

УДК 331.5

ЗАНЯТОСТЬ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ В 2000 – 2014 гг.: УРОВЕНЬ, ДИНАМИКА, ГИБКОСТЬ

Е. Я. Варшавская^{1, @}

Поступила в редакцию 03.03.2016

Принята к печати 23.05.2016

¹ Высшая школа экономики (г. Москва)

@ evarshavskaya@hse.ru

Ключевые слова:

рынок труда, занятость, промышленность, гибкость рынка труда.

Аннотация: В статье выполнен анализ основных тенденций занятости в промышленности России в 2000 – 2014 гг., охарактеризованы механизмы адаптации занятости к кризисным условиям. Показано, что для занятости в промышленности характерна устойчивая тенденция сокращения рабочих мест на фоне роста числа и доли занятых в неформальном секторе. Установлено, что занятость в промышленности демонстрирует более выраженную гибкость численности по сравнению с занятостью в других видах экономической деятельности. Основными механизмами адаптации занятости к кризису в промышленности выступают добровольные увольнения при существенно ограниченном найме, использование режимов вынужденной неполной занятости, снижение реальной заработной платы.

Для цитирования: Варшавская Е. Я. Занятость в промышленности России в 2000 – 2014 гг.: уровень, динамика, гибкость // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2016. № 1. С. 39 – 45.

Промышленность имеет огромное значение для экономики. Её развитие обеспечивает инновации, рост производительности труда, диверсифицированный экспорт, повышение уровня жизни населения. В статье анализируются основные тенденции занятости в промышленности России в 2000 – 2014 гг., характеризуются ключевые механизмы гибкости занятости в этой сфере. В рамках данной работы промышленность включает деятельность предприятий, которые в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД) относятся к одному из следующих разделов: добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды. Эмпирической основой анализа выступают статистические данные и информация Росстата, а также результаты исследований НИУ «Высшая школа экономики».

Уровень и динамика занятости в промышленности

В российской статистике существует два источника данных о численности занятых (общей и в разрезе видов экономической деятельности). Это Обследование населения по проблемам занятости (ОНПЗ), которое проводится Росстатом, и оценки баланса трудовых ресурсов (БТР), которые строятся на основе данных из нескольких источников (ОНПЗ, отчетность предприятий, информация ФМС и т. д.). Они основываются на разных методологических принципах и охватывают не во всём совпадающие сегменты рынка труда (например, ОНПЗ отражает численность всей, тогда как БТР только гражданской рабочей силы, ОНПЗ не учитывает временных трудовых мигрантов, а БТР их учитывает и т. д.). В результате между показателями, строящимися на их основе, наблюдаются некоторые количественные расхождения.

На рис. 1 представлены альтернативные оценки среднегодовой численности занятых в промышленности в течение 2000 – 2014 гг.

Общее число занятых в промышленности, рассчитываемое на основе БТР, в 2000 – 2010-е гг. неуклонно сни-

жалось – с 15,3 млн чел. в 2000 г. до 12,9 млн человек в 2014 г. Сокращение числа работников составило 2,4 млн человек, или 16 %. Наиболее серьезные потери понесла обрабатывающая промышленность, численность работающих в которой уменьшилась на 20 % (с 12,3 млн до 9,9 млн). Занятость в добывающей промышленности снизилась незначительно – всего лишь на 4,1 %. Численность работающих в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды даже слегка выросла – на 1,5 %.

Ежегодные темпы сокращения занятости были небольшими – 1 – 2 %. Исключение составил кризисный 2009 г., в котором число работающих в промышленности в целом упало на 5,1 %, а на предприятиях обрабатывающих производств – на 7,1 %. В результате на один этот год приходится третья часть всего совокупного 15-летнего снижения численности занятых.

Согласно ОНПЗ, число работающих в промышленности снижалось до 2010 г., в том числе в кризисном 2009 г. отрасль потеряла 6,1 % своих работников, а численность занятых в обрабатывающих производствах сократилась на 9,6 %. Начиная с 2010 г. данные ОНПЗ показывают стабилизацию числа работающих в промышленности.

