

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Р.И. Капелюшников

**ЭСКАЛАЦИЯ ВАКАНСИЙ
НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА
(ДИНАМИКА, СТРУКТУРА, ТРИГГЕРЫ)**

Препринт WP3/2024/02

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Москва

2024

УДК 331.5

ББК 65.24

К20

Редактор серии WP3
«Проблемы рынка труда»
В.Е. Гимпельсон

Капелюшников, Р. И.

К20 Эскалация вакансий на российском рынке труда (динамика, структура, триггеры) [Текст] : препринт WP3/2024/02 / Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — 60 с. — (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). — 20 экз.

Работа посвящена ключевому событию на российском рынке труда 2020-х годов – формированию на нем огромного навеса вакантных рабочих мест, вышедшему уже на рекордную отметку 7%. В работе обсуждаются возможные теоретические аспекты проблемы «дефицита» рабочей силы, рассматриваются возможные триггеры эскалации вакансий, анализируются их динамика и структура. Анализ не подтверждает многих популярных представлений, получивших широкое распространение как в масс-медиа, так и в экспертном сообществе. Исходная точка эскалации вакансий имела точную временную привязку – начало пандемии коронавируса, о чем свидетельствует резкий сдвиг вверх кривой Бевериджа во втором квартале 2020 г. Новые процессы, заявившие о себе в 2022 г. (такие как мобилизация и «релокация»), придали ей еще больший размах. Навес вакансий имеет универсальный характер: нет ни одной отрасли и ни одной профессиональной группы, где бы он не разрастался. Уникальная комбинация – мелеющее предложение труда, рекордно низкая безработица, рекордно высокий уровень вакансий, резко ускорившийся оборот рабочей силы, длительная стагнация реальной заработной платы – обозначила переход рынка труда в новый режим функционирования. По-видимому, российской экономике предстоит в течение долгого времени действовать в стрессовых условиях острой нехватки трудовых ресурсов, что грозит стать главным тормозом на пути ее устойчивого роста.

УДК 331.5

ББК 65.24

Ключевые слова: рынок труда, вакансии, безработица, «дефицит» рабочей силы, кривая Бевериджа

JEL: J21, J23, J63

Капелюшников Ростислав Исаакович (rostis@hse.ru), член-корреспондент Российской академии наук (РАН), главный научный сотрудник ИМЭМО РАН, заместитель директора Центра трудовых исследований (ЦеТИ) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ).

Препринты Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>

© Капелюшников Р.И., 2024

Введение

В 2020-е годы на российском рынке труда возникла уникальная ситуация, дающая основания полагать, что он вступил в полосу глубокой структурной трансформации, спусковым механизмом которой послужили два мощных негативных шока — сначала коронакризис 2020 г. и затем второй санкционный кризис 2022 г.

За короткое время в его ключевых функциональных характеристиках произошли радикальные изменения: показатели безработицы упали до исторических минимумов, показатели вакансий взлетели до исторических максимумов, произошло драматическое ускорение оборота рабочей силы. На наш взгляд, центральным событием этого периода следует считать формирование обширного навеса незанятых рабочих мест. Сегодня в зависимости от используемых данных на одного безработного приходится от двух с половиной до четырех с половиной вакансий. Хронологически это первый случай, когда в российских условиях уровень вакансий обошел, причем намного, уровень общей безработицы.

Возможно, наблюдавшиеся в 2020-е годы сдвиги имели краткосрочный характер, свидетельствуя о временном нарушении равновесия, после преодоления которого рынок труда вернется в прежнее состояние. Но так же возможно, что они носили долгосрочный характер, сигнализируя о его начавшемся движении к новому равновесию с принципиально иными параметрами — так сказать, к новой «нормальности». Наконец, не исключено, что в данном случае мы имеем дело со сложным переплетением как краткосрочных, так и долгосрочных факторов.

Большинство отечественных наблюдателей склонны датировать появление массивного навеса вакантных рабочих мест 2022-м годом, объясняя его переводом российской экономики на полувоенные рельсы и такими связанными с этим процессами как мобилизация (сжатие гражданской рабочей силы) и резкое ускорение эмиграционного оттока (так называемая «релокация»). Мы исходим из другой датировки. Как показано в нашей предыдущей работе [Капелюшников, 2023], первоначальный толчок к взрывному росту уровня вакансий был дан в 2020 г. шоком, вызванным пандемией коронавируса и повсеместными локдаунами, введившимися для борьбы с ней. Второй

санкционный кризис лишь придал этому маховику дополнительные обороты, но не был его триггером.

