

Рынок труда

Дефицит рабочей силы в России: краткосрочные и долгосрочные эффекты

Татьяна Михайловна Малева

ORCID: 0000-0002-1483-0326

Кандидат экономических наук, DBA,
директор центра «Институт социального
анализа и прогнозирования»,
Институт прикладных экономических
исследований, Российская академия
народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
(РФ, 119571, Москва, Пречистенская наб., 11)
E-mail: maleva-tm@ranepa.ru

Виктор Юрьевич Ляшок

ORCID: 0000-0002-5591-5406

Кандидат экономических наук,
ведущий научный сотрудник центра
«Институт социального анализа
и прогнозирования», Институт прикладных
экономических исследований,
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
(РФ, 119571, Москва, Пречистенская наб., 11)
E-mail: lyashok@ranepa.ru

Аннотация

Статья посвящена относительно новому и нестандартному феномену на российском рынке труда — дефициту рабочей силы, который в принципе может тормозить общий экономический рост. Оценка масштабов и причин этого дефицита представляет собой самостоятельную научную задачу. В статье рассматриваются различные информационные источники, имеющие свои ограничения. Тем не менее каждый из них показывает нарастание кадрового дефицита в России, хотя и по различной траектории. Рост объемов неудовлетворенного спроса на труд при снижении числа безработных обусловлен как долгосрочными, так и ситуационными причинами. К первым относятся демографические факторы, предопределенные предыдущими периодами и наиболее существенно влияющие на сокращение численности рабочей силы в трудоспособных возрастах. Эпидемиологический кризис 2020–2021 годов, а также экономические санкции, вступившие в силу начиная с 2022 года, оказали ситуационный эффект, причем их влияние было достаточно слабым. В статье рассматриваются перспективы и ограничения различных методов преодоления дефицита рабочей силы, среди которых повышение пенсионного возраста, стимулирование внешней миграции, увеличение экономической активности различных возрастных групп населения, рост фонда рабочего времени, отраслевая и секторальная реструктуризация занятости. Авторы приходят к выводу, что эти меры будут оказывать лишь частичное и краткосрочное воздействие. Долгосрочное и стратегическое решение — рост производительности труда, что требует реструктуризации экономики, развития ее высокотехнологичных секторов, увеличение объемов инвестиций в экономику, образование и рост человеческого капитала.

Ключевые слова: заработная плата, уровень вакансий, равновесие на рынке труда, кривая Бевериджа, повышение пенсионного возраста, трудовая миграция.

JEL: J21, J23, J48.

Labor Market

Labor Shortage in Russia: Short-Term and Long-Term Effects

Tatiana M. Maleva

ORCID: 0000-0002-1483-0326

Cand. Sci. (Econ.), DBA, Director
of the Center "Institute of Social Analysis
and Forecasting," Institute of Applied Economic
Research, Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration,^a
e-mail: maleva-tm@ranepa.ru

Victor Yu. Lyashok

ORCID: 0000-0002-5591-5406

Cand. Sci. (Econ.), Lead Research Fellow
at the Center "Institute of Social Analysis
and Forecasting," Institute of Applied Economic
Research, Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration,^a
e-mail: lyashok@ranepa.ru

^a 11, Prechistenskaya nab., Moscow, 119571,
Russian Federation

Abstract

This article examines a relatively new and non-standard phenomenon in the Russian labor market — shortage of labor, which may in principle retard overall economic growth. Assessing the extent and causes of this deficit is a task for independent scientific investigation. The article relies upon various sources of information, each of which shows a different trajectory for the increase in labor shortages. There are both long-term and short-term reasons for the expansion of job vacancies. Long-term causes include demographic factors which have been predetermined during previous decades and which manifest most significantly as a reduction in the potential working-age labor force. The short-term impacts of the epidemiological crisis of 2020-2021 and the economic sanctions that came into force after 2022 are still unfolding but are comparatively limited. The article examines the prospects and limitations of various methods for overcoming the labor shortage, such as raising the retirement age, providing incentives for immigration, increasing the economic activity of various age groups, lengthening work schedules, and industrial and sectoral restructuring of employment. The authors conclude that these measures will have only a partial and short-term impact. Any long-term and strategic solution depends upon increased labor productivity, which requires restructuring the economy, developing its high-tech sectors, and more investment in the economy, education, and human capital.

Keywords: wages, vacancies, labor market equilibrium, Beveridge curve, retirement age increase, labor migration.

JEL: J21, J23, J48.

Acknowledgements

This article was prepared as a part of a state research project of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

Введение: от низкой безработицы — к дефициту рабочей силы

В 2023 году на российском рынке труда сложилась атипичная ситуация: уровень безработицы, согласно данным Росстата, достиг исторического минимума (3,2%), в то время как средние заработные платы в реальном выражении росли темпами, вдвое превышающими рост экономики (7,8 против 3,6%). Также увеличилась продолжительность рабочего времени, а оборот рабочей силы достиг максимума за последнее десятилетие. Все эти процессы указывают на разбалансирование между предложением труда в российской экономике, то есть имеющейся рабочей силой, и спросом на работников, предъявляемым работодателями.

Модель функционирования российского рынка труда долгое время показывала достаточно высокую эффективность: за счет гибких заработных плат и продолжительности рабочего времени работодатели могли свободно сокращать издержки на труд в период экономических спадов, не прибегая к массовым увольнениям [Гимпельсон, Капелюшников, 2008; Механизмы российского рынка., 2016]. Это позволяло избежать высокого уровня безработицы за счет различных форм недоиспользования рабочей силы, например с помощью переводов работников на режим неполного рабочего дня, вынужденных неоплачиваемых отпусков или введения простоя на предприятии. В то же время спрос на труд у работодателей удовлетворялся за счет как наличной рабочей силы, так и внешних мигрантов, поэтому доля вакантных рабочих мест также оставалась достаточно низкой. Увеличение числа вакансий в последние несколько лет показывает, что прежние инструменты регулирования перестали обеспечивать баланс спроса и предложения на рынке труда, что ограничивает потенциал экономического роста в России.

Настоящая работа посвящена анализу проблемы нарастающего несоответствия между спросом и предложением труда в России в период с начала 2010-х годов. Проверяется правомерность утверждения о том, что в России с 2022 года наблюдается дефицит рабочей силы, а также оцениваются масштабы кадрового дефицита и факторы его возникновения. На основании данных о вакансиях и безработных анализируется, на работников каких профессий, отраслей и в каких регионах спрос наиболее высок и каковы за последнее десятилетие изменения в структуре неудовлетворенного спроса на работников. Также исследуются возможные пути выхода из сложившейся ситуации.

1. Данные: оценка дефицита рабочей силы

Основным показателем, определяющим наличие дефицита кадров в экономике, является соотношение между числом безработных и количеством свободных рабочих мест. При оценке масштабов безработицы в российской статистике используются стандарты Международной организации труда и ежемесячно определяются численность безработных и уровень безработицы. Однако не существует единого источника данных о вакансиях в российской экономике, позволяющего исследовать неудовлетворенный спрос на труд. Можно выделить несколько таких источников, каждый из которых имеет свои ограничения.

1. Государственные службы занятости (далее — ГСЗ). ГСЗ собирают данные о вакансиях от работодателей и ежемесячно предоставляют информацию в Росстат. Согласно трудовому законодательству работодатели обязаны предоставлять центрам занятости информацию о наличии у них свободных рабочих мест, причем в последние годы сбор данных осуществляется онлайн через портал «Работа России». На практике, однако, качество и полнота предоставления такой информации могут значительно варьироваться и зависят от множества факторов. Исследования отмечают высокую долю низкоквалифицированных и низкооплачиваемых рабочих мест в базе данных вакансий служб занятости, в то время как высокооплачиваемые рабочие места — большая редкость [Капелюшников, 2023]. Видимо, поиск работы через государственные службы занятости является не основным, а скорее побочным инструментом как для большинства работодателей, так и для значительной части безработных. Согласно выборочному опросу предприятий «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда (ВВВРТ)» в 2019 году среди работодателей только 30–40% искали работников через ГСЗ [Солнцев и др., 2021], а среди безработных, определенных по методологии МОТ, к ним обращались 29% безработных¹.

2. Портал «Работа России». Модернизация и цифровизация коснулись в том числе и портала «Работа России», на котором публикуется открытый набор данных «Вакансии всех регионов России», в который включены вакансии, размещенные в автоматическом режиме самими работодателями, частными агентствами занятости, а также государственными службами занятости. Помимо этого на сайте доступны данные о вакансиях таких интернет-ресурсов, как HeadHunter, Superjob, «Работа.ру» и др. Однако фактически

¹ Итоги выборочного обследования рабочей силы: бюллетень. Росстат, 2022. <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>.

информация о большинстве вакансий получена непосредственно от работодателей: на середину февраля 2024 года 97% объявлений в базе было опубликовано именно этим способом.

3. Отчетность предприятий. Ежеквартально организации со средней численностью сотрудников не менее 15 чел., не являющиеся субъектами малого предпринимательства, представляют отчетность по форме П-4 (НЗ), где указывают общую численность работников списочного состава, которых предполагается принять на вакантные рабочие места. За счет того что работодателю необходимо указывать лишь общий объем потребности, он может показывать более надежную картину масштаба неудовлетворенного спроса в России, хотя и без учета малого бизнеса (ИП, фермерских хозяйств) и микропредприятий.

4. Выборочное обследование о потребности организаций в работниках, которое Росстат проводит раз в два года с 2008 года. При этом не опрашиваются субъекты малого бизнеса, организации в сфере государственного управления, финансовой деятельности, социального страхования, деятельности общественных объединений и экстерриториальных организаций. Информация доступна в разрезе вида деятельности, профессии, формы собственности организации, региона. Результаты распространяются на генеральную совокупность, которой служат данные отчетности предприятий, описанные выше.

5. Базы данных крупных негосударственных интернет-ресурсов по поиску работы/работников. Доступ к имеющимся у них данным для стороннего исследователя зачастую затруднен, а база содержит ряд существенных ограничений: выборка может быть существенно смещена в ту или иную сторону в зависимости от специфики интернет-ресурса, как правило, отсутствует информация о количестве вакантных рабочих мест, представленных в объявлении, не используются принятые в российской статистике классификаторы, что усложняет анализ данных и сравнение их с официальными источниками статистики.

В табл. 1 приведена сводная информация по различным источникам данных о неудовлетворенном спросе на работников в России.

Представленный обзор позволяет сделать несколько выводов.

