.000
fsize4	.1139675	0.305	-.3376056	0.251	.2204231	0.072
eig_st98	-.1163829	0.080	-.1846351	0.169	-.0943424	0.231
eig_as98	.2542375	0.039	.3978078	0.108	.178633	0.223
beta_98	-.0011554	0.198	.0001502	0.945	-.0013188	0.188
Persönliche Indikatoren						
sb2_98	.0402415	0.013	.0465098	0.151	.0387588	0.041
exp_98	.0140567	0.157	.0153263	0.358	.0137158	0.294
exsq_98	-.0002255	0.314	-.0004561	0.266	-.0001142	0.687
ten_98	-.0027598	0.452	.0184756	0.082	-.0070754	0.084
sex_98	.2561221	0.000	.3366348	0.002	.2110332	0.003
dip_98_2	-.0132794	0.837	.0342411	0.783	-.0120983	0.874
dip_98_3	.1872505	0.062	.3763844	0.056	.1212071	0.308
ws_1_98	-.120351	0.083				
lfun_98	.3014849	0.000	.3528593	0.005	.2619892	0.000
Aggregierte Indikatoren						
reg2_98	-.0314505	0.806	.0734136	0.772	-.0476307	0.753
reg3_98	-.473775	0.000	-.4630851	0.016	-.4912788	0.000
reg4_98	-.4615591	0.000	-.4093314	0.048	-.4981596	0.000
reg5_98	-.3957657	0.001	-.2950746	0.176	-.4659936	0.001
reg6_98	-.412594	0.000	-.4798766	0.022	-.3948408	0.003
reg7_98	-.1494255	0.245	-.5162892	0.028	-.0378403	0.808
reg8_98	-.1585616	0.226	-.1901092	0.453	-.1363238	0.381
brs2_98	.0753923	0.659	-.2281252	0.396	.2792604	0.229
brs3_98	-.4518358	0.001	-.8055516	0.022	-.3867095	0.007
brs4_98	-.1122851	0.418	.141455	0.610	-.1908071	0.242
brs5_98	.3048332	0.005	.196104	0.280	.2998657	0.034
brs6_98	-.1591286	0.159	-.205331	0.422	-.1195581	0.352
brs7_98	.209308	0.060	.0201882	0.935	.2799102	0.027
brs8_98	-.0760699	0.374	-.2194638	0.197	-.0429131	0.669
_cons	6.05785	0.000	5.947351	0.000	6.049116	0.000

1. Die regionale Differenzierung ist für Wechsler und Verbleiber ähnlich bis auf den signifikanten Einkommensverlust von Arbeitsplatzwechslern in Westsibirien.
2. In der Landwirtschaft droht Wechslern eine besonders empfindliche Einkommenseinbuße, während Verbleiber in den Branchen Handel und Dienstleistungen, sowie Transport und Verkehr eine positive Einkommensdifferenzierung gegenüber der Kontrollgruppe (Industrie) erzielen können.

Zusammenfassung

Die ökonomische Theorie hat keine eindeutigen Antworten auf die Frage, ob Arbeiter durch mehr Mobilität besser entlohnt werden oder nicht. Für den russischen Arbeitsmarkt lässt sich auf Grund der Daten, die aus dem RLMS (Russian Longitudinal Monitoring Survey) für die Jahre 1995-1998 stammen, ein interessantes Bild über den Einfluss der Mobilität auf die Lohnhöhe zeichnen. Weder in der deskriptiven Datenanalyse noch in den Einkommensgleichungen findet sich ein Anzeichen dafür, dass Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Jahres mit höheren Löhnen relativ zur Kontrollgruppe der verbleibenden Arbeitskräfte verbunden ist.

Arbeitsplatzwechsler sind eher jünger, arbeiten eher in kleinen, privaten Betrieben und gehören (naturgemäß) dem jeweiligen Betrieb noch nicht sehr lange an. Personen mit akademischer Ausbildung mit langer Betriebszugehörigkeit, die in einem staatlichen Betrieb arbeiten, verbleiben dort auch eher. Personen mit höherer Ausbildung verbleiben eher im Betrieb, wenn auch dieser Unterschied nicht signifikant ist. Lediglich Besucher von Fachkursen mit kurzer Dauer sind bei Arbeitsplatzwechslern häufiger zu finden.