Оценки по БТР несколько сглаживают колебания в занятости по сравнению с данными ОНПЗ. Отметим также, что разрыв между ними постепенно увеличивается. Тем не менее общая динамика оказывается сходной: монотонное снижение до кризиса 2008 – 2009 гг., существенное падение в кризисный период и последующая стабилизация на новом уровне. В целом эластичность занятости по численности в промышленности в 2009 г. составила 0,55 (по БТР) и 0,66 (по ОНПЗ), превысив аналогичный показатель по экономике в 2,5 раза (0,24) [1, с. 95]. Складывается впечатление, что собственники и топ-менеджмент промышленных предприятий, несмотря на имеющиеся сложности, используют кризисную ситуацию для оптимизации численности работников.

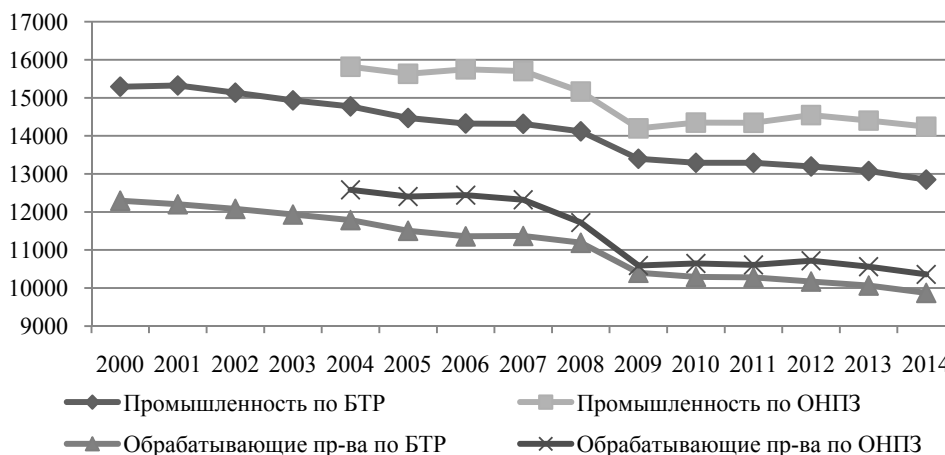


Рис. 1. Численность занятых в промышленности РФ по БТР и ОНПЗ, 2000 – 2014 гг., тыс. человек
 Fig. 1. The number of people employed in the industry in Russia: the data of the Labour force balance and the Population employment survey, 2000 – 2014, thousand people

На рис. 2 представлено соотношение динамики численности занятых в промышленности с объемами производства. За 2000 – 2014 гг. объем промышленного производства вырос почти на две трети (62,5 %), в том числе в обрабатывающих производствах – на 77,8 %. Кризисный спад 2009 г., который в промышленности составил 9,3 %,

а на обрабатывающих предприятиях – 15,2 %, был преодолен в 2011 г. Однако сокращение числа рабочих мест наблюдалось как на фоне роста объемов промышленного производства, так и в условиях его кризисного падения, что свидетельствует об устойчивой тенденции снижения спроса на труд в этой отрасли.



Рис. 2. Динамика объемов производства и численности занятых в промышленности (по БТР), 2000 – 2014 гг. (2000 г. = 100 %)
 Fig. 2. The dynamics of the volumes of production and the number of people employed in the industry (the data of the Labour force balance), 2000 – 2014 (2000 = 100 %)

Следует подчеркнуть, что по данным Мониторинга деловой активности промышленных предприятий, несмотря на снижение числа работающих большинство руководителей (83 – 86 %) отмечали в 2010 – 2013 гг., что численность работников на их предприятиях соответствует фактическому объему производства [5, с. 17]. Общая оптимальность численности может сочетаться как с избытком, так и с недостатком работников по отдельным профессиональным группам. Примером этого являются заявления руководителей предприятий о дефиците квалифицированных рабочих. По данным того же Мониторинга около четверти руководителей называют недостаток квалифицированных рабочих в числе факторов,

ограничивающих рост производства [5, с. 12]. Однако во многом дефицит рабочей силы является функцией относительно низкой заработной платы, а не следствием физического недостатка работников на местном рынке труда [4, с. 22].