Такая альтернативная интерпретация тем более правдоподобна, что в период после окончания коронакризиса рынки труда многих других стран (прежде всего – развитых) двинулись по аналогичному пути. С небольшими вариациями в США, Канаде, Австралии, Германии, Скандинавских странах, некоторых странах Центральной и Восточной Европы наблюдалась примерно одна и та же картина: резкое падение уровня безработицы (зачастую почти до исторических минимумов), скачок уровня вакансий (нередко с превышением исторических максимумов) и сильнейшая активизация оборота рабочей силы. Так, в США на пике уровень безработицы опускался до 3,5%, уровень вакансий превосходил порог 7% (рекордный показатель за весь период наблюдений), а оборот рабочей силы ускорился настолько, что смог вернуться к рекордным значениям начала 2000-х годов. Таким образом, в межстрановом контексте российский опыт перестает выглядеть каким-то уникалом.

К сожалению, в отечественной академической литературе попыток осмысления интересующего нас феномена не предпринималось: комментарии на эту тему исходили почти исключительно от представителей рекрутинговых агентств, специалистов по HR, журналистов и т.д. Настоящее исследование направлено на восполнение этого пробела. Исходя из доступной официальной статистики мы попробуем представить комплексную картину сформировавшегося в российской экономике беспрецедентного навеса вакантных рабочих мест, проанализировав его динамику, отраслевую и профессиональную структуру, а также рассмотрев его возможные триггеры. Предлагаемый анализ не подтверждает многих расхожих представлений, получивших широкое распространение как в масс-медиа, так и в экспертном сообществе.

Проблема «дефицита» рабочей силы: теоретические аспекты

В обобщенном виде можно выделить четыре класса причин, которые с теоретической точки зрения могут приводить к формированию на рынке труда обширного навеса вакантных рабочих мест, пло-

хо поддающихся заполнению. Два первых можно обозначить как «количественные», два других — как «структурные».

Во-первых, причиной возникновения подобной ситуации может становиться сдвиг вниз *кривой совокупного предложения труда*. Если по каким-либо причинам численность рабочей силы резко «проваливается», но количество требуемых фирмам работников остается прежним, неизбежно происходит «оголение» значительной части рабочих мест. Фирмам не удастся безболезненно и быстро, как раньше, подыскивать нужных работников, что находит выражение в увеличении массы и удлинении сроков существования незаполненных вакансий.

Анализируя ситуацию, сложившуюся по окончании коронакризиса на рынках труда многих стран, исследователи ссылаются на целый ряд факторов, которые можно подвести под эту рубрику. Все объяснения подобного рода исходят из предположения, что «пандемийный» опыт привел к радикальным сдвигам в структуре предпочтений индивидов, а если говорить более предметно, — к пересмотру желательного для них соотношения между работой и досугом («домашним временем»). Вполне возможно, что многие группы, ушедшие по тем или иным причинам с рынка труда из-за введения локдаунов, предпочли не возвращаться на него даже после их отмены¹. В их числе: работники, вышедшие во время карантинных ограничений на досрочную пенсию и не ставшие пересматривать свое решение, когда они были сняты [Faria-e-Castro, 2021; Ferguson, 2024; OECD, 2022]; работающие пенсионеры, перешедшие в условиях пандемии в экономическую неактивность и не пожелавшие затем возвращаться в занятость [Domash, Summers, 2022; Pizzinelli, Shibata, 2022]; женщины с детьми, которые из-за закрытия в пандемийный период школ осознали, что им лучше и дальше сидеть дома с детьми, чем выходить обратно на работу [Duval et al., 2022; Ferguson, 2024; Pizzinelli, Shibata, 2022]; работники, которым благодаря резко возросшим в период кронакризиса социальным трансфертам настолько понравилось жить на «велфере», что они решили окончательно покинуть рынок труда, предпочтя вести «иждивенческий» образ жизни

¹ В альтернативной формулировке можно было бы сказать, что под влиянием пандемийного опыта у многих работников произошел резкий сдвиг вверх их резервной заработной платы [Blanchard, Domash, Summers, 2022; Pizzinelli, Shibata, 2022].

за счет государства [Domash, Summers, 2022; Rodgers, Kassens, 2022]². Экономическую активность могли подрывать также факторы, напрямую связанные с пандемией, – страх перед опасностью инфицирования в случае социальных контактов по месту работы и ухудшение состояния здоровья у значительной части тех, кто переболел коронавирусом [Abraham, Rendell, 2023; Domash, Summers, 2022]. К этому же типу объяснений относятся и ссылки на резкое сокращение (по эпидемиологическим соображениям) притока мигрантской рабочей силы, которое имело место в целом ряде стран [Ferguson, 2024; Nobiijn, Şahin, 2022; OECD, 2022]. Все это действительно могло стать причиной резкого сокращения показателей участия в рабочей силе.

