

1 Einleitung

- Werkstattbericht mit vielen Ergebnissen, die aus der laufenden Arbeit an der Diss rausgezogen sind
- sehr viel Empirie – in der Hoffnung auf Anregungen, sehr viel mehr offene Fragen als gültige Antworten
- 5 deskriptive Tabellen, 1 logistische Regression
 1. Allgemeine Betriebszugehörigkeitsdauern=Seniorität
 2. faßt Senioritäten in Kategorien zusammen
 3. zeigt durchschnittliche Seniorität für einzelne Lebensalter
 4. in Kategorien nach Lebensalter
 5. berufliche Veränderungen inhaltlich unterschieden
 6. Logistische Regression auf berufliche Veränderungen
- Russian Longitudinal Monitoring Survey: bislang 4 gute Wellen, die fünfte ganz neu – 2000 erhoben, soll noch Eingang finden, daher manche Graphiken auch nicht so ausgefeilt – bislang aber nur 1994, 1995, 1996 und 98.
- getragen wird der Survey in der Hauptsache von Entwicklungsorganisationen, Welt Bank und der University of North Carolina, durchgeführt von der Russischen Akademie der Wissenschaften.
- angelegt eigentlich als Panel, vergleichbar dem deutschen SOEP – aber nicht so strenge Weiterverfolgungsregeln, sondern zufällige Nacherhebungen, deshalb „nur Survey“
- 4000 (erfolgreich erhobenen) Haushalte mit 8700 Personen

2 Stabilität von Erwerbsverläufen, Operationalisierung Seniorität=Betriebszugehörigkeit

- zuerst **ALLGEMEINE SENIORITÄT**, vgl. Abb. 2.1
- soviel historische Einbettung wie nötig: SU war erklärtermaßen kein – irgendwie – flexibler Markt, Beweglichkeit der Beschäftigten nur sehr eingeschränkt ein Ziel – das Ideal war ein Arbeiter auf einem lebenslangen paßgerechten Arbeitsplatz, Sozialpolitik knüpfte im Kern ja auch im Betrieb an
- Hier haben soziologische Untersuchungen in den 80er Jahren angeknüpft und sich gefragt, wie die Unternehmen bzw. betriebliche Einheiten ihr Arbeitskräftepotential an die Produktionserfordernisse anpassen (Arbeitsmobilitätsuntersuchungen)
- ernüchterndes Ergebnis: Trotz verschiedener Anstrengungen insbesondere der Perestroika (Gesetzesänderungen 1986) ging Mobilität fast immer vom Beschäftigten aus. Auch große Kampagnen, die sogenannte nutzlose Mehrarbeit aus den Betrieben zu verbannen, fruchteten nicht
- im Ergebnis: auch betriebsintern nur eine sehr eingeschränkte Mobilität – **SU**: extreme Rigidität, (Hendley-Studie)
- **neuere Forschung** setzt jetzt an der radikalen Transformationsperiode seit 1992 an und vermutet – zu Recht – radikale Veränderungen in der beruflichen Mobilität
- so zeigen **Simon Clarke & Inna Donova (University of Warwick)**: einerseits radikale Veränderungen von vor der Privatisierung und danach¹, jedoch für einen großen Bereich von Beschäftigten gilt: keine zwischenbetriebliche Mobilität
- Anknüpfung an Doeringer & Piore, also die Klassiker der Theorie interner Märkte – aus der absoluten Rigidität der Märkte – interner wie externer – hat sich ein **dualer Gesamt-Arbeitsmarkt** mit weniger rigiden internem und externem Sektor gebildet – eingeschränkte Mobilität nun **zwischen** den Sektoren