Ни одна база не может считаться репрезентирующей генеральную совокупность. Теоретически в государственные службы занятости должна поступать информация от всех работодателей, однако на практике службы занятости не имеют достаточно рычагов влияния на работодателей, поэтому имеющиеся в базе данные могут быть неполными и неактуальными. Во многом это связано

Т а б л и ц а 1

Сравнительный анализ источников информации по вакансиям

T a b l e 1

Comparison of Sources for Information About Vacancies

Источник информации	Государственные службы занятости (отчетность Росстату по форме 2-Г)	Портал «Работа России»	Отчетность предприятий (форма П-4(НЗ))	Выборочное обследование предприятий (форма 1-Т(проф))	Базы интернет-ресурсов по поиску работы
Периодичность обновления и публикации информации	Ежемесячно	Ежедневно	Ежеквартально	Раз в два года	Различается в зависимости от интернет-ресурса
Охват	(Теоретически) все работодатели	(Теоретически) все работодатели	Все организации, кроме микропредприятий	Все организации, кроме микропредприятий и ряда отраслей	Работодатели, обращающиеся к данному интернет-ресурсу
Является ли выборочным обследованием	Нет	Нет	Нет	Да	Нет
Доступ к микроданным для внешнего пользователя	Нет	Да	Нет	Нет	Нет (по запросу)
Использование статистических классификаторов:					
професий	Нет	Да	Нет	Да	Нет
отраслей	Нет	Нет	Да	Да	Нет
Доступ к информации по заработной плате	Нет	Да	Нет	Нет	Различается в зависимости от интернет-ресурса

Источник: составлено авторами.

с низкой эффективностью услуг служб занятости: ведь, как показывают данные Росстата, безработные чаще ищут работу через частные интернет-порталы поиска работы, чем через службы занятости.

Данные из прочих источников информации по тем или иным причинам оказываются смещенными. Например, на интернет-порталах по поиску работы долгое время преобладали объявления о поиске высококвалифицированных кадров, что связано с неравномерным доступом к интернету у разных доходных групп населения: поскольку доступ к этим ресурсам в основном имеют люди с высоким уровнем образования, то и работодатели размещают объявления о поиске соответствующего типа работников. Однако за последнее десятилетие масштабы доступа к интернету у домохозяйств значительно выросли: с 48% в 2010 году до 87% — в 2022-м². Это способствовало росту востребованности услуг негосударственных баз вакансий среди населения, более полному охвату ими всех групп профессий и видов экономической деятельности.

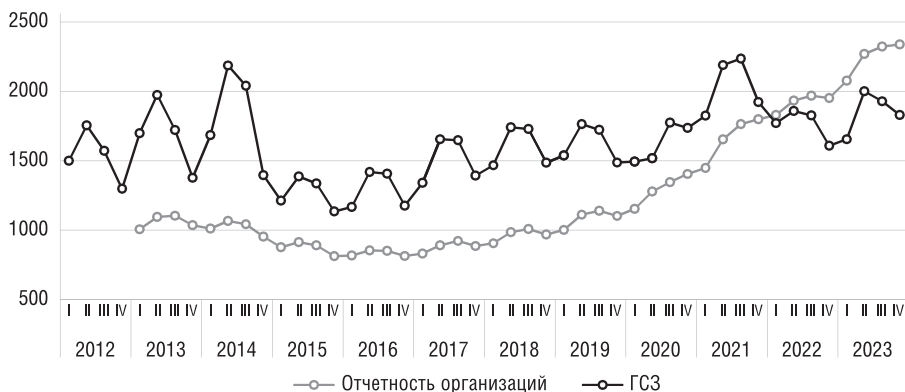
Далее, существуют значительные сложности со стандартизацией данных: в каждой базе используется свой подход в части разделения на отдельные профессии, режим работы, отрасли. Не во всех базах указывается предлагаемая работодателем заработная плата, напротив, в большинстве баз такая информация либо полностью отсутствует, либо указана только в части объявлений. Только данные, собираемые Росстатом, представлены в разрезе официальных статистических классификаторов занятий и отраслей. Поэтому для анализа ситуации с неудовлетворенным спросом в России далее используются различные базы вакансий, но предпочтение отдается данным, полученным на основании отчетности предприятий и выборочных обследований Росстата.

2. Количественные оценки дефицита рабочей силы

На рис. 1 представлено число вакансий по данным ежеквартальной отчетности предприятий и данным государственных служб занятости. С 2013 по конец 2021 года динамика этих показателей была достаточно близка. Небольшой спад в 2012–2016 годах сменяется плавным ростом в 2017–2019-м, ускорившимся в 2020–2021 годах. Согласно статистическим данным, к 2023 году достигнут максимум за последнее десятилетие потребностей в работниках, предъявляемых крупными и средними организациями. В то же время динамика числа вакансий в службах занятости

² Индикаторы цифровой экономики: 2024: статистический сборник. М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. <https://www.hse.ru/primarydata/iio/>.

с 2022 года показывает несколько иную картину, так как число вакансий снижалось и оказалось даже ниже, чем показывает статистическая отчетность крупных и средних организаций. Иными словами, с 2022 года организации направляют более полные сведения о потребности в работниках в Росстат, чем в ГСЗ.



Источник: составлено на основе данных Росстата: <https://fedstat.ru>.

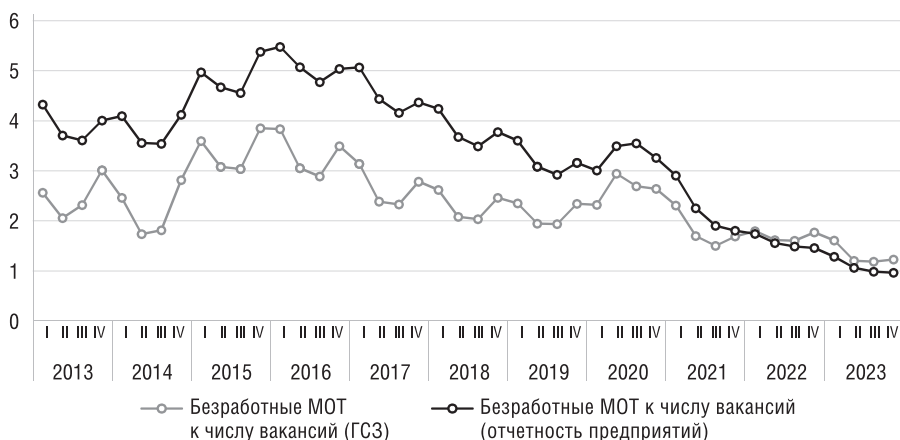
Рис. 1. Число вакансий, 2012–2023 годы (тыс.)

Fig. 1. Vacancies, 2012–2023 (thsnd)

Можно предположить, что такое расхождение связано с тем, что в условиях низкой безработицы, а также невысокой доли безработных, регистрирующихся в службах занятости, у работодателей снизились стимулы подавать точные сведения о вакантных рабочих местах в службы занятости. Также, по-видимому, данные отчетности организаций долгое время занижали объем потребности в работниках.

В итоге с 2015 года число безработных в расчете на одно свободное рабочее место снижается вне зависимости от того, какой измеритель неудовлетворенного спроса на труд использовать, что указывает на нарастание уровня дефицита рабочей силы в российской экономике (рис. 2). Если в 2016 году на одну вакансию приходилось четыре-пять безработных, то к концу 2023 года эти величины сравнялись. С учетом наличия структурного компонента безработицы это означает, что текущее количество вакансий не может быть заполнено.

Нужно отметить, что похожие изменения между спросом и предложением труда после начала пандемии наблюдались в большинстве развитых стран мира [Duval et al., 2022; Leythienne, 2024]. К концу 2021 года во всех странах — членах ОЭСР, кроме Чехии и Словакии, уровень вакансий был выше, чем в конце 2019 года [Causa et al., 2022]. Вместе с повышением уровня безработицы



Источник: составлено на основе данных Росстата: <https://fedstat.ru>.

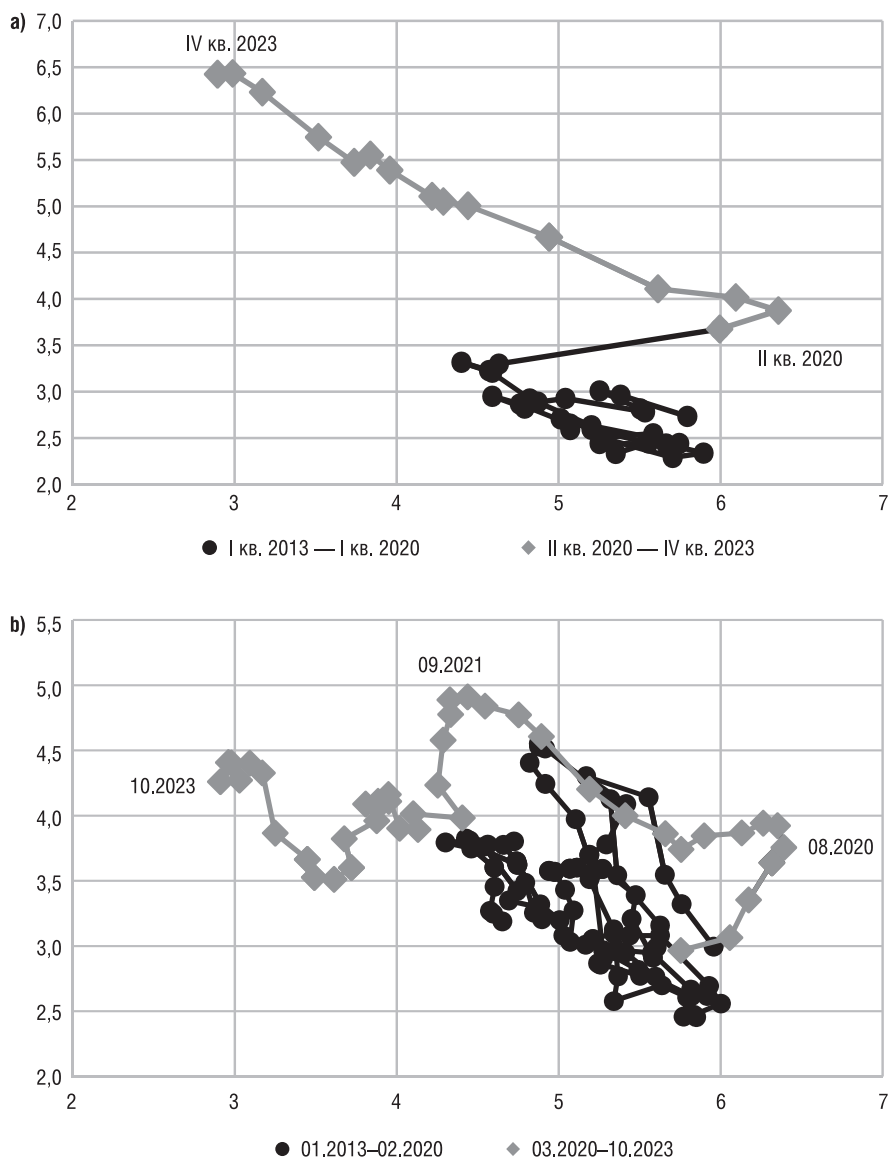
Рис. 2. Отношение числа безработных к количеству вакансий

Fig. 2. Ratio of Unemployment to Vacancies

в первые месяцы после введения мер, ограничивающих распространение инфекции, в том числе локдаунов, там также росла доля незаполненных вакансий. К настоящему времени безработица в большинстве стран вернулась к допандемийному уровню или даже опустилась ниже, тогда как доля вакансий остается на более высоком уровне.