Деформализация занятости в промышленности

Согласно оценкам БТР, численность работающих в организациях, то есть в корпоративном (формальном) секторе, за анализируемый период сократилась с 14,2 млн до 10,0 млн чел. – на 4,2 млн человек (на 29,3 %). Число занятых в организациях обрабатывающих производств уменьшилось более чем на треть (35,2 %), на

предприятиях, добывающих полезные ископаемые – на 13,7 %, в организациях, производящих и распределяющих электроэнергию, воду и газ – на 3,2 %. Таким образом, масштабы сокращения занятости в корпоративном секторе существенно превосходили снижение занятости в промышленности в целом. Мы наблюдаем своеобразные «ножницы» между двумя индикаторами занятости в промышленности – общей и в корпоративном секторе (рис. 3). За период 2000 – 2014 гг. разрыв между этими показателями, который по сути представляет собой оценку занятости в неформальном секторе, увеличился с 1,1 млн до 2,8 млн человек. В результате, если в 2000 – 2002 гг. в неформальном секторе было занято 7 – 9 % всех работающих в промышленности, то через десятилетие, в 2010 – 2014 гг. – уже каждый пятый (21 – 22 %). Следует отметить, что определение размеров занятости в

неформальном секторе на основе данных БТР путем сравнения численности всех занятых с числом работающих в организациях (юридических лицах) дают её верхнюю (максимальную) оценку. ОНПЗ определяет численность работников неформального сектора на основе ответов респондентов на ряд вопросов анкеты (о месте их работы, организационно-правовом статусе предприятия и др.). Результаты ОНПЗ дают более низкие значения числа работающих в этом секторе (приблизительно на треть), однако демонстрируют аналогичную тенденцию увеличения его масштабов в 2000 – 2010-е гг.

Таким образом, в промышленности, как и в российской экономике в целом, наблюдается процесс деформализации занятости, то есть перемещение работников из формального (корпоративного) сектора в неформальный (некорпоративный).

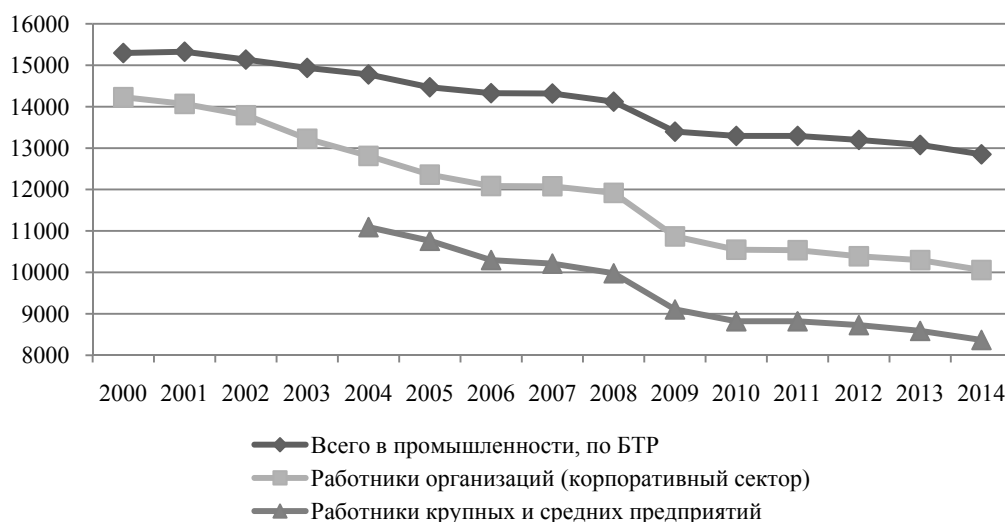


Рис. 3. Численность занятых в корпоративном (формальном) и неформальном секторах промышленности РФ, 2000 – 2014 гг., тыс. человек

Fig. 3. The number of people employed in the corporate (formal) and the informal sectors of the industry in Russia, 2000 – 2014, thousand people

Такая экспансия неформальности в российской экономике, в том числе в промышленности, определяется не столько структурой предложения труда, когда у работников отсутствует необходимый человеческий капитал – образование, квалификация и опыт, востребованный для работы в формальном секторе, сколько ограниченным спросом на труд в корпоративном секторе. Как пишут И. Б. Воскобойников и В. Е. Гимпельсон, «он активно подавляется самим государством через избыточное и непредсказуемое регулирование с непереносимым для компаний административно-надзорным бременем. Формальная занятость сокращается, экономическая активность вытесняется «в тень», куда вход намного проще и где издержки регулирования значительно ниже, но и производительность труда тоже крайне мала» [2, с. 42].