¹durchschnittliche Zeit zwischen Berufswechsel fällt von 14 auf 5 Jahre

Abbildung 2.1: Allgemeine Seniorität in Monaten

	Durchschnitt	Median	Standardabweichung	N=
1994/95	100,21	57	107,28	4617
Männer	94,43	47	109,39	2377
Frauen	106,34	68	104,68	2239
1995	101,00	57	109,95	4041
Männer	93,39	48	110,76	2037
Frauen	108,72	71	108,60	2004
1996	91,04	45	105,45	3699
Männer	82,15	37	103,14	1839
Frauen	99,83	56	107,00	1860
1998/99	91,85	48	106,27	3458
Männer	82,38	40	103,85	1728
Frauen	101,31	58	107,84	1730

RLMS (Welle V-VIII, eigene Berechnungen, Gewichtet mit den *Sample Weight of Individuals* der University of North Carolina at Chapel Hill)

- Clarke & Donova bringen das auf den Nenner: „die gestiegene Arbeitsplatzunsicherheit hat den Dualismus des russischen Arbeitsmarktes mehr verstärkt als gemindert – wir finden ein signifikantes Anwachsen von Mehrfach-Qualifikationen (multi-skilling and multi-tasking) genauso wie die Manager versuchen, einen Kern von Arbeitskollektiv zu halten gerade vor dem Hintergrund von finanziellen und beschäftigungspolitischen Beschränkungen. Arbeiter versuchen sich selber durch eine ganze Reihe von Neu-Qualifikationen vor der Überflüssigkeit zu bewahren.“
- man kann jetzt daran anschließen und fragen: was heißt das für Erwerbsverläufe (Stichwort: Normalerwerbsverhältnisse), (für berufliche Auf- und Abstiege etc.) – und mein Hauptargument (Operationalisierung) sind zunächst die Betriebszugehörigkeitsdauern=Senioritäten
- RLMS Betriebszugehörigkeit messen? Frage 5: „Seit welchem Jahr und Monat arbeiten sie auf diesem Arbeitsplatz?“ Crux dieser Frage – Platz vs. Unternehmen – das also im Hinterkopf behalten, z.B. Tobsch versteht das dennoch direkt als Betriebszugehörigkeit, Debatte um Semantik von „Arbeitsplatz“ mit Muttersprachlern – auch „Arbeitsstätte“
- in den üblichen Dispersionsmaßen **ALLG_SENIORITAET** (vgl. 2.1) – etwas unter 9 Jahre die durchschnittliche Verweildauer auf einem Arbeitsplatz (ist genau das, was Clarke & Donova auch finden)
- Sehr hohe Abweichungen vom Mittelwert, Vgl. mit dem Median zeigt, daß die Verteilung linksschief sein muß, also Ausreißer nach oben den Mittelwert hochziehen
- sehr ungleiche Verteilung, die mittlere Abweichung ist in Deutschland nur halb so groß
- 1995 in Deutschland 120 Monate mittlere Seniorität und 1998 125 Monate (Eurostat, ILO-Studie)
- Problematisch an diesem Querschnittsvergleich: die Panelmortalität geht als systematischer Fehler ein, Nacherhebung zufällig, nicht die strengen Weiterverfolgungsregeln wie im SOEP
- auch läßt sich die demographische Zusammensetzung nicht kontrollieren
- Bemerkenswert sind die höheren Senioritäten der Frauen. In keinem OECD-Land ist dieser Sachverhalt vorzufinden – wenngleich bemerkenswerte Unterschiede auch innerhalb der OECD-Länder vorliegen. So gibt es z.B. keine Unterschiede bei der mittleren Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht in Schweden und die höchsten von fast 6 Jahren in Japan
- Ergebnis verwundert umso mehr, als Schwangerschaftsunterbrechungen die Verweildauer auf „Null setzen“

Abbildung 2.2: Beschäftigung in Rußland nach Betriebszugehörigkeit (in 3 Kategorien) in % von allen Beschäftigten in der Erhebung