В работе [Капелюшников, 2024] утверждается, что признаки текущего состояния рынка труда, в первую очередь рост числа (или в терминологии автора — эскалация) вакансий, фиксируется с начала 2020 года и совпадает с пандемией COVID-19. Этот вывод основывается на сдвиге кривой Бевериджа, построенной на данных отчетности организаций во II квартале 2020 года (рис. 3). Эта кривая служит основным графическим индикатором, отражающим изменения в соотношении между долей свободных рабочих мест и уровнем безработицы (по методологии МОТ) [Beveridge, 1944]. Если на протяжении 2010-х годов все наблюдения достаточно компактно укладывались в рамки одного отрезка, то с начала 2020 года кривая вышла на иную траекторию — сдвинулась вправо или наружу. Это свидетельствует об усилении рассогласованности между спросом и предложением на рынке труда и означает, что работодатели начали испытывать большие сложности с заполнением свободных рабочих мест, то есть теперь в среднем на одного безработного должно приходиться больше вакансий.

В то же время данные ГСЗ показывают иную конфигурацию сдвига: начиная с 2010 года наблюдается достаточно плотное облако распределения в координатах безработицы и вакансий. В 2023 году



Источник: составлено на основе данных Росстата: <https://fedstat.ru>.

Рис. 3. Кривая Бевериджа: соотношение уровня безработицы и уровня вакансий в России, 2013–2023 годы

Fig. 3. The Beveridge Curve: Ratio of the Unemployment Rate and the Vacancy Rate in Russia, 2013–2023

произошел скорее сдвиг влево или внутрь. Такой сдвиг означает снижение диспропорций между спросом и предложением на рынке труда, так как предполагает снижение уровня вакансий при том же уровне безработицы. Иными словами, уменьшается размер структурного компонента безработицы.

Тем не менее на обеих построенных кривых точки, характеризующие ситуацию на рынке труда в конце 2023 года, находятся выше и левее, чем в среднем за период 2013–2019 годов, что свидетельствует о нарастании дефицита кадров. В условиях снизившейся до исторического минимума безработицы растет доля незаполненных рабочих мест, как показывает кривая Бевериджа³.

Таким образом, не случайно социологические обследования, в частности проведенные ИНСАП РАНХиГС⁴, показывают, что в настоящее время работники чувствуют себя в безопасности на рынке труда и выражают всё меньшую обеспокоенность по поводу рисков потери работы. На высокий или очень высокий риск потерять работу с июня 2022 года указывают лишь 9–11% работающих респондентов, и этот показатель в апреле 2024 года достиг минимума — 8%. Большинство работников (87% в апреле 2024 года) уверены в стабильном продолжении своей трудовой деятельности на нынешнем рабочем месте. В апреле текущего года около половины работников считали, что смогут легко или очень легко найти работу с такими же условиями труда и заработной платой, что на 7 п.п. выше, чем в конце прошлого года. Впервые за последние несколько лет численность таких респондентов превысила численность считающих, что сходную с имеющейся работу будет найти трудно или очень трудно. Реакция безработных также показывает рост их позитивных настроений: повышается доля безработных, которые уверены, что легко найдут работу, — за год показатель вырос на 13 п.п., а с марта 2022 года — на 19 п.п.

Тот факт, что у населения закрепился позитивный настрой относительно состояния рынка труда и своего положения на нем, сильно контрастирует с настроениями 10–20-летней давности, когда безработица являлась чуть ли не главной экономической фобией для большинства российских работников [Гимпельсон и др., 2003].

Традиционная для обследований рынка труда тема потери работы и поиска новой в обследованиях ИНСАП РАНХиГС с 2023 года была дополнена вопросами о наличии дефицита кадров на предприятиях. В декабре 2023 года больше половины (57%) опрошен-

³ Стоит отметить, что в условиях роста заработных плат на рынок труда может всё активнее привлекаться население, до этого не входившее в состав рабочей силы. В результате кривая Бевериджа не всегда в полной мере отражает степень дефицита рабочей силы.

⁴ Мониторинговые обследования населения, проведенные ИНСАП РАНХиГС с марта 2022 по апрель 2024 года, включают одинаковый набор вопросов по теме занятости и безработицы, что позволяет анализировать изменения в мнении российских граждан о состоянии рынка труда. В опросах принимали участие от 1606 до 1814 респондентов в зависимости от волны опроса, выборки репрезентировали население России в возрасте 18 лет и старше по полу, возрасту и месту проживания (город/село) с небольшим отклонением в сторону имеющих более высокий уровень образования по сравнению с данными Росстата.

ных респондентов ответили, что их организация или подразделение испытывает такой дефицит. При этом 40% сказали, что за последние три месяца ситуация ухудшилась, и лишь 7% отметили улучшение. Если обратиться к ответам руководителей, у которых есть подчиненные, работу которых они должны координировать и контролировать, то почти 60% из них подтвердили наличие дефицита кадров. При этом 40% всех респондентов признают, что нехватка работников снижает экономическую эффективность деятельности их предприятия/подразделения.

Таким образом, проблема дефицита трудовых ресурсов и ее последствий вполне осознана самими участниками рынка.

Уровень вакансий за последние несколько лет вырос по данным как отчетности организаций, так и ГСЗ, а уровень безработицы по методологии МОТ снизился до исторических минимумов. Во многом похожие тенденции наблюдаются и в других развитых странах. При этом признаки дефицита рабочей силы в России начали проявляться задолго до 2020 года.

Можно ли по сдвигу кривой Бевериджа говорить о более кардинальных изменениях на российском рынке труда, начавшихся во время пандемии COVID-19? И какая из двух кривых на рис. 3 более точно отражает ситуацию? Для ответа на эти вопросы необходимо выяснить, какие факторы влияют на кривую Бевериджа и что могло повлиять на эти факторы в 2020 году.

3. Причины дисбаланса между спросом и предложением труда

Повышение уровня вакансий при одновременном снижении числа безработных возможно в результате влияния трех факторов: существенных изменений в предложении труда и/или спросе на труд, а также как следствие нарастания дисбалансов между ними.

Предложение труда: изменение численности рабочей силы

Со стороны предложения труда на кривую могло повлиять как изменение общей численности населения в трудоспособных возрастах, так и изменение экономической активности населения.

Как показывают исследования по зарубежным странам, пандемия вызвала значительные изменения в трудовом поведении населения, повысив ценность удаленного режима работы и досуга и одновременно снизив привлекательность профессий, которые предполагают частые контакты лицом к лицу, например в сфере

общественного питания и других подобных видах услуг населению [Duval et al., 2022]. Последствием пандемии для многих развитых стран стал выход с рынка труда женщин и населения старших возрастов, которые так и не вернулись к работе после окончания пандемии. В результате уровень участия в рабочей силе в этих группах населения ниже, чем до 2020 года [Causa et al., 2022].

Как представляется, дисбаланс, в открытой форме проявившийся на российском рынке труда в 2023 году, в значительной степени был вызван долгосрочными демографическими трендами, последствия которых накапливались в течение нескольких последних десятилетий.

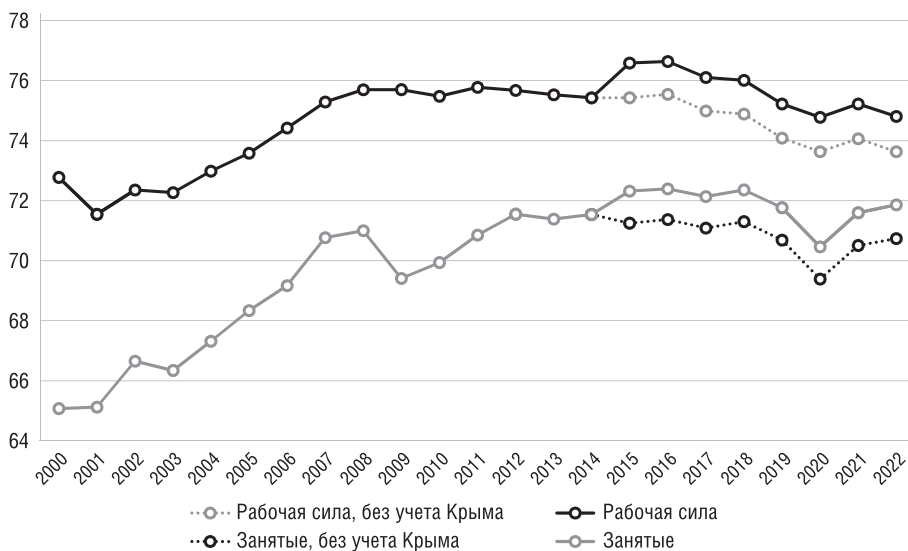
Российские границы трудоспособных возрастов начали меняться с 2019 года вследствие реформы по повышению пенсионного возраста, поэтому не подходят для исследования длительных демографических тенденций. Если использовать границы трудоспособных возрастов, применяемые для статистических оценок по странам ОЭСР, — 15–64 года⁵, то объем трудовых ресурсов в этих возрастных группах в России за период с 2010 по 2023 год снизился на 6,0% и, как показывает прогноз Росстата, снизится еще на 10,2% к 2046 году. Нужно иметь в виду, что в России уровень участия в составе рабочей силы для молодежи до 20 лет и населения старше 59 лет существенно ниже, чем в развитых странах, в то время как наиболее высока экономическая активность населения в возрасте 20–59 лет. И именно в этой группе демографические факторы носят ярко выраженный негативный характер: ее численность снизилась наиболее драматично за последнее десятилетие — на 9,2%, а к 2046 году уменьшится еще на 11,0%.