Механизмы адаптации («подстройки») занятости

Гибкость численности. Динамика годовых коэффициентов найма и выбытия в экономике в целом и в промышленности отражена на рис. 4. В течение 2001 – 2014 гг. выбытие всегда превышало наем, следствием чего являлось сокращение занятости в сегменте крупных

и средних предприятий. (В российской статистике данные об обороте рабочей силы собираются только по крупным и средним предприятиям).

Российская промышленность, как и в целом экономика страны, характеризуется значительными масштабами оборота рабочей силы. Валовой коэффициент оборота рабочей силы в 2001 – 2008 гг. составлял 63 – 66 %. Коэффициент найма до 2009 г. находился в пределах 29 – 32 %, коэффициент выбытия – 30 – 35 %. Учитывая тот факт, что доля работников со стажем менее одного года не превышает 10 %, можно предположить, что примерно треть нанятых закреплялась на предприятиях, две трети долго не задерживались и заменялись новыми.

Обратим особое внимание на ситуацию 2009 г.: в условиях экономического кризиса коэффициент выбытия по сравнению с 2008 г. не только не увеличился (как это можно было ожидать), а даже несколько снизился (с 35,6 % до 32,8 %), наем же уменьшился по сравнению с 2008 г. на 6,6 п. п. – с 29,8 % (уровня, на котором он держался на протяжении почти 10 лет) до рекордно низких 23,2 %. Такой выбор предприятий – сокращение занятости не через активизацию увольнений, а через замедле-

ние найма – можно объяснить высокими издержками проведения вынужденных увольнений. Эти издержки, во-первых, определяются нормами Трудового кодекса РФ. Во-вторых, они увеличиваются сверх этого в результате оказания на предприятия неформального давления со стороны региональных властей. Так, в администрациях многих субъектов РФ были созданы антикризисные штабы, с которыми руководители предприятий должны были согласовывать увольнения работников, а центрам занятости было предписано принимать от организаций уведом-

ления о планируемых сокращениях только после их одобрения такими штабами. И всё же доля вынужденных увольнений в течение 2008 – 2009 гг. выросла: в обрабатывающих производствах – с 4,1 % до 11,6 %, в добыче полезных ископаемых – с 3,8 % до 8,5 %, в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды – с 6,6 % до 7,6 %. Однако, несмотря на этот рост, очевидно, что основным механизмом кризисного «сброса» занятости в промышленности выступали добровольные увольнения при «полузамороженном» найме.



Рис. 4. Показатели движения рабочей силы в экономике и в промышленности, 2000 – 2014 гг., в процентах
 Fig. 4. The indicators of labour force dynamics in the economy and in the industry, 2000 – 2014, percent

