

Thomas Dohmen, Harmut Lehmann, Anzelika Zaiceva

**Das geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzial in einem russischen Unternehmen:
Erste Evidenz auf Basis von Personaldaten – 1997 bis 2002**

Dieser Aufsatz untersucht die Höhe, Entwicklung und Determinanten von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden innerhalb einer großen russischen Firma aus dem Verarbeitenden Gewerbe anhand von Personaldaten für die Jahre 1997 bis 2002. Die Erforschung von geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzialen in Arbeitsmärkten von Transformationsländern ist Teil eines allgemeineren Forschungsprogramms, das sich mit der Frage auseinandersetzt, ob sich die Arbeitsmarktposition von Frauen in der Umbruchphase verschlechtert hat oder ob Frauen von der Liberalisierung des Wirtschaftssystems profitiert haben. Obwohl die Gleichbehandlung von Frauen ein wesentlicher Grundsatz der sowjetischen Ideologie war, war die sozialistische Wirklichkeit eine andere. Während die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen in der Sowjetunion hoch war und es formal keine Lohndiskriminierung gab, waren Frauen vorwiegend in schlechter bezahlten „Frauenberufen“ beschäftigt. Die berufliche Segregation von Frauen und Männern führte somit zur Entstehung eines geschlechtsspezifischen Lohndifferenzials im Sozialismus und blieb eine Hauptquelle von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden in den ersten Jahren des wirtschaftlichen Wechsels in Russland (Ogloblin 1999).

Die wirtschaftlichen Strukturen Russlands änderten sich grundlegend beim Übergang der Zentralwirtschaft zur Marktwirtschaft. Erhöhte Konkurrenz auf dem Gütermarkt hatte auch tief greifende Auswirkungen auf den russischen Arbeitsmarkt. Dabei gab es Gewinner und Verlierer des wirtschaftlichen Wandels. Die Lohnspreizung und die Arbeitslosigkeit nahmen stark zu. Durch die Restrukturierung vieler privatisierter Unternehmen kam es zum Verlust vieler Arbeitsplätze und einer tief greifenden Verringerung von lebenslangen Beschäftigungsverhältnissen in großen Unternehmen. Die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen sank besonders stark, was nicht zuletzt auf den erheblichen Abbau des Kinderbetreuungsangebots zurückzuführen ist. Außerdem war es Frauen nun nach Jahrzehnten auch erst wieder möglich, sich für die Nichterwerbstätigkeit zu entscheiden. Diese Veränderungen der Rahmenbedingungen haben unterschiedliche Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzial. Die zunehmende Streuung der Löhne vergrößert durchschnittliche Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen, da Frauen vorwiegend in den unteren Lohngruppen vertreten sind. Andererseits sinkt das Einkommensdifferenzial, wenn gering qualifizierte Frauen in großer Zahl in die Nichterwerbstätigkeit übergehen. Ein Rückgang von Einkommensunterschieden wird weiterhin durch steigende Bildungsrenten begünstigt, wenn erwerbstätige Frauen ein durchschnittlich höheres Bildungsniveau haben. Wie sich das Einkommensdifferenzial entwickelt, ist somit eine empirische Frage. Die wenigen Forschungsarbeiten zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im russischen Arbeitsmarkt beruhen auf Daten aus Haushaltsbefragungen und zeigen, dass die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in den ersten Jahren des wirtschaftlichen Wandels bei durchschnittlich etwas über 30 Prozent lagen (Reilly 1999) und danach deutlich fielen (Kazakova 2007).

Die vorliegende Forschungsarbeit liefert verschiedene Beiträge zur Literatur über die Diskriminierung von Frauen in Russland und in Transformationsländern im Allgemeinen. Die Untersuchung des geschlechtsspezifischen Lohndifferenzials auf betrieblicher Ebene ergänzt Forschungsarbeiten, die auf Haushaltsbefragungsdaten beruhen. Die Studie zeigt zum einen auf, dass auf innerbetrieblicher Ebene mit 38 Prozent im Jahr 1997 ein ähnlich hohes Einkommensdifferenzial gemessen wird wie auf gesamtwirtschaftlicher Ebene. Außerdem ist in der Folge der Rückgang der gemessenen Einkommensunterschiede auf 18 Prozent im Jahr 2002 vergleichbar mit der Entwicklung im russischen Arbeitsmarkt.

Insofern als die Belegschaft einer einzelnen Firma im Vergleich zur Gesamtheit aller Erwerbstätigen in einer Volkswirtschaft homogener ist und die Position in der betrieblichen Organisationsstruktur besser zu messen ist als bei einem Vergleich von Beschäftigten in unterschiedlichen Unternehmen, eignen sich Personaldaten besser zur Untersuchung der Frage, inwieweit berufliche Segregation von Frauen für geschlechtsspezifische Entlohnungsunterschiede verantwortlich sind, als Daten aus Haushaltsbefragungen. Die Auswertung der Personaldaten zeigt, dass die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen vor allem auf geschlechtsspezifische vertikale berufliche Segregation innerhalb des Unternehmens zurückzuführen sind. Unter Produktionsarbeitern beispielsweise sind innerhalb einer Hierarchiestufe der Organisationsstruktur die Einkommensunterschiede entweder klein und fast gänzlich durch Produktivitätsunterschiede erklärt oder gar nicht existent. Insofern liefert die Studie erste, wenn auch unvollständige, Belege für die Vermutung, dass Frauen einem höheren Anforderungsprofil entsprechen müssen, um befördert zu werden und somit in Führungspositionen unterrepräsentiert sind (Lazear and Rosen 1990).

Die Arbeit untersucht weiterhin, auf welche Faktoren die Angleichung der Einkommen von Männern und Frauen zurückzuführen sind. Dabei wird insbesondere der Einfluss von Veränderungen in der Lohnspreizung und in der Zusammensetzung der Belegschaft sowie von einem veränderten Zusammenhang zwischen Entlohnung und Produktivität untersucht. Die Datenauswertung zeigt, dass die Reduktion des Einkommensdifferenzials in hohem Maße auf starke Lohnangleichungen in den unteren Lohngruppen zurückzuführen ist. Dieser Prozess wird teilweise durch geschlechtsspezifische Unterschiede in Abgangsraten in Gang gesetzt. Die treibende Kraft für die Einkommenskonvergenz auf innerbetrieblicher Ebene ist jedoch die bessere Entlohnung von Frauen in den unteren Lohngruppen.