Экономическая активность населения в трудоспособных возрастах росла на протяжении последних двух десятилетий и для значительной части возрастных групп находится на уровне, близком к максимально возможному. Например, уровень участия в рабочей силе мужчин в возрасте 25–49 лет в 2022 году превышал 95%. Экономическая активность женщин ниже, особенно в возрастных группах до 39 лет, что объясняется необходимостью совмещения работы с рождением и воспитанием детей, а также ведением домашнего хозяйства, но и в этих возрастах данный показатель превышал 80%, а для 45–54-летних был выше 90%. Высокая экономическая активность в трудоспособных возрастах является фактором смягчения неблагоприятных демографических

⁵ OECD Labor Force Statistics 2022. Paris: OECD Publishing, 2023. <https://doi.org/10.1787/dc0c92f0-en>.

тенденций для рынка труда. Однако этот фактор ограничен и к настоящему времени для ряда возрастов уже исчерпан.

Несмотря на активное сокращение численности населения в возрасте 25–49 лет, рост экономической активности населения долгое время позволял обеспечить предложение труда на почти неизменном уровне. Тем не менее, достигнув пика в 2016 году, численность рабочей силы последние годы постепенно снижалась и к 2022 году уменьшилась на 1,8 млн чел., или 2,4% (рис. 4)⁶.



Источник: составлено на основе данных Росстата: <https://fedstat.ru>.

Рис. 4. Численность рабочей силы и занятых (млн чел.)

Fig. 4. Labor Force and Employed Population (mln persons)

Пандемия, специальная военная операция (СВО) и последовавшие за ней мобилизация и отток части населения привели к дополнительному снижению объемов рабочей силы, причем из-за особенностей методологии их учета статистика такого падения не показывает и показать не может. По оценкам, отток граждан за рубеж мог составлять около 800 тыс. чел. [Zavadskaya, 2023]. Численность рабочей силы также снизилась за счет мобилизованных, контрактников и добровольцев. В первую очередь рынок труда покидали граждане в возрасте 25–39 лет, то есть возрастная группа, составляющая в настоящее время основную часть рабочей силы (рис. 5). Таким образом, сокращение рабочей силы всего за два года сопоставимо с падением за предшествующий десятилетний период.

⁶ Для сопоставимости рассматривалась численность рабочей силы в возрасте до 72 лет включительно.

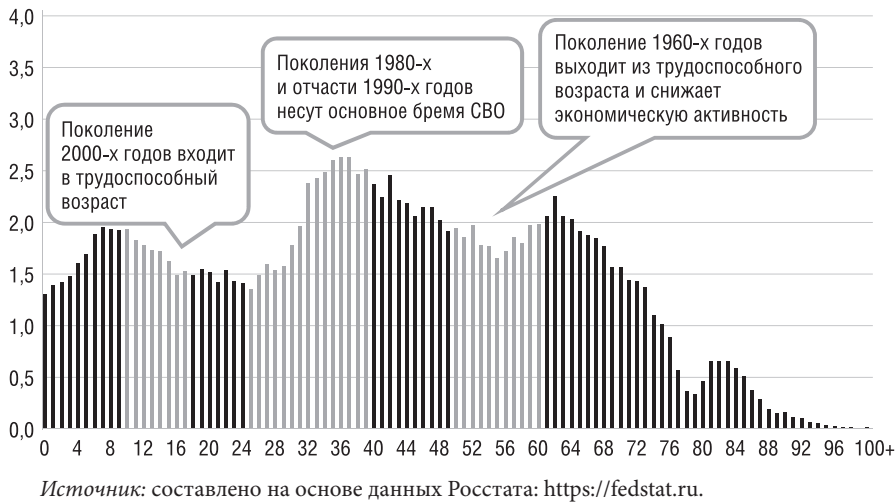


Рис. 5. Возрастная демографическая пирамида на 1 января 2023 года (млн чел.)

Fig. 5. Age Demographic Pyramid, as of 1 January 2023 (mln persons)

В то же время рабочая сила на российском рынке труда состоит не только из российских граждан. Фактором, частично компенсировавшим нехватку российской рабочей силы в последнее десятилетие, стал дополнительный приток иностранных трудовых мигрантов: с 2021 года возобновился прерванный пандемией COVID-19 рост численности временных трудовых мигрантов (табл. 2) [Флоринская, Мкртчян, 2021].

Т а б л и ц а 2

Въезд в Россию иностранных граждан с целью работы,
2019–2023 годы (тыс. чел.)

T a b l e 2

Quarterly Influx of Foreign Citizens to Russia for Employment,
2019–2023 (thsnd persons)

	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	Итого
2019	1156	1205	925	809	4095
2020	1020	2	15	47	1084
2021	193	868	854	682	2598
2022	842	816	982	829	3469
2023	1294	1237	1042	940	4512

Источник: данные ФСБ РФ: <https://fedstat.ru/indicator/38479>.

Для оценки влияния миграции на рынок труда России имеет значение не только объем ее притока, но и совокупный запас. Хотя статистика учета общей и трудовой миграции в Россию изобилует методическими и административными деталями [Флоринская,

2024], по последним официальным доступным данным МВД, всего на российском рынке труда присутствует около 3,5 млн иностранных работников⁷.

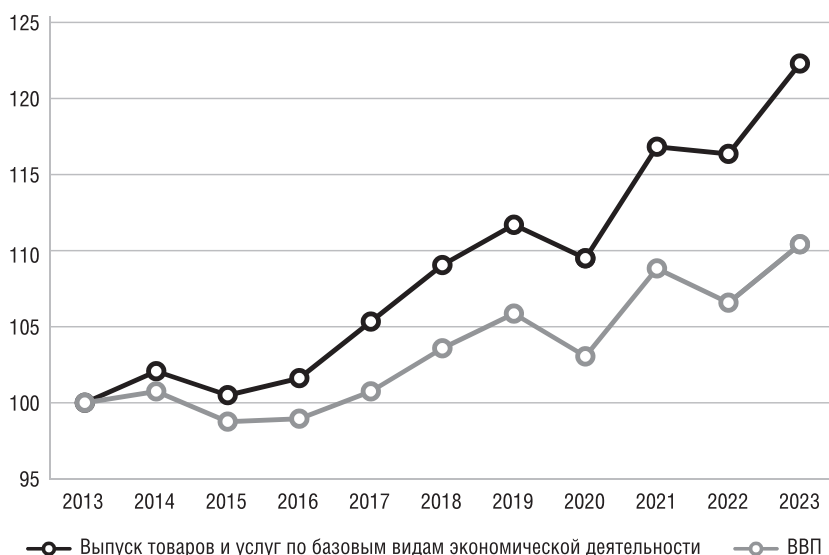
Суммируя: со стороны предложения труда наблюдается долгосрочное снижение численности рабочей силы, обусловленное демографическими тенденциями и с 2022 года — последствиями СВО. Пандемия существенного вклада в предложение труда не внесла — тренды изменений уровня экономической активности, возникшие до 2020 года, сохраняются. Единственный значимый фактор, влиявший на объем рабочей силы, который начал действовать приблизительно в это время, — повышение пенсионного возраста и соответствующий рост экономической активности населения старших возрастов, но работает он в обратную сторону — сглаживая дефицит рабочей силы.

Спрос на труд: эскалация вакансий

Сдвиг кривой Бевериджа может происходить также за счет роста спроса на работников во время и после пандемии. Если в 2020 году значительно увеличилось количество рабочих мест или выросла продолжительность рабочего времени, благодаря, например, росту продаж на ряде отраслевых рынков, такие изменения должны были неминуемо сказаться на рынке труда. В работе [Капелюшников, 2024] описан следующий возможный механизм влияния пандемии на рост спроса на труд: дополнительные дотации пострадавшим группам населения во многих развитых странах (так называемые вертолетные деньги) могли привести к росту доходов населения. Дополнительные средства сначала осели в качестве сбережений, а с момента снятия карантинных ограничений способствовали росту потребительских расходов.

Ситуация в России была иной. Данные динамики ВВП и выпуска товаров и услуг по базовым видам экономической деятельности показывают экономический рост с 2015 года (рис. 6). Однако в 2020 году наблюдался значительный спад, совпавший со снижением спроса на работников. Динамика обоих показателей позволяет однозначно сказать, что спрос на рабочую силу снизился как в 2020 году, так и в 2022-м. Соответственно, логично было бы ожидать снижения числа вакансий в этот период, что в большей степени отвечает динамике этого показателя по данным государственных служб занятости.

⁷ <https://fedstat.ru/indicator/36730>.



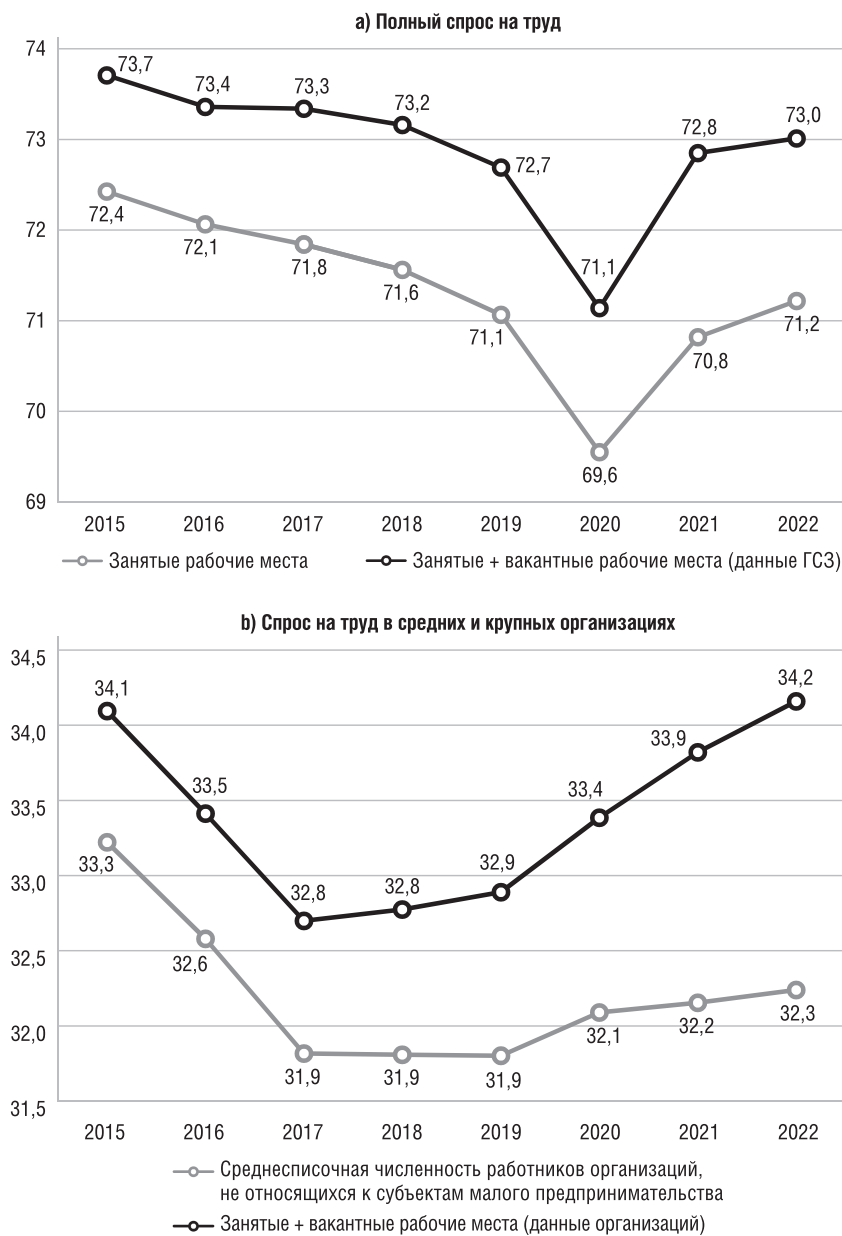
Источник: составлено на основе данных Росстата: <https://fedstat.ru>.