Сжатие предложения труда могло происходить не только в экстенсивной, но и в интенсивной форме – в виде сокращения продолжительности рабочего времени вследствие все того же сдвига в структуре предпочтений индивидов, когда под влиянием пандемийного опыта они решили меньше времени посвящать работе на рынке и больше «домашней» жизни. В пользу такого предположения говорит тот факт, что в некоторых странах (например, США) после снятия карантинных ограничений количество отработанных часов в расчете на одного занятого действительно заметно упало [Abraham, Rendell, 2023; OECD, 2023].

Во-вторых, источником появления обширного навеса вакантных рабочих мест может становиться сдвиг вверх *кривой совокупного спроса на труд*. Если для удовлетворения неожиданно возросшего потребительского или инвестиционного спроса фирмам срочно понадобились дополнительные рабочие руки, но рынок ими не располагает, естественно ожидать быстрого «разбухания» пула вакантных рабочих мест, требующих заполнения.

В период пандемии коронавируса правительства практически всех стран влили в экономику гигантские денежные суммы в виде социальных трансфертов, что вызвало скачкообразный рост доходов населения (нередко до исторически рекордных уровней, как это случилось, например, в США). Однако поскольку в условиях локдаунов потратить этот «свалившийся с неба» дополнительный доход было физически невозможно, в бюджетах домохозяйств образовались вну-

² На пике коронакризиса около 70% американских безработных получали пособия, которые превосходили их предыдущую заработную плату [Ferguson, 2024].

шительный объем вынужденных сбережений³. (Так, для США объем таких избыточных сбережений на руках населения оценивался в 2021 г. в 2,5 трлн долл. [Domash, Summers, 2022].) После отмены карантинных ограничений эти деньги хлынули на рынок, подстегнув рост производства, обеспечить который было невозможно без привлечения дополнительной рабочей силы. Но если ее предложение увеличивалось намного медленнее, чем рос спрос на нее, или оно не увеличивалось вообще (см. выше), то результатом этого неизбежно должно было стать появление массивного навеса незаполненных рабочих мест.

Причем этот поведенческий сдвиг — от сбережений к потреблению — мог иметь не краткосрочный, а долгосрочный характер. Возможно, щедрые социальные выплаты заставили многие домохозяйства пересмотреть свои прежние представления о желательной пропорции между потреблением и сбережениями, побудив их к тому, чтобы потреблять больше, а сберегать меньше. (По некоторым данным, подобный сдвиг в структуре предпочтений населения имел место в США [Abraham, Rendell, 2023].) В таком случае перманентно выросшие потребительские расходы могли придать навесу вакантных рабочих мест устойчивость, препятствуя его быстрому рассасыванию.

Однако оба «количественных» объяснения исходят из неявной предпосылки об однородности как рабочей силы, так и рабочих мест. Признание факта их внутренней неоднородности подводит к двум другим — «структурным» — объяснениям, учитывающим, что по своим качественным характеристикам структура рабочей силы и структура рабочих мест могут сильно отличаться. Структурные дисбалансы (отраслевые, квалификационные, территориальные), когда, например, система образования готовит работников не по тем специальностям, которые востребованы рынком, или когда спрос на рабочую силу концентрируется в одних отраслях или регионах, а ее предложение в других, способны генерировать множество вакансий, заполнение которых будет сталкиваться с очень высокими издерж-

³ По данным одного опроса, проведенного в США, в конце 2021 г. примерно четверть всех безработных не чувствовали потребности в активном поиске работы из-за накопленной ими солидной финансовой подушки безопасности [Domash, Summers, 2022].

ками. Причем возникать такие диспропорции опять-таки могут как на стороне предложения, так и на стороне спроса.

Соответственно, в-третьих, массивный навес вакантных рабочих мест может формироваться при резких изменениях *в структуре предложения труда*, способных принимать самые разные, зачастую неожиданные формы. Скажем, в условиях пандемии многие индивиды начали предъявлять повышенные требования к качеству предлагаемых им рабочих мест. Они были согласны трудиться только дистанционно с тем, чтобы минимизировать прямые социальные контакты, чреватые риском заражения коронавирусом [Duval et al., 2022; Pizzinelli, Shibata, 2022]. Этот сдвиг в предпочтениях значительной части рабочей силы – от режима офлайн к режиму онлайн – сохранился и продолжал действовать (пусть в менее выраженной форме) даже после того, как пандемия была преодолена⁴. Однако у многих фирм – в силу как технологических, так и чисто экономических причин – не было возможности переводить основную часть своих сотрудников на дистант [ОЕСД, 2022]. Отсюда – огромные трудности, с которыми они начали сталкиваться при подборе персонала на рабочие места, не допуская занятости онлайн. Множество таких рабочих мест стали «зависать», оставаясь незаполненными длительное время.