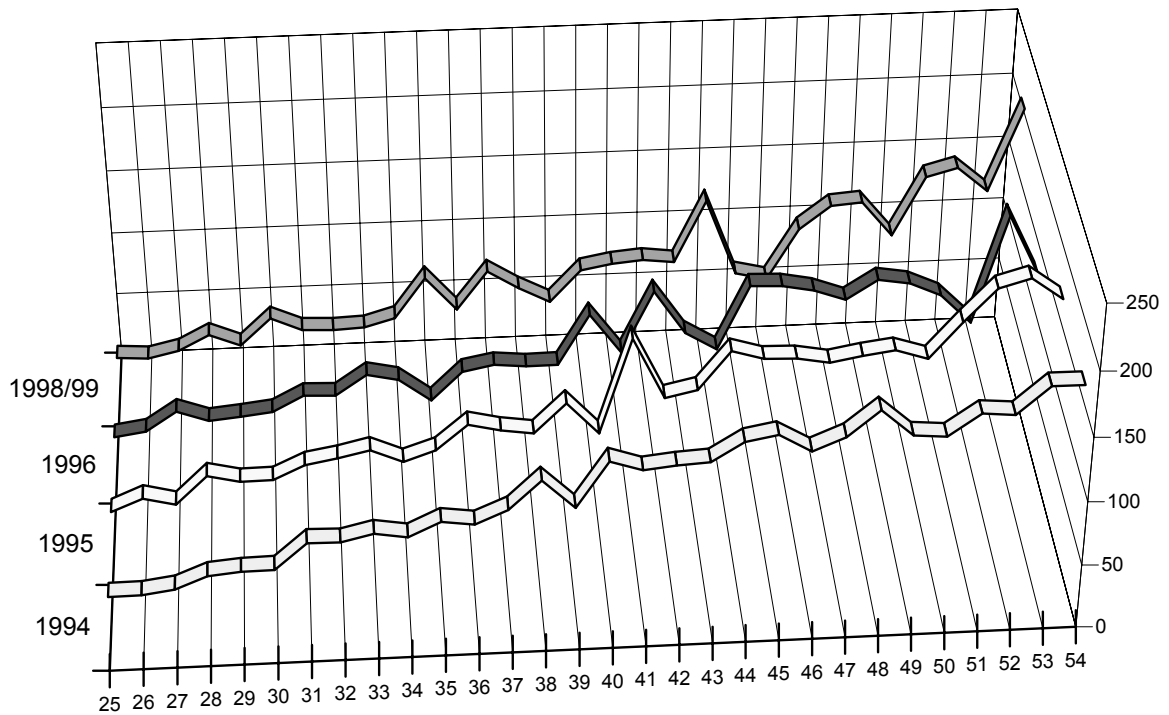
	bis (einschl.) 1 Jahr	bis (einschl.) 5 Jahre	10 Jahre und mehr	N=
1994/95	19,8	31,3	32,7	4116
Männer	23,6	32,5	30,1	2133
Frauen	15,7	30,0	35,6	1983
1995	23,8	27,5	31,7	4042
Männer	27,6	29,7	28,7	2037
Frauen	20,0	25,2	34,7	2005
1996	23,1	34,2	28,6	3700
Männer	25,7	37,6	24,9	1840
Frauen	20,5	30,9	32,2	1860
1998/99	19,3	37,3	27,2	3459
Männer	21,8	40,9	23,0	1728
Frauen	16,9	33,8	31,4	1731

RLMS (Welle V-VIII, eigene Berechnungen, Gewichtet mit den *Sample Weight of Individuals* der University of North Carolina at Chapel Hill)

- weniger stark aggregiert die Darstellung in Kategorien der Beschäftigungsdauer **KATEG_SENIORITAET**, vgl. Abb. 2.2 (Kategorien in Anlehnung an ILO-Studie)
- kurzfristige Beschäftigung hat 1994 ein – mit den Folgejahren verglichen – mittleres Niveau. Sie steigt bei Männern wie Frauen 1995 an um in den darauffolgenden Wellen (1996 und 1998) wieder zu sinken.
- Umgekehrt hat die „mittellange“ Beschäftigung 1995 ihren minimalen Anteil an allen Beschäftigten. Sie steigt in den beiden darauffolgenden Wellen an.
- In Verbindung mit der Tatsache, daß die sehr kurzfristige Beschäftigung anteilig im gleichen Zeitraum sinkt, kann das als Indiz gewertet werden, daß die meisten beruflichen Veränderungen in der ersten Hälfte der 90er Jahre statt fanden. (oder nur Paneleffekt?)
- N.B.: In Deutschland fällt der Periodenvergleich bei der extrem kurzfristigen Beschäftigung (weniger als 1 Jahr) fast gleichartig aus (siehe ?). (Er wird auch von ? nicht interpretiert) Ob das auf **demographische oder ökonomische Effekte zurückgeht**, kann ich deshalb *zunächst* nicht beantworten.