Рис. 6. Динамика ВВП и выпуска (2013 год = 100%)

Fig. 6. Dynamics of GDP and Output (2013 = 100%)

По аналогии с общим предложением труда, состоящим из занятых и безработных, можно построить график спроса на труд как совокупности занятых и вакантных рабочих мест (рис. 7а — рабочие места по всей экономике, рис. 7b — только в сфере средних и крупных организаций). В этом случае мы видим снижение спроса на труд в целом по экономике даже в условиях, которые, казалось бы, должны его повышать: с одной стороны, экономического роста, с другой — увеличения числа вакансий. Однако масштабы сокращения были незначительными: за период 2015–2022 годов спрос на рабочую силу снизился на 0,7 млн чел. Прежде всего это касается спроса на труд в сфере малого бизнеса и неформального сектора экономики, тогда как в секторе крупных и средних организаций с 2017 года начинается постепенный, а с 2020 года — быстрый рост спроса на работников, в первую очередь — неудовлетворенного спроса. Это говорит о начавшихся изменениях в структуре экономики, так как на протяжении последних десятилетий мобильность работников имела обратную тенденцию: они чаще переходили из сферы крупных и средних организаций в сектор малого бизнеса и неформальной занятости.

Пандемия привела к резкому сокращению общего спроса на труд, однако уже в 2021 году показатели вернулись к допандемийным значениям. В то же время внешнеэкономические шоки в 2022 году, по всей видимости, не оказали существенного влия-



Источник: составлено на основе данных Росстата: <https://fedstat.ru>

Рис. 7. Динамика занятых рабочих мест и общего объема рабочих мест (тыс.)

Fig. 7. Dynamics of Employment and Total Number of Jobs (thsnd)

ния на масштабы общего спроса на труд, который по своему совокупному объему не превышал значения середины 2010-х годов, однако привели к значительному росту спроса в секторе крупного и среднего предпринимательства.

Структурные изменения спроса и предложения

На расхождение кривой спроса с кривой предложения могло повлиять также усиление профессиональных и отраслевых диспропорций между профессионально-отраслевой и региональной структурами спроса и предложения на рынке труда [Капелюшников, 2023]. Если в части предложения рынок труда характеризуется низкой структурной изменчивостью, то значительные потрясения в экономике могут привести к существенным изменениям в структуре спроса на труд. В результате накопленный человеческий капитал тех безработных, которые оказались без работы не в силу слабых компетенций, а в результате не зависящих от них причин, не будет совпадать с требованиями новых вакансий в изменившихся экономических условиях. Пандемия, по-видимому, привела к неожиданной перестройке структуры экономики, к которой рабочей силе не удалось адаптироваться в столь короткие сроки. В России такие изменения могли произойти также в результате введения экономических санкций в 2022–2023 годах [Капелюшников, 2023]. Очевидно, что если за небольшой промежуток времени структура экономики значительно изменилась, а работники не успели быстро приспособиться к новым условиям, то этим можно объяснить значительные сдвиги в структуре неудовлетворенного спроса на труд.

При анализе профессиональной, отраслевой и региональной структуры свободных рабочих мест на основе официальных данных невозможно построить единый методологический ряд: на длительном промежутке времени нельзя использовать единые временные рамки. Это обусловлено, во-первых, особенностями баз данных (например, информация в разрезе профессий доступна только по данным выборочного обследования, проводящегося раз в два года), во-вторых, сменой классификаторов отраслей (действующий в настоящее время ОКВЭД2 вступил в силу в середине 2016 года) и профессий (ОК 010-2014 вступил в силу в середине 2015 года, однако на наиболее высоком уровне иерархии изменения были минимальны). Поэтому изменения в отраслевом разрезе анализируются за 2017–2023 годы, в профессиональном разрезе — за 2008–2022 годы, в региональном — за 2015–2023 годы. Анализ основывается на данных статотчетности и обследований организаций, так как другие данные, которые бы позволили исследовать спрос за столь длительный период, отсутствуют.

Для анализа ежегодных структурных изменений использован индекс Салаи, позволяющий оценить различия в удельных весах

элементов между двумя совокупностями. Коэффициент Салаи рассчитывается по следующей формуле:

$$K_{\text{Сал}} = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \left(\frac{s_{bi} - s_{ai}}{s_{bi} + s_{ai}} \right)^2},$$

где s_{bi} и s_{ai} — удельные веса элемента i в совокупностях a и b , n — общее количество элементов в совокупностях a и b .

Значение коэффициента варьируется в пределах от 0 до 1, где 0 отражает тождественность структур, 1 — отсутствие в их структуре сходных элементов. Дополнительным преимуществом коэффициента Салаи является то, что полученная оценка не зависит от количества элементов, из которых состоит совокупность [Трифонов, Веселова, 2015].

В табл. 3 представлены значения индекса Салаи, отражающие, насколько сильно менялась структура вакансий в разрезе отраслей, профессий и регионов ежегодно (отрасли, регионы) или раз в два года (профессии).

Т а б л и ц а 3

**Индексы Салаи по изменениям в структуре вакансий
в разрезе отраслей, профессий и регионов**

T a b l e 3

**Salai Indices for Changes in the Structure of Vacancies
by Industry, Occupation, and Region**

	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019	2021/ 2020	2022/ 2021	2023/ 2022
Отрасли			0,077	0,079	0,076	0,087	0,060	0,087
Регионы	0,052	0,049	0,043	0,039	0,042	0,053	0,053	0,042
	2010/ 2008	2012/ 2010	2014/ 2012	2016/ 2014	2018/ 2016	2020/ 2018	2022/ 2020	
Профессии	0,096	0,035	0,044	0,161	0,063	0,050	0,037	

Отраслевая структура вакансий существенно изменилась между 2017 и 2023 годами: росли доли отраслей промышленности и низкоквалифицированных видов услуг (торговля, гостиничный и ресторанный бизнес, административная деятельность), тогда как снижались доли бюджетных отраслей. Такие существенные изменения, по всей видимости, могли быть вызваны не только ростом самих перечисленных секторов экономики, но и расширением охвата статистическим учетом потребностей в рабочей силе у коммерческих организаций. Иными словами, всё больше организаций различных отраслей стали сообщать о числе вакантных рабочих мест.

При этом изменения были относительно плавными на протяжении рассматриваемого периода. Динамика индекса Салаи показывает, что структурные изменения несколько интенсифицировались в 2021 и 2023 годах. Однако говорить о масштабной перестройке экономики и, соответственно, заметных сдвигах в структуре спроса на труд вследствие пандемии и экономических санкций сложно. Тенденции, отмеченные до 2020 года, продолжились и в следующий период, переломов трендов статистика не показывает. Заметным исключением является деятельность в сфере информации и связи, которая сначала активно расширялась (с 2,4% в 2017 году до 3,0% к 2021-му), после чего последовало падение (до 2,6% в 2023 году). Еще одна отрасль, спрос на труд в которой сначала активно рос (до 2019 года), а затем начал снижаться, — деятельность в области финансов и страхования.

Анализ вакансий в профессиональном разрезе также не позволяет выявить значительных структурных изменений после 2020 года. Структура в целом изменяется в сторону роста доли свободных рабочих мест, требующих низкого уровня квалификации: работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности, операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей. Наибольший уровень вакантных рабочих мест характерен для групп рабочих профессий, а также профессий в сфере обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности. Среди специалистов средней и высокой квалификации уровень незакрытых вакансий остается значительно ниже, исключением являются специалисты в области здравоохранения, то есть врачи: уровень вакансий в этой группе к 2022 году составлял 10,3%, тогда как, например, по специалистам в области ИКТ — только 5,7%.

Динамика индекса Салаи показывает, что темпы изменений в структуре неудовлетворенного спроса сохраняются практически неизменными с 2018 и даже с 2010 года. Существенный скачок отмечен в 2016 году, что можно объяснить сменой классификатора профессий, а не фактическими изменениями в экономике. В то же время резких изменений в структуре вакансий в 2020 и 2022 годах не отмечено. Для сравнения: кризис 2009 года привел к значимым изменениям в структуре спроса на рабочую силу, о чем свидетельствует рекордное за весь исследуемый период значение индекса реструктуризации.

Наконец, достаточно значительные изменения происходили в распределении вакансий по регионам. Всё в большей степени неудовлетворенный спрос концентрировался в регионах Цен-

трального федерального округа, и к 2023 году на него приходилось 36,9% всех вакансий, из которых около половины — в Москве, четверть — в Московской области. Значительный спрос на труд предъявлялся регионами Приволжского и Северо-Западного федеральных округов, в последнем около половины составлял спрос Санкт-Петербурга и Ленинградской области. В то же время в регионах Северного Кавказа спрос остается крайне низким.

Централизация спроса на труд в рамках Московской агломерации наблюдалась в течение всего исследуемого периода, а в 2021–2022 годах, как показывает динамика индекса реструктуризации, она даже ускорилась. При этом неудовлетворенный спрос на труд в других регионах сокращался, причем наибольшими темпами — на Дальнем Востоке. Даже санкции 2022–2023 годов не привели, как показывает статистика, к изменению векторов востребованности рабочей силы в стране, хотя их влияние на экономику различалось в зависимости от специализации региона [Зубаревич, 2024]. Дальний Восток остается центром оттока, а не притока рабочей силы.

Стоит подчеркнуть особо: анализ вакансий на основе данных организаций не показывает значительного нарастания спроса на труд в 2022–2023 годах как следствия СВО и импортозамещения. По всей видимости, в рамках российской экономики масштабы импортозамещения оказались достаточно ограниченными, а рост востребованности работников в сфере ОПК был быстро погашен за счет резкого увеличения заработных плат в этой отрасли. В результате структура неудовлетворенного спроса оставалась достаточно стабильной.