In den geschätzten Einkommensgleichungen ist die Dummyvariable für Arbeitsplatzwechsel durchwegs negativ. Lediglich für Männer lässt sich aus einer hohen Ausbildungsprämie ein positiver Mobilitätsaspekt für Arbeitsplatzwechsel festhalten. Ebenso gilt, dass die Ausübung einer Leitungsfunktion, im Falle eines Arbeitsplatzwechsels auch (sowohl für Männer als auch für Frauen) mit einer Einkommensverbesserung verbunden ist.

Man kann daher Arbeitsplatzwechsel so charakterisieren, dass davon mehrheitlich eher jüngere, weniger gut ausgebildete Arbeitskräfte betroffen sind, die keine Einkommensverbesserung verzeichnen können. Im Gegensatz dazu kann jedoch eine Minderheit arbeitsplatzwechselnder Akademiker und Führungskräfte zum Teil mit beträchtlichen Einkommenszuwächse rechnen. Dieses Ergebnis widerspricht der interessanten Segmentationshypothese von Grosfeld et al. (1999), die annehmen, dass vor allem Produktionsarbeiter, die auch unter marktwirtschaftlichen Bedingungen produktiv sind, den Arbeitsplatz wechseln und jedenfalls einen signifikanten Einkommensvorteil gegenüber den Verbleibern lukrieren können.

Literaturverzeichnis

1. Abraham, Katharine G.; Farber, Henry S. (1987): Job Duration, Seniority, and Earnings, in: *American Economic Review* 3, 278–97.
2. Akerlof, George A.; Katz, Lawrence F. (1986): Do Deferred Wages Dominate Involuntary Unemployment as a Worker Discipline Device? NBER Working Paper No. 2025, Cambridge, Mass.
3. Bartel, A. P., Borjas, G. J. (1981): Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis, in: Rosen.
4. Becker, Gary (1964): *Human Capital*, New York.
5. Bellmann, Lutz (1986): *Senioritätsentlohnung, betriebliche Hierarchie und Arbeitsleistung*, Frankfurt a.M., New York: Campus.
6. Bellmann, Lutz; Gerlach, Knut (1984): Einkommensfunktionen für Frauen und Männer mit individuellen und strukturellen Bestimmungsfaktoren, in: Bellmann, Lutz; Gerlach, Knut; Hübler, Olaf: *Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland*, Frankfurt a. M., New York.
7. Blaschke, Dieter (1987): Erfolgswege zum neuen Arbeitsplatz. Wie Beschäftigte, die den Arbeitsgeber wechseln, ihre neue Stelle fanden, in: *MittAB* 2, S. 164 ff.
8. Blossfeld, Hans-Peter; Hannan, Michael T.; Schömann, Klaus (1988): Erwerbsverlauf und die Entwicklung der Arbeitseinkommen bei Männer, in: *Zeitschrift für Soziologie* 6, S. 407–423.
9. Bowles, Samuel (1985): The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models, in: *American Economic Review* 1, S.16 ff.
10. Brandes, Wolfgang; Buttler, Friedrich (1988): Die Unvermeidbarkeit interner Arbeitsmärkte, in: Reyher, Lutz; Kühl, Jürgen (Hrsg.): *Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf-Forschung und Politik*, BeitrAB 111, Nürnberg.
11. Döringer, P.; Piore, M. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.
12. Engelbrech, Gerhard (1987): Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick, in: *MittAB* 2, S. 181 ff.