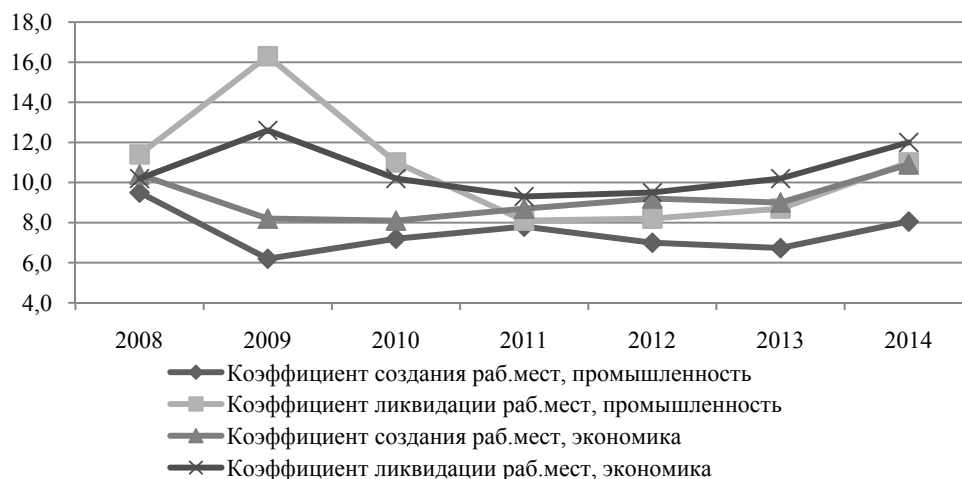


Рис. 5. Коэффициенты создания и ликвидации рабочих мест в экономике в целом и в промышленности, 2008 – 2014 гг., в процентах
 Fig. 5. Indicators of creation and termination of work places in the economy in general and in the industry, 2008 – 2014, percent

С 2010 г. показатели найма и выбытия начали восстанавливаться, но так и не вернулись к своим прежним значениям. Результатом стало некоторое замедление интенсивности движения рабочей силы до уровня 55 – 58 %. Следует согласиться с мнением Р. И. Капелюшника и А. Ю. Ощепкова, которые считают, что возможными причинами этого могло стать старение российской рабочей силы, а также более осторожный подход

менеджмента предприятий к найму новых работников и более тщательный их подбор [7, с. 28].

Частью движения рабочей силы является оборот рабочих мест, который характеризует процессы их создания и ликвидации. В среднем за год в секторе крупных и средних промышленных предприятий, по которым собирается статистика об обороте рабочих мест, создавалось около 590 – 680 тыс. рабочих мест, а масштаб ликвидации варьировался от 1,5 млн в кризисном 2009 г. до 720 –

755 тыс. в посткризисные 2011 – 2013 гг. В год кризиса интенсивность создания рабочих мест уменьшилась, а ликвидации возросла (рис. 5). При этом в экономике в целом увеличение второй (на 2,4 п. п. относительно уровня 2008 г.) было чуть сильнее, чем снижение первой (на 2,2 п. п.). Более выраженная асимметрия процессов создания-ликвидации рабочих мест наблюдалась в промышленности, где соответствующие изменения были намного резче – 5 п. п. и 3 п. п. соответственно. Однако и во все последующие посткризисные годы масштабы ликвидации рабочих мест превышали размеры их создания. В целом динамика показателей создания и в экономике, и в промышленности была более плавной и инерционной, чем у показателей ликвидации.

Отмеченное превышение темпов ликвидации рабочих мест над темпами их создания означает продолжение долговременной тенденции свертывания занятости в секторе крупных и средних предприятий и перераспределения её в пользу той части экономики, которая находится вне его. Этот тренд сформировался ещё в 1990-е гг. Общее число рабочих мест в секторе крупных и средних предприятий сократилось за 2008 – 2014 гг. на 3,8 млн, в том числе в промышленности – на 1,6 млн. Причем более половины (54 %) этих потерь в промышленности и 42 % в экономике в целом пришлось на кризисный 2009 год.

Разность между валовым оборотом рабочей силы (то есть суммой всех наймов и выбытий) и валовым оборотом рабочих мест позволяет определить ещё один индикатор перераспределительных процессов – так называемый «холостой» оборот рабочей силы. Он показывает, какая часть перемещений работников не была продиктована перераспределением рабочих мест между предприятиями и осуществлялась независимо от него. «Холостой» оборот экономически не бессмыслен, так как обеспечивает более точное соответствие между качественными характеристиками рабочих мест и работниками. Однако избыточный оборот увеличивает издержки предприятий на наем персонала [3]. В промышленности доля «холостого» оборота составляла 65 – 73 % за исключением кризисного 2009 г., когда она снизилась до 60 %.