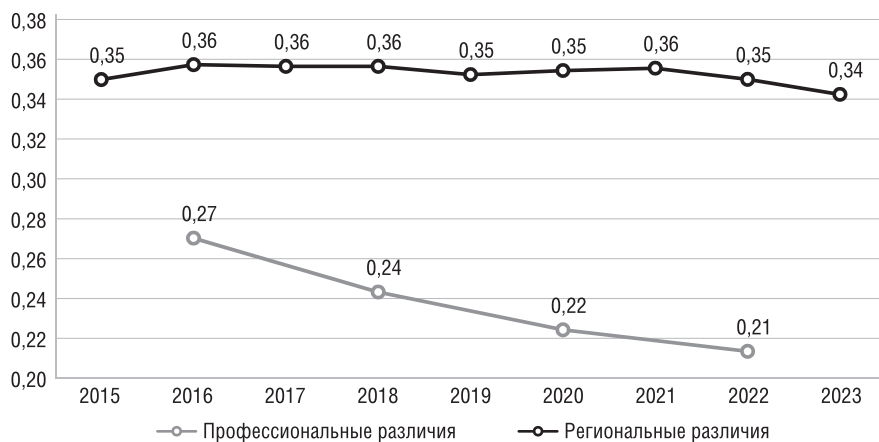
Если в структуре неудовлетворенного спроса на работников не заметно значительных изменений с начала 2020 года, возможно, изменилась структура безработицы. Как известно, структурная безработица возникает в результате расхождений между имеющимися у безработных квалификациями и требуемыми в рамках вакансий. Чем больше спрос и предложение не совпадают между собой, тем дольше безработные будут искать работу при одновременно сохраняющемся высоком уровне вакансий. Безработным требуется потратить время и усилия для переобучения и получения новых навыков.

Для определения степени квалификационных различий между спросом и предложением можно сделать оценку несоответствий между профессиональной структурой вакансий и структурой безработных в разрезе прошлого опыта работы. Очевидно, что последний дает лишь частичную картину имеющихся квалифика-

ций безработного, к тому же при таком анализе исключаются те, кто впервые вышел на рынок труда. Тем не менее использование этого показателя позволяет получить приблизительную оценку имеющихся структурных диспропорций.

Еще одним фактором возникновения структурной безработицы являются географические различия в локализации спроса и предложения на рынке труда. Хорошо известно, что в России существует значительная региональная дифференциация: имеются как трудоизбыточные регионы с высоким уровнем безработицы (республики Северного Кавказа и Южной Сибири), так и трудодефицитные регионы с высоким уровнем вакансий (регионы с крупными агломерациями).

Для оценки межструктурных различий между вакансиями и безработными в разрезе профессий и регионов нами также использовался коэффициент Салаи, однако в этом случае он применялся с иной целью: не сравнить межгодовые изменения в структуре одного показателя, а исследовать степень различий в структурах двух разных показателей в один и тот же момент времени (рис. 8).



Источник: рассчитано авторами на основе данных Росстата: <https://fedstat.ru>.

Рис. 8. Динамика профессиональных и региональных различий между безработными и вакансиями, индекс Салаи

Fig. 8. Dynamics of Occupational and Regional Differences Between Unemployment and Vacancies, Salai Index

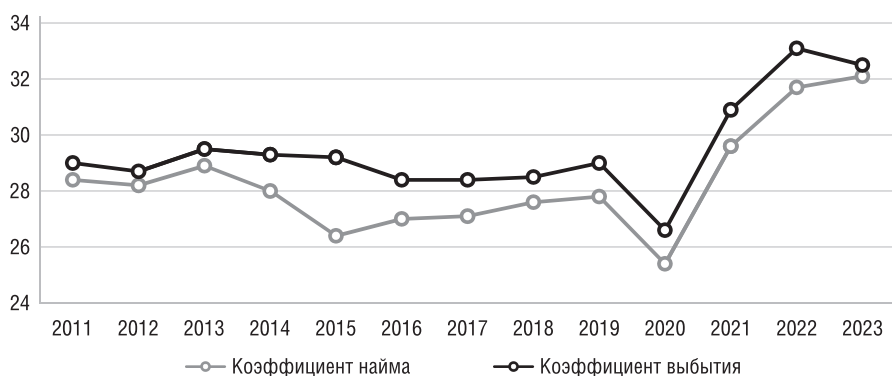
Оценки индекса Салаи показывают, что региональные различия оказываются для российского рынка труда гораздо более существенными, чем профессиональные. Различна и динамика этих показателей. Региональные диспропорции оказались практически

постоянными на протяжении последнего десятилетия, немного снизившись в 2022–2023 годах. В то же время профессиональные различия существенно сократились. Таким образом, мы не находим подтверждения гипотезы, что внешние шоки 2020–2023 годов привели к росту диспропорций между спросом и предложением на российском рынке труда. Наоборот, более вероятным является сдвиг кривой Бевериджа влево в последние несколько лет вследствие экономических санкций и шокового изменения численности рабочей силы в 2022–2023 годах.

Анализ неудовлетворенного спроса на труд показывает существенное изменение его структуры за последнее десятилетие. Однако какие-либо заметные сдвиги трендов именно после 2020 года отсутствуют, что противоречит гипотезе значительных структурных трансформаций вследствие пандемии, как утверждает в работе [Капелюшников, 2024]. Рост числа вакансий и изменения в их структуре представляются атипичными и слабо отражают изменения, которые происходили в этот период в экономике. Нужно иметь в виду, что этот факт скорее подтверждает другую гипотезу: рост числа вакансий по данным организаций свидетельствует не столько о росте объемов спроса на рабочую силу, сколько об улучшении качества учета вакантных рабочих мест вследствие административного фактора — давления на работодателей.

Динамика оборота рабочей силы

Можно дать еще одно объяснение сдвигу кривой Бевериджа. Динамика уровней вакансий и безработицы отражает не только изменения в предложении и спросе на рынке труда, но и изменения в обороте кадров. Увеличение текучести кадров при прочих равных приводит одновременно к увеличению как количества вакансий, так и числа безработных, что также сдвигает кривую Бевериджа вправо вверх. Это может быть вызвано, например, изменением структуры экономики, ростом доли отраслей, для которых характерны более высокие обороты найма и увольнения сотрудников: строительства, торговли, деятельности гостиниц и предприятий общественного питания. Как показывает статистика Росстата по крупным и средним предприятиям, оборот кадров действительно повышался последние несколько лет (рис. 9). Однако рост начался с 2021 года, тогда как в 2020-м на фоне пандемии этот показатель существенно снизился. Иными словами, изменения в обороте рабочей силы должны были толкать кривую Бевериджа в 2020 году влево вниз, но никак не вправо вверх.



Источник: составлено на основе данных Росстата: <https://fedstat.ru>.

Рис. 9. Динамика долей нанятых и выбывших (% общей численности занятых)

Fig. 9. Dynamics of the Workforce Percentage Hired and Dismissed (% of total employment)

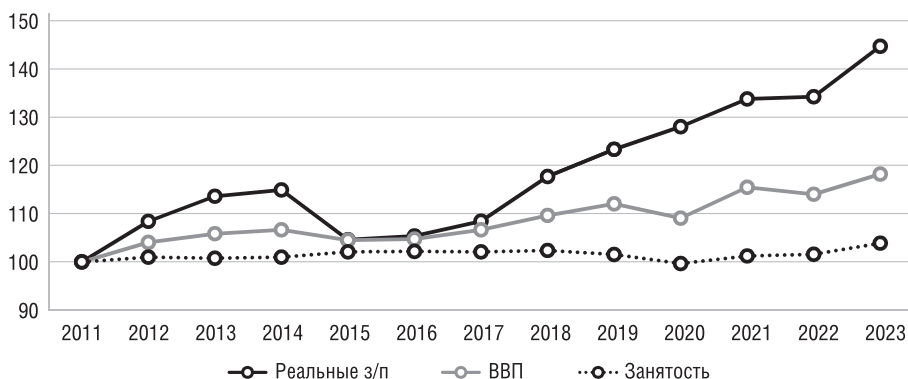
Проведенный анализ показал, что наибольший вклад в возрастающий дефицит кадров вносили долгосрочные факторы. Численность рабочей силы снижалась более быстрыми темпами, чем спрос на нее. К тому же за исследуемый период значительно изменилась структура спроса на труд. В то же время вклад изменений 2022–2023 годов был достаточно ограниченным и в первую очередь определялся снижением объемов предложения труда в результате мобилизации и релокации. Изменения в объеме и структуре спроса на рабочую силу были обусловлены прежде всего долгосрочными тенденциями. Более того, уровень диспропорций между спросом и предложением с 2016 года даже снизился, что и привело к уменьшению структурной безработицы. Другим значимым фактором последних лет, оказавшим влияние на рынок труда, является значительное сокращение спроса на труд в 2020 году в ответ на пандемию и введение различных мер по ее ограничению. Однако уже к концу 2021 года российскому рынку труда удалось избавиться от последствий пандемии.

4. Способы смягчения диспропорций на российском рынке труда

С начала 1990-х годов балансировка рынка труда в России и смягчение диспропорций осуществлялись через подстройку заработной платы. Нет оснований считать, что в будущем работодатели откажутся от этого инструмента, — в перспективе равновесие будет находиться за счет подстройки заработной платы.

Ускорение роста заработной платы наблюдалось одновременно с увеличением объемов неудовлетворенного спроса на труд: за пе-

риод с 2018 по 2023 год заработные платы в реальном выражении выросли на 33%, тогда как ВВП — только на 11% (рис. 10). В наибольшей степени разрыв увеличился в 2023 году, что подтверждают и социологические опросы ИНСАП РАНХиГС: 17% работающих респондентов в 2023 году сообщили о росте заработных плат за последние три месяца, тогда как в 2022 году таких было не более 9–10%.



Источник: составлено на основе данных Росстата: <https://fedstat.ru>.

Рис. 10. Динамика занятости, реальных заработных плат и ВВП (2011 год = 100%)

Fig. 10. Dynamics of Employment, Real Wages, and GDP (2011 = 100%)

Можно предположить, что высокие темпы роста заработных плат сохранятся. Но удастся ли им привести спрос и предложение на рынке труда в состояние равновесия? Сегодня, как показывает статистика по вакансиям и безработным, механизм адаптации рынка труда к шокам предложения и спроса через изменение цены на труд не смог предотвратить нарастания проблемы дефицита рабочей силы. По всей видимости, этот механизм имеет свои пределы.

Российский рынок труда в настоящее время имеет и другие возможности смягчения дисбалансов между спросом и предложением.