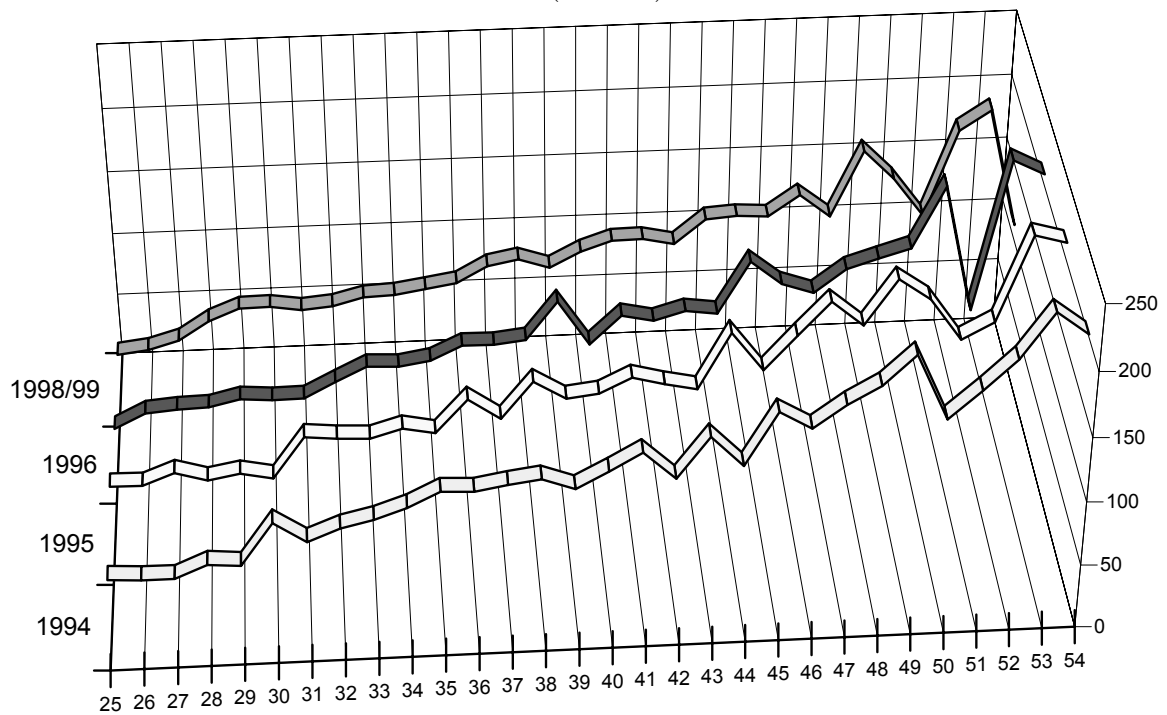
- Die sehr langen Beschäftigungsdauern verändert sich in den ersten beiden Wellen beinahe überhaupt nicht. Von 1995 auf 1996 bricht sie ein, um dann konstant gering zu bleiben
- Offene Frage: die meisten Veränderungen von 1995 auf 1996 – eigentlich eine Zeit der wirtschaftlichen Konsolidierung.
- in den letzten fünf Jahren sinkt also die Mobilität – es bleibt einigermaßen spannend, wie die (2000er) Welle aussieht
- Vor welchem Hintergrund ist ein DDR-Vergleich interessant: die einschlägigen Studien, insbesondere vom MPI für Bildungsforschung zeigen: die „Transformations-induzierte“ Mobilität war hier 1990 bis 1992 doppelt so stark als dann danach. „Zeitfenster“-These von Diewald/Solga/Goedicke anknüpfend aber anders verstanden als Lutz, z.B. (? , Seite 44)
- Dem (hypothetischen) Optimum eines Vergleichs gleichartig aufgebauter Populationen kommt näher bzw. die demographische Zusammensetzung des Arbeitskräftepotentials lässt sich kontrollieren, stellt man die *relative* Seniorität (nach Lebensalter) dar