Гибкость рабочего времени. На протяжении 2000 – 2010-х гг. продолжительность рабочего времени в промышленности оставалась практически неизменной, находясь в пределах 1705 – 1715 часов в год. Исключение составляет 2009 г., когда количество отработанных часов сократилось в промышленности по сравнению с 2007 г. на 107 час (на 6,1 %), а в обрабатывающих производствах – на 135 час (на 7,8 %). Уменьшение часов работы было связано с активным использованием предприятиями в кризисных условиях режимов вынужденной неполной занятости. Пик в использовании механизмов временной гибкости пришелся на весну 2009 г. Так, в апреле и мае 2009 г. каждый пятый работник обрабатывающих производств был занят неполный рабочий день/неделю или находился в административном отпуске. С учетом находившихся в отпусках по собственному желанию, которые, как показывает практика, работники нередко вынуждены брать под давлением руководителей предприятия, эта доля возрастает до четверти. По мере снижения остроты кризисной ситуации сокращались и масштабы вынужденной неполной занятости. В результате уже в следующем 2010 г. продолжительность рабочего времени вернулась к докризисным значениям.

Гибкость заработной платы. От количественных характеристик занятости (численности работающих, продолжительности рабочего времени) перейдем к её ценовому измерению – оплате труда. До 2009 г. годовые темпы прироста номинальной заработной платы работников промышленности составляли 21 – 28 %, в кризисный 2009 г. упали до 6 %. В 2010 г. они выросли до 14 %, демонстрируя далее признаки замедления (в 2013 г. – 10 %, 2014 г. – 9 %). Реальная потребительская зарплата (т. е. дефлированная по индексу потребительских цен) росла тоже весьма заметными темпами – в 2001 – 2008 гг. на 9 – 12 % в год. В 2009 г. реальная зарплата упала на 2,5 % в промышленности в целом, в том числе на 5 % в обрабатывающих производствах. С 2010 г. рост её продолжился, хотя и более медленными и затухающими темпами: 7,2 % в 2011 г., 5,2 % в 2012 г., 3,1 % в 2013 г. В 2014 г. было вновь зафиксировано снижение реальной заработной платы в промышленности (на 2,1 %), связанное в первую очередь с высокими темпами инфляции.

Динамика потребительской реальной заработной платы отражает изменение покупательной способности зарплат с точки зрения работников. Более точное представление о ситуации на рынке труда дает производительская реальная зарплата, поскольку спрос фирм на рабочую силу определяется именно ею. Последняя рассчитывается путем корректировки номинальной заработной платы на индекс цен производителей. Соотношение же динамики производительской реальной заработной платы с динамикой производительности труда дает представление об удорожании/удешевлении рабочей силы для работодателей. Расчеты, выполненные Р. И. Капелюшниковым и А. Ю. Ощепковым, показали, что за период 2005 – 2013 гг. кумулятивный прирост и производительской реальной заработной платы, и производительности труда в промышленности составил практически одинаковую величину – около 50 % [7, с. 38]. Это означает, что у нас нет оснований говорить об удорожании рабочей силы в этот период: в 2012 – 2013 гг. рабочая сила обходилась промышленным предприятиям не дороже (в относительном выражении), чем в середине 2000-х гг.

Анализ занятости в сфере российской промышленности в 2000 – 2014 гг. позволяет сделать несколько **выводов**. На фоне экономического роста в промышленности и, в первую очередь, в обрабатывающих производствах, сложилась устойчивая тенденция сокращения числа рабочих мест, что свидетельствует о сокращении спроса на труд.

В российской промышленности, как и в экономике в целом, наблюдается тенденция роста числа и доли занятых в неформальном секторе. Если для сферы услуг (особенно в торговле, гостиничном и ресторанном бизнесе, домашних и личных услугах и т. п.) рост занятости в некорпоративном секторе в определенной мере можно оценить как явление, объективно обусловленное особенностями труда в этой сфере, то для промышленного производства это не так. Деформализация занятости в промышленности не способствует её модернизации и росту производительности труда.

Интенсивный оборот рабочей силы, типичный для российских промышленных предприятий, делает невыгодными инвестиции в обучение и подготовку работников. Фактический охват работников обучением невелик, при этом он сочетается с короткой продолжительностью

учебных программ и сопровождается незначительными расходами на эти цели [8, с. 468 – 471; 10].