Основным драйвером со стороны предложения может быть вовлечение на рынок труда тех групп населения, которые в настоящее время в нем участвуют слабо. В этом контексте значительное влияние оказывает повышение пенсионного возраста [Горлин и др., 2018]. По нашим оценкам, за счет роста экономической активности населения старших возрастов за период 2018–2022 годов общая численность рабочей силы увеличилась на 1,5 млн чел., или

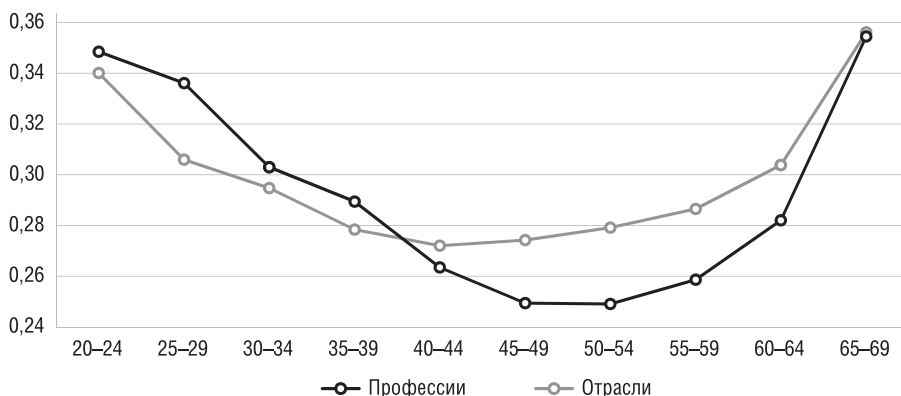
на 2,0%. Уровень участия в рабочей силе увеличился на 12,8 п.п. для 55–59-летних женщин, на 10,6 п.п. — для 60–64-летних мужчин, из них для 55–56-летних женщин — на 17–18 п.п., для 60–61-летних мужчин — на 17–19 п.п. Суммарно к 2030 году, по нашим оценкам, пенсионная реформа приведет к увеличению численности рабочей силы на 3,7 млн чел.

Стоит отметить, что население старших возрастов продолжает занимать особое место на российском рынке труда, в значительной степени отличающееся от того, которое занимают более молодые возрастные группы. Для сравнения структуры занятых в старших возрастах и в других возрастах, а также тех, кто наиболее востребован на рынке труда, использовались индексы Салаи. Занятость рассматривалась в двух разрезах: профессиональном и отраслевом по данным 2022 года. Структура занятости различных пятилетних возрастных групп сравнивалась со структурой вакансий, полученных на основе данных организаций. Чем ближе между собой структуры, тем ближе значение индекса к 0, при полном несовпадении структур индекс будет стремиться к 1.

Наиболее близки к структуре вакансий структуры занятости наиболее старших и наиболее младших возрастных групп (рис. 11). При этом при сравнении профессиональных структур наибольшее сходство наблюдается в группе 45–64-летних, то есть в тех возрастах, которые в большей степени оказываются затронутыми пенсионной реформой. Для 55–59-летних коэффициент Салаи составляет 0,27, а для 60–64-летних — 0,29, тогда как для 30–39-летних — 0,31–0,32. Таким образом, в старших возрастных группах люди заняты на тех профессиях, которые в настоящее время востребованы на рынке труда.

Несколько иную картину показывает сравнение в разрезе отраслей. Больше всего совпадений между структурой вакансий и структурой занятости отмечается у 40–44-летних (индекс Салаи составляет 0,27). У 55–64-летних индекс структурных различий несколько выше — 0,29–0,30. Таким образом, работники старших возрастов работают на востребованных рынком труда профессиях, но не в самых востребованных отраслях.

Повышение пенсионного возраста позволяет восполнить нарастающий дефицит кадров, однако напомним, что действие этого фактора ограничено по времени и процесс перехода на новые возрастные пороги (65 лет для мужчин и 60 лет — для женщин) завершается в 2028 году, за пределами которого экономическая активность в постпенсионных возрастах будет определяться не



Источник: рассчитано авторами на основе данных Росстата: <https://fedstat.ru>.

Рис. 11. Профессиональные и отраслевые различия между структурой вакансий и структурой занятости в разрезе возрастных групп, индекс Салаи, 2022 год

Fig. 11. Occupational and Industrial Differences in the Age Distribution of Vacancies and Employment, Salai Index, 2022

законодательными нормами, а добровольным решением возрастных работников оставаться в сфере занятости. Заметим, что решение о возобновлении с 2025 года индексации пенсий работающим пенсионерам, вероятно, будет способствовать некоторому повышению экономической активности лиц постпенсионных возрастов.

Уровень участия в рабочей силе молодежи и матерей с детьми всё еще достаточно низок. Средний возраст выхода на рынок труда составляет, по нашим оценкам, около 22 лет для мужчин и 21 года — для женщин, и этот показатель остается устойчивым с 2010 года, даже несмотря на снижение распространенности получения высшего образования при росте востребованности среднего профессионального, в первую очередь по программам подготовки специалистов среднего звена [Шугаль и др., 2022].

Дефицит кадров и восстановление экономического роста, по всей видимости, привели к росту продолжительности рабочего времени на предприятиях. Согласно данным организаций, продолжительность рабочего времени в среднем на одного работника по крупным и средним предприятиям составила 1772 часа в год, что является максимальным значением более чем за десятилетие. В целом среднее годовое количество часов отработанного времени в 2023 году оказалось на 24,7 часа выше, чем в 2011–2019 годах. Согласно социологическим опросам ИНСАП РАНХиГС, от 10 до 12% опрошенных в зависимости от раунда опроса свидетельствуют, что их рабочее время увеличивается.

Наконец, насколько эффективен для российского рынка труда миграционный приток рабочей силы? Как отмечалось выше, в 2022–2023 годах он возрос, однако, во-первых, в очень высокой степени подвержен количественным колебаниям и воздействиям со стороны экономических и политических факторов, прежде всего проводимой миграционной политики, которая имеет выраженные черты ужесточения, во-вторых, для покрытия кадрового дефицита принципиальное значение имеет профессионально-отраслевая структура миграции. Хотя точные данные об этой структуре малодоступны, практически все имеющиеся источники [Мукомель, 2024; Флоринская, 2024] свидетельствуют, что большинство мигрантов работают в торговле, строительстве, производстве услуг, на транспорте и в домохозяйствах россиян, то есть в секторах, не требующих высокого уровня компетенций, и значительно реже заняты в тех отраслях, где требования к качеству рабочей силы относительно высоки. Наиболее показательно, что численность официально оформленных высококвалифицированных специалистов, в отношении которых действует особый режим въезда и пребывания в России, даже в самые благоприятные периоды не превышала 45 тыс. чел. в год (в 2021 году это была максимальная численность), а в последующие два года составляла чуть более 30 тыс., что является для российского рынка труда бесконечно малой величиной.

Заключение

Дефицит рабочей силы в России по демографическим причинам был предсказуем и не стал неожиданностью: на рынке труда происходит замещение многочисленных поколений 1950–1960-х годов рождения прискорбно малочисленным поколением 1990-х — начала 2000-х годов рождения. Российский рынок труда уже не раз сталкивался с последствиями неравномерности половозрастной пирамиды и преодолевал ее относительно благополучно: каждый раз находились механизмы и резервы, которые позволяли минимизировать экономические потери. Однако сегодня к демографическим факторам, действующим в сторону снижения численности трудовых ресурсов, добавляются факторы внешнеполитического характера, а именно уход с рынка труда работников относительно молодых возрастных групп, изначально малочисленных, в связи с СВО и релокацией.

Спрос на труд в то же время оставался практически постоянным, что привело к нарастанию объема вакансий с 2016 года. Ис-

ключением стало значительное снижение спроса на рабочую силу в 2020 году, но уже к 2021-му этот показатель вернулся на допандемийный уровень. При этом структура неудовлетворенного спроса на труд также существенно изменилась: опережающими темпами рос спрос на работников в сфере торговли, обрабатывающей промышленности и строительстве, тогда как в бюджетных отраслях он оставался практически неизменным. В профессиональном разрезе наблюдался сдвиг в сторону работ, требующих довольно низкого уровня квалификации: работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности, операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей. В региональном разрезе спрос по-прежнему концентрировался в крупных агломерациях, в первую очередь столицах. Все указанные тенденции сохранялись и даже ускорились после 2020–2022 годов. Более того, сравнение структуры вакансий со структурой безработицы показывает скорее признаки снижения диспропорций между спросом и предложением на рынке труда, также начавшегося до 2020 года. Это позволяет сделать вывод, что ни пандемия, ни экономические санкции не привели к существенным сдвигам на рынке труда — тенденции нарастания дефицита рабочей силы начали проявляться еще во второй половине 2010-х годов.

В ходе настоящего кризиса, несмотря на его глубину и продолжительность, также действуют факторы, компенсирующие демографически обусловленный количественный дефицит рабочей силы.

Во-первых, это повышение пенсионного возраста как фактор сокращения оттока работников с рынка труда. При этом, как показывает наш анализ, речь идет не только о количественной компенсации, но и частично о структурной.

Во-вторых, трудовая миграция в РФ как фактор притока рабочей силы возросла до предковидного уровня, что также оказывает положительное влияние на количественные показатели предложения на рынке труда в российской экономике.

В-третьих, происходящая отраслевая и секторальная реструктуризация занятости является механизмом, позволяющим избежать острой нехватки работников в системообразующих секторах экономики. Главным механизмом такой структурной перестройки является опережающий рост заработных плат в системообразующих экономических секторах.

В-четвертых, с целью интенсификации использования имеющихся трудовых ресурсов работодатели будут стремиться увеличивать продолжительность рабочего времени.

В совокупности эти процессы хотя и не полностью компенсируют дефицит, но смягчают действие факторов сокращения предложения труда в краткосрочной перспективе. Однако в средне- и долгосрочной перспективе это влияние не столь очевидно.

Повышение пенсионного возраста имеет временное ограничение и завершается в 2028 году. Миграционные притоки также крайне неустойчивы и зависят от большого числа экономических и внеэкономических факторов. Однако главное влияние этих факторов имеет не количественное, а структурное измерение. Повышение пенсионного возраста приводит на рынок труда рабочую силу с устаревшими компетенциями, а восстановление миграционного притока — с низкими компетенциями. Следовательно, эти притоки, компенсирующие количественный дефицит, в реальности снижают производительность труда и не соответствуют долгосрочным изменениям в структуре спроса на рабочую силу, во всяком случае в той ее части, которая связана с развитием высокотехнологичных секторов экономики. Это вызов для работников относительно молодых трудоспособных возрастов с высоким уровнем образования. Другими словами, повышение пенсионного возраста и миграция, частично компенсируя сегодня дефицит кадров, в перспективе будут действовать в сторону снижения производительности труда в экономике.