- gleichzeitig Beschränkung auf Kernzeit der Beschäftigung, 25. bis 54. Lebensjahr – die Veränderungen an den Rändern der Erwerbstätigkeit soll also zunächst nicht interessieren
- Folie **KERNBEREICH_MAENNER** **KERNBEREICH_FRAUEN**, vgl. Abb. 2.3 und Abb. 2.4
- auf den ersten Blick: Kohortenunterschiede reproduzieren sich über die Jahre
- Z.B. bleibt die – relativ – hohe durchschnittliche Seniorität, welche die 1994 40jährigen Männer (Jahrgang 54) realisieren konnten über die Jahre erhalten – jeder Jahrgang ist mit ungefähr 50 Fällen besetzt, Ausreiser können auch Zufallseffekte sein
- Vergleich der Varianzen über die Jahre: keine Unterschiede zwischen den Wellen
- auch keine intergenerationalen Unterschiede in den Varianzen
- Mittelwertvergleiche von zwei aufeinanderfolgenden Jahrgängen fallen nicht signifikant aus
- inhaltliche Anregung für einen (historisch zeigbaren) Perioden- oder Kohorteneffekt
- wieder weniger stark aggregiert
- Bei **KERNBEREICH_GRUPPEN** vgl. Abb. 2.5 sind einzelne Zellen nur noch sehr gering besetzt – unruhiger Verlauf, auch reproduzieren sich Zufallseffekte aus der Ziehung des Samples noch stärker