13. Gerlach, Knut; Hübler, Olaf (1985): Lohnstruktur, Arbeitsmarktprozesse und Leistungsintensität in Effizienzlohnmodellen, in: Buttler, Fridrich; Kühl, Jürgen; Rahman, Bernd (Hrsg.): *Staat und Beschäftigung*, BeitrAB 88, Nürnberg.
14. Gerlach, Knut; Hübler, Olaf (Hrsg.) (1989a): *Effizienzlohntheorie, Individualeinkommen und Arbeitsplatzwechsel*, Frankfurt a.M., New York: Campus.
15. Gerlach, Knut; Hübler, Olaf (1989b): *Effizienzlöhne und individuelles Einkommen*, in: Gerlach, Hübler (Hrsg.), 1989a.
16. Gerlach, Knut; Schasse, Ulrich; Vathauer, Manfred (1989): *Mobilität und Einkommen von Berufsanfängern*, in: Gerlach, Hübler (Hrsg.), 1989a.
17. Granovetter, M. (1986): *Labor Mobility, Internal Markets, and Job-Matching: A Comparison of the Sociological and Economic Approaches*, in: *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 5, S. 3 ff.
18. Grosfeld, Irena; Senik-Leygonie, Claudia; Verdier, Therry; Kolenikov, Stanislav; Paltseva, Elena (1999): *Dynamism and Inertia on the Russian Labour Market: A Model of Segmentation*. CEPR Discussion Paper No. 2224, September.
19. Hofer, Helmut; Pichelmann, Karl; Schuh, Andreas-Ulrich (1999): *Price and Quantity Adjustments in the Austria Labour Market*, mimeo, Insitute for Advanced Studies, Vienna, October.
20. Hübler, Olaf (Hrsg.) (1985a): *Beiträge zur Mobilität und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt*, SAMF Arbeitspapier 1985–5.
21. Hübler, Olaf (1985b): *Elemente zur mikroökonomischen Theorie des Arbeitsplatzwechsels*, in: Hübler (Hrsg.), 1985a.
22. Hübler, Olaf (1989a): *Optimal number of job changes*, in: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 1, S. 93 ff.
23. Hübler, Olaf (1989b): *Langfristiges altersspezifisches Mobilitätsverhalten, kurzfristige Erträge und Einkommensmaximierung*, in: Gerlach, Hübler (Hrsg.), 1989a.
24. Jarocinska Elena; Wörgötter, Andreas (1999): *Regional and Branch Variation of Skill Premia in Russia*, mimeo, Vienna.
25. Jonson, W. R. (1978): *Theory of Job Shopping*, in: *The Quarterly Journal of Economics*, S. 261–277.

26. Jovanovic, B. (1979): Job Matching and the Theory of Turnover, in: *Journal-of-Political-Economy*, 87(5), Part 1, Oct., pages 972–90.
27. Karr, Werner et al. (1987): Regionale Mobilität am Arbeitsmarkt, in: *MittAB* 2, S.198–212.
28. Katz, K. (1999): Were there no returns to education in the USSR? Estimates from Soviet-period household data, in: *Labour Economics* 6, 417–434
29. Köhler, Christoph; Preisendörfer, Peter (Hrsg.) (1989a): Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb, Frankfurt a.M., New York.
30. Köhler, Christoph; Preisendörfer, Peter (1989b): Innerbetriebliche Arbeitsmarktsegmentation in Form vom Stamm- und Randbelegschaften, in: Köhler, Preisendörfer, 1989a.
31. König, Heinz (1979): Job-Search-Theorien, in: Bombach, G.; Gahlen, G.; Ott, A. (Hrsg.): Neuere Entwicklungen in der Beschäftigungstheorie und -politik, Tübingen.
32. Lazear, Edward P. (1981): Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions, in: *American Economic Review*, S.606 ff.
33. Lazear, Edward P.; Moore, Robert L. (1984): Incentives, Productivity, and Labor Contracts, in: *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 99, May, S. 275 ff.
34. Lazear, Edward P.; Rosen, Sherwin (1981): Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts, in: *Journal of Political Economy*, S. 841 ff.
35. McKenna, C. J. (1985): Uncertainty and the Labor Market: Recent Developments in Job-Search Theory, Brighton: Harvester.
36. Mincer, J.; Jovanovic, B. (1981): Labor Mobility and Wages, in: Rosen, 1981.
37. Mincer, Jacob (1974): Schooling, Experience and Earnings, New York, London.
38. Mortensen, Dale T. (1988): Wages, Separations, and Job Tenure: On-the-Job Specific Training or Matching, in: *The Journal of Labor Economics* 4, S. 445–471.
39. Piore, M., (1987): Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente. in: Sengenberger.