Гибкость заработной платы, которая в течение трех десятилетий служила главным инструментом выравнивания дисбалансов на российском рынке труда, в настоящее время уже не полностью выполняет свою функцию в силу значительно возросшего масштаба неудовлетворенного спроса на труд.

Повышение фонда рабочего времени также имеет свои границы, как естественные, так и законодательные. Рабочее время регулируется действующим Трудовым кодексом, и, согласно его базовым положениям, стоимость рабочей силы значительно увеличивается, в случае если работодатель превышает нормативные ограничения по продолжительности рабочего дня. Слабый инфорсмент трудового законодательства, конечно, дает работодателю некоторые подобные возможности, но масштабное увеличение рабочего времени вряд ли возможно без изменения трудового законодательства.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод, что меры по преодолению текущего дефицита рабочей силы имеют неоднозначные, часто негативные последствия для производительности труда, качества человеческого капитала и экономики в целом. Решение текущего дефицита рабочей силы лежит

в двух плоскостях: его можно компенсировать имеющимися резервами — содействовать притокам рабочей силы и противодействовать ее оттокам. Однако эти меры будут оказывать лишь частичное и краткосрочное воздействие. Долгосрочное и стратегическое решение — рост производительности труда, что требует реструктуризации экономики, развития ее высокотехнологичных секторов, инвестиций в экономику, образование и рост человеческого капитала.

Литература

1. Гимпельсон В., Капельюшников Р., Ратникова Т. Велики ли глаза у страха? Страх безработицы и гибкость заработной платы в России // Экономический журнал ВШЭ. 2003. № 3. С. 341–370.
2. Гимпельсон В. Е., Капельюшников Р. И. Российская модель рынка труда: ценовое измерение // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капельюшникова. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2008. Гл. 1. С. 18–96.
3. Горлин Ю. М., Ляшок В. Ю., Малева Т. М. Повышение пенсионного возраста: позитивные эффекты и вероятные риски // Экономическая политика. 2018. № 1. С. 148–178.
4. Зубаревич Н. В. Регионы России в конце 2023 г.: удалось ли преодолеть кризисный спад? // Вопросы теоретической экономики. 2024. № 1. С. 34–47. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2024_1_34_47.
5. Капельюшников Р. И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов // Вопросы экономики. 2023. № 8. С. 5–37. DOI: 10.32609/0042-8736-2023-8-5-37.
6. Капельюшников Р. И. Экспансия вакансий на российском рынке труда: динамика, структура, триггеры // Вопросы экономики. 2024. № 7. С. 81–111. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2024-7-81-111>.
7. Механизмы российского рынка труда / под ред. Е. Т. Гурвича, Е. С. Вакуленко. М.: Дело, 2016.
8. Мукомель В. И. Трудовая миграция в России: адаптация к трансформациям рынка труда // Журнал Новой экономической ассоциации. 2024. № 2(63). С. 233–240. DOI: 10.31737/22212264_2024_2_233-240.
9. Солнцев С. А., Емелина Н. К., Лопатина М. В. Особенности безработицы на российском рынке труда: информационный бюллетень. М.: Изд. дом ВШЭ, 2021. DOI: 10.17323/978-5-7598-2283-7.
10. Трифонов Ю. В., Веселова Н. В. Методологические подходы к анализу структуры экономики на региональном уровне // Вопросы статистики. 2015. № 2. С. 37–49. DOI: 10.34023/2313-6383-2015-0-2-37-49.
11. Флоринская Ю. Ф. Трудовая миграция в Россию: сокращение потоков на фоне мало меняющейся географии // Журнал Новой экономической ассоциации. 2024. № 2(63). С. 223–232. DOI: 10.31737/22212264_2024_2_223-232.
12. Флоринская Ю. Ф., Мкртчян Н. В. Миграция в Россию: самый низкий уровень за десятилетие // Экономическое развитие России. 2021. Т. 28. № 1. С. 50–54.
13. Шугаль Н. Б., Сутырина Т. А., Озерова О. К. Образовательные стратегии обучающихся: изменения за 20 лет: информационный бюллетень. М.: Изд. дом ВШЭ, 2022. DOI: 10.17323/978-5-7598-2695-8.
14. Beveridge W. H. Full Employment in a Free Society. New York: W. W. Norton & Company, 1944.
15. Causa O., Abendschein M., Luu N., Soldani E., Soriolo C. The Post-COVID-19 Rise in Labour Shortages. Paris: OECD Economics Department. Working Papers No 1721. 2022.

16. Duval K., Ji Y., Li L., Oikonomou M., Pizzinelli C., Shibata I., Sozzi A., Tavares M. M. Labor Market Tightness in Advanced Economies // International Monetary Fund eLibrary. 2022. Vol. 22. No 1. DOI: 10.5089/9798400204340.006.
17. Zavadskaya M. The War-Induced Exodus From Russia: A Security Problem or a Convenient Political Bogey? FIIA Briefing Paper. Vol. 358. 2023.

References

1. Gimpelson V., Kapeliushnikov R., Ratnikova T. Veliki li glaza u strakha? Strakh bezrobotitsy i gibkost' zarabotnoy platy v Rossii [Eyes Wide With Fear? Fear of Unemployment and Wage Flexibility in Russia]. *Ekonomicheskiy zhurnal VShE [HSE Economic Journal]*, 2003, vol. 7, no. 3, pp. 341-370. (In Russ.)
2. Gimpelson V. Ye., Kapeliushnikov R. I. Rossiyskaya model' rynka truda: tsenovoe izmenenie [The Russian Labor Market Model: Price Measurement]. In: Gimpelson V. Ye., Kapeliushnikov R. I. (eds.). *Zarabotnaya plata v Rossii: evolyutsiya i differentsiatsiya [Wages in Russia: Evolution and Differentiation]*. Moscow, HSE Publishing House, 2008. (In Russ.)
3. Gorlin Yu. M., Lyashok V. Yu., Maleva T. M. Povyshenie pensionnogo vozrasta: pozitivnye efekty i veroyatnye riski [Pension Age Increase: Positive Effects and the Possible Risks]. *Ekonomicheskaya politika [Economic Policy]*, 2018, vol. 13, no. 1, pp. 148-179. (In Russ.)
4. Zubarevich N. Regiony Rossii v kontse 2023 g.: udalos' li preodolet' krizisnyy spad? [Regions of Russia at the End of 2023: Have They Managed to Overcome the Crisis Recession?]. *Voprosy teoreticheskoy ekonomiki [Issues of Economic Theory]*, 2024, no. 1, pp. 34-47. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2024_1_34_47. (In Russ.)
5. Kapeliushnikov R. I. Rossiyskiy rynek truda: statisticheskiy portret na fone krizisov [The Russian Labor Market: A Statistical Portrait During the Crises]. *Voprosy ekonomiki*, 2023, no. 8, pp. 5-37. DOI: 10.32609/0042-8736-2023-8-5-37. (In Russ.)
6. Kapeliushnikov R. I. Eskalatsiya vakansiy na rossiyskom rynke truda: dinamika, struktura, triggery [Expansion of Vacant Jobs in the Russian Labor Market: Dynamics, Composition, Triggers]. *Voprosy ekonomiki*, 2024, no. 7, pp. 81-111. (In Russ.)
7. Gurvich E. T., Vakulenko E. S. (eds.). *Mekhanizmy rossiyskogo rynka truda [Features of the Russian Labor Market]*. Moscow, Delo, 2016. (In Russ.)
8. Mukomel V. I. Trudovaya migratsiya v Rossii: adaptatsiya k transformatsiyam rynka truda [Labor Migration in Russia: Adaptation to Labor Market Transformation]. *Zhurnal Novoy ekonomicheskoy assotsiatsii [Journal of the New Economic Association]*, 2024, no. 2, pp. 233-240. DOI: 10.31737/22212264_2024_2_233-240. (In Russ.)
9. Solntsev S. A., Emelina N. K., Lopatina M. V. Osobenosti bezrobotitsy na rossiyskom rynke truda: informatsionnyy byulleten' [Features of Unemployment in the Russian Labor Market: Newsletter]. Moscow, HSE Publishing House, 2021. DOI: 10.17323/978-5-7598-2283-7. (In Russ.)
10. Trifonov Yu. V., Veselova N. V. Metodologicheskie podkhody k analizu struktury ekonomiki na regional'nom urovne [Methodological Approaches to Analyzing the Structure of the Economy at the Regional Level]. *Voprosy statistiki*, 2015, no. 2, pp. 37-49. DOI: 10.34023/2313-6383-2015-0-2-37-49. (In Russ.)
11. Florinskaya Yu. F. Trudovaya migratsiya v Rossiyu: sokrashchenie potokov na fone malo menyayushcheysoy geografii [Labor Migration to Russia: Reduction of Flows Accompanied by Minimally Changing Geography]. *Zhurnal Novoy ekonomicheskoy assotsiatsii [Journal of the New Economic Association]*, 2024, no. 2, pp. 223-232. DOI: 10.31737/22212264_2024_2_223-232. (In Russ.)
12. Florinskaya Yu. F., Mkrtchyan N. V. Migratsiya v Rossiyu: samyy nizkiy uroven' za desyatiletie [Migration to Russia: The Lowest Level in a Decade]. *Ekonomicheskoe razvitie Rossii [Russian Economic Development]*, 2021, vol. 28, no. 1, pp. 50-54. (In Russ.)
13. Shugal N. B., Sutyryna T. A., Ozerova O. K. Obrazovatel'nye strategii obuchayushchikhsya: izmeneniya za 20 let: informatsionnyy byulleten' [Educational Strategies of Students: Changes over 20 Years: Information Bulletin].

- Changes Over 20 Years: Newsletter*]. Moscow, HSE, 2022. DOI: 10.17323/978-5-7598-2695-8. (In Russ.)
14. Beveridge W. H. *Full Employment in a Free Society*. New York, W. W. Norton & Company, 1944.
 15. Causa O., Abendschein M., Luu N., Soldani E., Soriolo C. The Post-COVID-19 Rise in Labour Shortages. Paris, *OECD Economics Department*, Working Papers no. 1721, 2022.
 16. Duval K., Ji Y., Li L., Oikonomou M., Pizzinelli C., Shibata I., Sozzi A., Tavares M. M. Labor Market Tightness in Advanced Economies. *International Monetary Fund eLibrary*, 2022, vol. 22, no. 1. DOI: 10.5089/9798400204340.006.
 17. Zavadskaya M. The War-Induced Exodus From Russia: A Security Problem or a Convenient Political Bogey? *FIIA Briefing Paper*, vol. 358, 2023.