Abbildung 2.3: Kernbereich der Erwerbsphase, durchschnittliche Seniorität in Monaten nach Alter in vier Wellen (Männer)



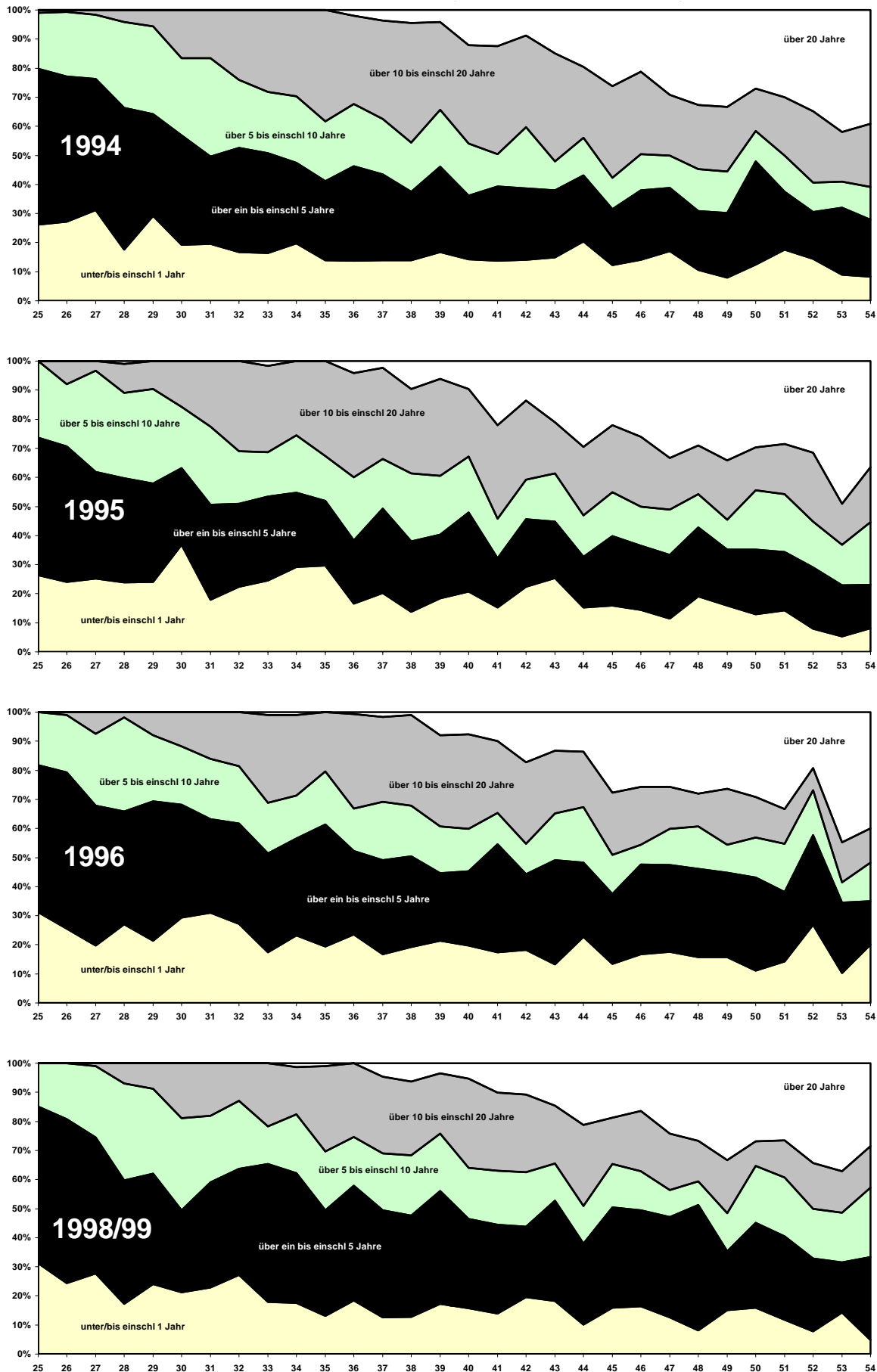
RLMS, Welle V bis VIII, eigene Berechnungen, gewichtet mit den *Sample Weight of Individuals* der University of North Carolina at Chapel Hill

Abbildung 2.4: Kernbereich der Erwerbsphase, durchschnittliche Seniorität in Monaten nach Alter in vier Wellen (Frauen)



RLMS, Welle V bis VIII, eigene Berechnungen, gewichtet mit den *Sample Weight of Individuals* der University of North Carolina at Chapel Hill

Abbildung 2.5: Kernbereich der Erwerbsphase, Verteilung der Seniorität nach 5 Gruppen, vier Wellen (Männer und Frauen)



RLMS, Welle V bis VIII, N=3475/3136/2806/2659, eigene Berechnungen, gewichtet mit den *Sample Weight of Individuals* der University of North Carolina at Chapel Hill