40. Reilly, Barry (1999): The Gender Pay Gap in Russia during the Transition, 1992–96, in : *Economics-of-Transition*; 7(1), 245–64.
41. Ruhm, C. J. (1987): The Economic Consequences of Labor Mobility, in: *Industrial Relations Review* 41, S. 30 ff.
42. Rosen, Sh. (Hrsg.) (1981): *Studies in Labor Markets*, Chicago, London: University of Chicago Press.
43. Schlicht, E. (1978): Labor Turnover, Wage Structure, and Natural Unemployment, in: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*.
44. Sengenberger, Werner (1978): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*, Frankfurt a. M., New York: Campus.
45. Shapiro, Carl; Stiglitz, Joseph E. (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, in: *American Economic Review* 3, S. 433 ff.
46. Sorensen, Aage B.; Kalleberg, Arne L. (1981): An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Job, in: Berg, Ivar (Hrsg.): *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York usw.: Academic Press.
47. Thurow, L. (1978): Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs, in: Sengenberger (Hrsg.): *Der gespaltene Arbeitsmarkt*, Frankfurt a. M., New York.
48. Vathauer, Manfred (1985): Empirische Untersuchungen der Bestimmungsgründe des freiwilligen Arbeitsplatzwechsels. Ein Literaturüberblick, in: Hübler, 1985a.
49. Wörgötter, A. et al. (1998): *Russia: Regional Risk Rating*, Bank Austria, Vienna
50. Yellen, Janet (1984): Efficiency Wage Models of Unemployment, in: *American Economic Review* 2, S. 200 ff.

Appendix

Variablenbeschreibung

ALT	Alter in Jahren
BALT	Betriebsalter in Jahren
BRS1	Branchendummy (1, wenn Industrie)
BRS2	Branchendummy (1, wenn Kommunaleinheit)
BRS3	Branchendummy (1, wenn Landwirtschaft)
BRS4	Branchendummy (1, wenn Bau)
BRS5	Branchendummy (1, wenn Handel und Dienstleistungen)
BRS6	Branchendummy (1, wenn Ausbildung)
BRS7	Branchendummy (1, wenn Transport und Verkehr)
BRS8	Branchendummy (1, wenn sonstige)
DIP_1	Dummy (1, wenn Diplom von Fachkursen, Berufsschule oder Betriebsschule ohne Abitur)
DIP_2	Dummy (1, wenn Diplom von Fachschule, Berufsschule oder Betriebsschule mit Abitur)
DIP_3	Dummy (1, wenn Diplom von Fachhochschule, Universität oder Akademie)
EIG_AS	Dummy (1, wenn Betrieb mit Auslandsbeteiligung)
EIG_PK	Dummy (1, wenn privater oder genossenschaftlicher Betrieb)
EIG_ST	Dummy (1, wenn staatlicher Betrieb)
EX	Potentielle Berufserfahrung (Alter-S-6) in Jahren
EXP	Berufserfahrung in Jahren (1998)
EXSQ	EX*EX
FSIZE1	Firmengrößendummy, < 20 Beschäftigte

FSIZE2	Firmengrößendummy, 20-< 199 Beschäftigte
FSIZE3	Firmengrößendummy, 200-< 1999 Beschäftigte
FSIZE4	Firmengrößendummy, > 2000 Beschäftigte
LFUN	Statusdummy (1, wenn ist Führungskraft)
REG1	Regionsdummy, <i>Moskau, St. Petersburg</i>
REG2	Regionsdummy, <i>Nord, Nordwesten.</i>
REG3	Regionsdummy, <i>Zentralregion, Zentrale Schwarzerde Region</i>
REG4	Regionsdummy, <i>Volga-Viatka Region, Volga Becken</i>
REG5	Regionsdummy, <i>Nord Kaukasus</i>
REG6	Regionsdummy, <i>Ural</i>
REG7	Regionsdummy, <i>West-Siberien</i>
REG8	Regionsdummy, <i>Ost-Siberien, Ferner Osten</i>
SB2	Schulbildung in Jahren, einschließlich beruflicher Ausbildung
SEX	Dummy (1, wenn Mann)
TEN	Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren
WBA	Dummy (1, wenn berufliche Weiterbildung oder Weiterbildung in anderen Fachrichtung in den letzten 3 Jahren aufgenommen wurde)
WS_1	Dummy (1, wenn Wechsel der Berufsgruppe oder (und/oder) Wechsel des Arbeitsplatzes)
W	Durchschnittlicher Lohn (in Rubel)
Y	Durchschnittliches Einkommen (in Rubel)
LN(W)	Logarithmierter Lohn
LN(Y)	Logarithmiertes Einkommen

Institut für Höhere Studien
Institute for Advanced Studies

Stumpergasse 56

A-1060 Vienna

Austria

Phone:+43-1-599 91-149

Fax: +43-1-599 91-163

e-mail:woergoet@ihs.ac.at