В промышленности отмечается относительно низкая интенсивность реаллокации рабочих мест (особенно их создания). (*Прим. автора:* Статистика о создании и ликвидации рабочих мест, как и об обороте рабочей силы, собирается только по крупным и средним предприятиям. Как следствие, с учетом сектора малого предпринимательства, в котором эти процессы проходят более интенсивно, показатели движения работников и рабочих мест могут быть выше). При этом значительная часть межфирменных перемещений работников не связана с движением рабочих мест, принимая тем самым характер «холостого» оборота.

Если занятость в промышленности постепенно и неуклонно сокращалась, то средняя заработная плата быстро росла. Такая разнонаправленная динамика количественных и ценовых показателей соответствует общей логике функционирования российского рынка труда. Адаптация занятости к негативному шоку кризиса 2008 – 2009 гг. шла в промышленности практически в равной мере и через сокращение численности, и через уменьшение рабочего времени, и через снижение заработной платы, прежде всего реальной [1, с. 95]. Таким образом, в условиях кризиса занятость в промышленности показала гораздо более выраженную гибкость численности по сравнению с занятостью в других видах экономической деятельности.

Что год 2016 готовит промышленности? Каким образом в условиях стагнации промышленного производства

будет происходить оптимизация издержек и подстройка занятости? С одной стороны, в 2015 г. на арену вышли традиционные для российской модели рынка труда механизмы адаптации. В течение всего 2015 г. происходило снижение реальной заработной платы, прежде всего в результате её инфляционного обесценения. По расчетам автора, реальная зарплата в промышленности сократилась на 4,7 %. Увеличились и масштабы работы в режимах вынужденной неполной занятости. По данным Росстата в 4 квартале 2015 г. 3,4 % работников крупных и средних предприятий обрабатывающих производств работали неполное рабочее время, 4,4 % находились в простое, каждый шестой (16,9 %) имел отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника [9, с. 218]. С другой стороны, текущий экономический кризис может ускорить процесс уменьшения числа работающих на промышленных предприятиях, как это уже было в 2009 г. Об этом говорят и результаты последних предпринимательских опросов, согласно которым «у части предпринимателей резервы и терпение на дальнейшее применение ... схемы оптимизации издержек за счет уменьшения фонда оплаты труда заканчиваются. И, начиная примерно с конца прошлого года (*Прим. автора:* речь идет о 2015 году) усилился процесс реального сокращения персонала» [6, с. 10 – 11]. Вероятнее всего, процессы сокращения численности затронут в первую очередь малоквалифицированных рабочих и рядовых специалистов, а также могут привести к росту неформального сектора.

Литература

1. Варшавская Е.Я. Российский рынок труда и экономический кризис 2008 – 2009 гг.: время упущенных возможностей? // Вестник Омского университета. (Серия: Экономика). 2012. № 3. С. 91 – 96.
2. Воскобойников И. Б., Гимпельсон В. Е. Рост производительности, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике: препринт WP3/2015/04. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015.
3. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Жихарева О. Б. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика // Вопросы экономики. 2014. № 7. С. 93 – 126.
4. Гимпельсон В. Е. Предприятия обрабатывающей промышленности на рынке труда: индикаторы приспособления: препринт WP3/2010/01. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2010.
5. Деловой климат в промышленности в декабре 2014 г. М.: НИУ ВШЭ, 2015.
6. Деловой климат в промышленности в январе 2016 г. М.: НИУ ВШЭ, 2016.
7. Капелюшников Р. И., Ощепков А. Ю. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития: препринт WP3/2014/04. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014.
8. Российский работник: образование, профессия, квалификация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
9. Социально-экономическое положение России: январь 2016 года. М.: Росстат, 2016.
10. Травкин П. В. Вовлеченность сотрудников в программы дополнительного профессионального обучения в России // Вестник Воронежского государственного университета. (Серия: Экономика и управление). 2014. № 2. С. 33 – 41.

Информация об авторе:

Варшавская Елена Яковлевна – доктор экономических наук, профессор кафедры управления человеческими ресурсами факультета бизнеса и менеджмента Высшей школы экономики (г. Москва), evarshavskaya@hse.ru.

EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN INDUSTRY OVER THE PERIOD OF 2000 – 2014: LEVEL, DYNAMICS, FLEXIBILITY

Elena. Ya. Varshavskaya¹,@

Received 03.03.2016

Accepted 23.05.2016

¹ Higher School of Economics

@ evarshavskaya@hse.ru

Keywords:

labor market, employment, industry, labor market flexibility.

Abstract: The paper discusses how employment in the Russian industry evolved over the period of 2000 – 2014. It starts with tracing one of the key labor market indicators: the level and dynamics of employment. Total employment in the Russian industry and employment in firms and enterprises (i.e. in the formal sector) declined over the whole period of 2000 – 2014. But employment in the informal sector was on the rise. The reallocation of labor into informality reduces productivity and growth. Then the author analyzes how the Russian industrial enterprises adapted to the output fall during the 2008 – 2009 economic crisis. Firms did this in three major ways. First, Russian firms froze new hires without active use of involuntary labor shedding. The second way is cutting working hours as firms shifted their personnel into administrative leaves or into short-time work. The third way is flexible wages.

For citation: Varshavskaya E. Ya. Zaniatost' v promyshlennosti Rossii v 2000 – 2014 gg.: uroven', dinamika, gibkost' [Employment in the Russian industry over the period of 2000 – 2014: level, dynamics, flexibility]. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki – Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic sciences*, no. 1 (2016): 39 – 45.

References

1. Varshavskaya E. Ya. Rossiiskii rynek truda i ekonomicheskii krizis 2008 – 2009 gg.: vremia upushchennykh vozmozhnostei? [Russian labor market and economic crisis of 2008-2009: time of the missed opportunities?]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika – Herald of Omsk University. Series: Economics*, no. 3 (2012): 91 – 96.
2. Voskoboinikov I. B., Gimpel'son V. E. *Rost proizvoditel'nosti, strukturnye sdvigi i neformal'naya zaniatost' v rossiiskoi ekonomike: preprint WP3/2015/04* [Growth of productivity, structural shifts and informal employment in the Russian economy: preprint WP3/2015/04]. Moscow: Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki, 2015.
3. Gimpel'son V. E., Kapeliushnikov R. I., Zhikhareva O. B. Dvizhenie rabochikh mest: chto govorit rossiiskaia statistika [Movement of workplaces: what is told by the Russian statistics]. *Voprosy ekonomiki – Economic issues*, no. 7 (2014): 93 – 126.
4. Gimpel'son V. E. *Predpriatiia obrabatyvaiushchei promyshlennosti na rynke truda: indikatory prisposobleniia: preprint WP3/2010/01* [The enterprises of manufacturing industry in labor market: adaptation indicators: preprint WP3/2010/01]. Moscow: Izd. dom GU VShE, 2010.
5. *Delovoi klimat v promyshlennosti v dekabre 2014 g.* [Business climate in the industry in December, 2014]. Moscow: NIU VShE, 2015.
6. *Delovoi klimat v promyshlennosti v ianvare 2016 g.* [Business climate in the industry in January, 2016]. Moscow: NIU VShE, 2016.
7. Kapeliushnikov R. I., Oshchepkov A. Iu. *Rossiiskii rynek truda: paradoksy postkrizisnogo razvitiia: preprint WP3/2014/04* [Russian labor market: paradoxes of post-crisis development: preprint WP3/2014/04]. Moscow: Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki, 2014.
8. *Rossiiskii rabotnik: obrazovanie, professiia, kvalifikatsiia* [Russian worker: education, profession, qualification]. Ed. Gimpel'son V. E., Kapeliushnikov R. I. Moscow: Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki, 2011.
9. *Sotsial'no-ekonomicheskoe polozhenie Rossii: ianvar' 2016 goda* [Economic and social situation of Russia: January, 2016]. Moscow: Rosstat, 2016.
10. Travkin P.V. Vovlechenost' sotrudnikov v programmy dopolnitel'nogo professional'nogo obucheniia v Rossii [Involvement of employees into programs of an additional vocational education in Russia]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie – Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and management*, no. 2 (2014): 33 – 41.