- Ein Periodeneffekt durch die ökonomischen Folgen der Transformationsprozesse könnte höchstens vor 1994 vermutet werden. Auch eine besondere Betroffenheit einzelner Kohorten kann innerhalb der Gruppe der 25- bis 54jährigen nicht gezeigt werden.
- insgesamt recht prosaisch: in den 90er Jahren findet keine „De-Seniorisierung“ statt
- vor dem Hintergrund der Segmentations-These zeigt sich aber: Ein Drittel sehr wenig mobil, ein Zehntel bleibt extrem mobil
- Zitat Clarke & Donova: „nichtsdestoweniger, Beschäftigte rekrutieren anhaltend nur sehr widerwillig vom externen Arbeitsmarkt und die meisten haben jede Anstrengung unternommen, ein „Skelett“ eines Arbeitskollektives zu bewahren – einen Kern von qualifizierten und erfahrenen Arbeitern“
- Offenbar schafft ein Teil der Beschäftigten den Sprung in das interne Segment und kann trotz der ökonomischen Veränderungen da überleben. Dem stehen Beschäftigte gegenüber, die auch mit fortgeschrittenem Alter keine *dauerhafte* Anstellung finden.
- Was läßt sich über die Wechsel inhaltlich sagen? Die Unterscheidungen haben in der Regel die betriebliche, die berufliche und eine vertikale Dimension.
- in einem ganz anderen Kontext im Fragebogen die betriebliche und berufliche Dimension erhoben – **WELCHE_WEXL**, vgl. Abb. 2.6
- zunächst passt ins Bild: in zwei Jahren wechseln 30 % überhaupt und davon wiederum fast die meisten Arbeitsplatz **und** Beruf
- im Zusammenfallen von Arbeitsplatz und Berufswechsel muß eine De-Qualifizierung oder ein struktureller Wandel in Wirtschaftsbereichen gesehen werden (keine vergleichbare Facharbeiterausbildung, mehr on-the-job) – das spricht für die These, daß **Wechsel auf Nachteile in der beruflichen Position zurückgehen**
- leider läßt sich nur ganz wenig über die vertikalen Bewegungen sagen,
- Frage, die heißt: wie haben sie auf die ökonomischen Herausforderungen reagiert, und hatte es Erfolg? – kann für das Item berufliche Veränderung zwischen drei Erfolgskategorien gewählt werden, die Antworten dritteln sich hierbei.
- das würde im großen ganzen dem ostdeutschen Fall der Jahre 1990 bis 1996 entsprechen bei direkten Betriebswechseln (nicht solche mit längerer Unterbrechung)
- Diese Frage nach Veränderungen war auch die Basis für die multivariate Analyse in Form einer logistischen Regression

Abbildung 2.6: Frage A.J29.1 nach Wechsel im Beruf seit Dezember 1996 CHANGED JOBS SINCE DEC. 1996?

		Wechsel von				Gesamt	
		Arbeits- platz + Beruf	Beruf, nicht -platz	-platz, nicht Beruf	kein Wechsel	6	
Männer	N=	369	68	201	1217	6	1861
	%	19,83	3,65	10,80	65,39	0,32	100
Frauen	N=	259	51	137	1365	11	1823
	%	14,21	2,80	7,52	74,88	0,60	100
Gesamt	N=	628	119	338	2582	17	3684
	%	17,05	3,23	9,17	70,09	0,46	100

RLMS (Welle VIII, eigene Berechnungen, Gewichtung mit den *Sample Weight of Individuals* der University of North Carolina at Chapel Hill)

3 Multivariat: was bedingt Wechsel?

- Logistische Regression auf irgendeine Veränderung bei Arbeitsplatz oder Beruf (letzte 2 Jahre) **SENIORITAET_MULTIS**, vgl. Abb. 3.1
- kurz gesagt, es wird der Zusammenhang von Merkmalen – zw. den unabhängigen und abhängiger V. – untersucht, mathematische Basis ist der natürliche Logarithmus (statt eben dem Quadrat wie bei der vertrauten linearen Regression)
- an den Frauen die Methode erläutern (rel. W. sinkt auf 0,69) – es ergeben sich odds ratios, die sich als Veränderung der relativen Wahrscheinlichkeit (das abhängige Merkmal zu realisieren) interpretieren lassen
- gesicherte Interpretation geht von Vorzeichen und **relativen** Ausmaß aus
- farblich unterlegt oder höhere Zeilen deuten auf bessere Signifikanzniveaus hin
- (Häufigkeiten von allen einbezogenen Variablen beachten, externe Tabelle)

Abbildung 3.1: Logistische Regression auf Veränderung bei Arbeitsplatz oder Beruf
(letzte 2 Jahre)

Logistische Regression auf Veränderung bei Arbeitsplatz oder Beruf (letzte 2 Jahre)
N=4123

McFadden:
0,0942

Variables in the Equation		B	Sig.	Exp(B)
Step 1	Frauen		0,00	0,69
	Leben in Moskau, St. Peter		0,71	1,05
	Hochschulabschluß		0,90	1,01
	Untergebene haben		0,01	1,31
	Arbeitgeber schuldet Lohn		0,00	1,37
	Ware statt Geld		0,93	0,99
	Staatl. Eigentum AGeber		0,00	1,54
	Auslän. Eigentum AGeber		0,75	1,07
	think, entrepreneurial activities		0,79	0,96
	Nebenjob		0,24	0,84
	on the job training		0,21	1,17
	Mittlere Betriebsgröße		0,00	
	sehr kleiner Betrieb		0,00	1,68
	kleiner Betrieb		0,06	1,32
	großer Betrieb		0,56	0,92
	sehr großer Betrieb		0,09	0,77
	Missing bei Betriebsgrösse		0,01	1,37
	Nichts wird sich ändern in 5 Jahren		0,01	
	Sehr viel besser		0,07	1,69
	Ein wenig besser		0,00	1,58
	Ein wenig schlechter		0,33	1,11
	Sehr viel schlechter		0,09	1,20
	Missing bei Erwartung für 5 Jahre		0,04	1,26
	Missing bei Markt erfordert Fähigkeiten, die ich besitze		0,02	
	Markt erfordert Fähigkeiten, die ich besitze		0,05	1,31
	einigermaßen		0,02	1,35
	nicht sehr viel		0,00	1,59
	überhaupt nicht		0,05	1,38
	einigermaßen gut neuen Job finden		0,00	
	gewiß einen neuen Job finden		0,20	1,24
	fast gewiß einen neuen Job finden		0,06	1,34
	fast gewiß keinen neuen Job finden		0,65	1,06
	absolut gewiß keinen neuen Job finden		0,10	0,81
	Missing bei Job-Erwartung		0,73	0,94
	einigermaßen besorgt den Job zu verlieren		0,16	
	sehr besorgt		0,07	1,30
	ein wenig besorgt		0,16	1,24
	kaum besorgt		0,03	1,44
	gar nicht besorgt		0,70	1,07
	Missing bei Job-Sicherheit		0,59	0,72
	mittleres Einkommensquintil		0,55	
	unteres Einkommensquintil		0,18	0,84
	zweites Einkommensquintil		0,31	0,86
	viertes Einkommensquintil		0,18	0,84
	oberstes Einkommensquintil		0,05	0,78
	Missing bei Einkommensangabe		0,38	0,82
	1939 thru 1949		0,00	
	1950 thru 1959		0,14	1,19
	1960 thru 1969		0,00	1,41
	1970 thru 1979		0,00	2,39
	1980 thru 1984		0,00	10,29
	älter als 59		0,03	0,62
	Constant		0,00	0,04

- zurück zu den Inhalten, These war: Wechsel sind in der Überzahl schlechte berufliche Positionen
- Widerspruch: Untergebene haben
- in Übereinstimmung: Arbeitgeber schuldet Lohn
- in Übereinstimmung: oberstes Einkommensquintil verringert auch die Wechselwahrscheinlichkeit
- ich vermute also eine Ambivalenz der Mobilität: einen sehr kleinen Bereich mit guten Positionen (der u.U. vom Survey nicht erfaßt wird) und Wechselhäufigkeit
- **aber auch einen großen Bereich von (erzwungenen) Wechseln in schlechten Tätigkeiten** – in Anlehnung an die Theorie dualer Arbeitsmärkte: auf externen Märkten
- mit Recht wird man fragen können, ob die ostdeutsche Variante von der Initiative, die nur im Ausnahmefall lohnt (wie sie z.B. der Begriff von den aktiven Verlierern zum Ausdruck bringt, den wir hier geprägt haben, zusammen mit Willisch und Teipen) – die Tatsache, daß neue Institutionen (Stichwort flexibler Markt) eher nicht auf die alten Beschäftigungsmuster (soziale Institution) passen, ein Dilemma der Transformation markieren

Gunther Knauthe, Berlin, den 6. November 2001