Наконец, в-четвертых, триггером экспансии вакансий могут выступать резкие сдвиги *в структуре спроса на труд*, когда в одних сегментах экономики он внезапно активизируется, но «проваливается» в других. Во-первых, рабочая сила, которая нужна расширяющимся секторам, может сильно отличаться по своим качественным характеристикам от рабочей силы, которая высвобождается из сжимающихся секторов. В случае таких структурных несоответствий возникает потребность в масштабной переподготовке определенных групп работников, в их массовом перемещении из одних регионов в другие и т.д. Во-вторых, даже при отсутствии подобного «мизматча», на пути реаллокации рабочей силы всегда возникают издержки (информационные, поисковые, транспортные и т.д.), из-за которых она может растягиваться на продолжительное время. Как следствие, все то вре-

⁴ По некоторым оценкам, в США 48% работников пересмотрели в постпандемийный период свои представления о желательном типе рабочих мест [Domash, Summers, 2022].

мя, пока она не завершится, уровень вакансий будет поддерживаться на «ненормально» высокой отметке.

Многое указывает на то, что в пандемийный и постпандемийный период ситуация на рынках труда самых разных стран развивалась именно по такому сценарию [Carrillo-Tudela et al., 2021; Lubik, 2021; OECD, 2022]. Воздействие коронакризиса было очень асимметричным. Так, спрос на товары и услуги, предоставляемые с использованием ИКТ, резко вырос, тогда как спрос на «традиционные» товары и услуги, предполагающие прямые социальные контакты, резко упал. Другой пример: потребление лекарственных препаратов скачкообразно повысилось, тогда как спрос на развлечения заметно просел. Важно, что «выигрыши» и «проигрыши» могли доставаться не только разным отраслям, но также разным фирмам внутри одной и той же отрасли. (Скажем, фирмы, специализирующиеся на интернет-торговле, получили мощный положительный импульс, тогда как фирмы, занятые традиционной (офлайн) торговлей, испытали на себе мощный отрицательный шок.) Во многих случаях это становилось источником возникновения серьезных территориальных диспропорций, когда, например, начиналось активное перемещение торговой активности из центров крупных городов в пригороды [OECD, 2022].

Естественно, «пандемийные» сдвиги в структуре потребительского и инвестиционного спроса должны были повлечь за собой соответствующие сдвиги в структуре спроса на труд. Выигравшие от коронакризиса отрасли и фирмы, стремясь наращивать свой персонал, начали в массовом порядке открывать новые вакансии, чтобы привлечь дополнительных работников. В то же время проигравшие отрасли и фирмы, пытаясь сохранить свой персонал, также начали создавать вакансии, чтобы заполнить «оголившиеся» рабочие места. Обострившаяся конкуренция за рабочую силу способствовала резкому ускорению ее оборота: работники перестали держаться за имевшиеся у них рабочие места и начали активно перемещаться с фирмы на фирму, оставляя вакантными позиции, которые занимали раньше [Blanchard, Domash, Summers, 2022; OECD, 2022]. Под действием всех этих разнонаправленных факторов на рынке труда могла возникнуть острая неравновесная ситуация с огромным навесом вакантных рабочих мест, ожидающих заполнения.

По-видимому, чаще всего «количественные» и «структурные» механизмы переплетаются и действуют одновременно. Сдвиги кривых

совокупного спроса или совокупного предложения труда могут становиться источником разнообразных структурных дисбалансов и, наоборот, сдвиги в структуре рабочей силы и/или рабочих мест могут подталкивать общие показатели экономической активности и занятости вверх или вниз. Тем не менее соотношение между этими спусковыми механизмами может варьироваться в широких пределах. Поэтому с аналитической точки зрения важно понимать, какая роль в том или ином конкретном эпизоде принадлежала каждому из них.

Однако выявление триггеров, способных запускать экспансию вакансий, недостаточно: это лишь одна часть необходимого объяснения. Как уже было отмечено, во многих странах этот процесс растянулся почти на весь постпандемийный период, а в некоторых (например, в России) продолжается до сих пор. Другая часть объяснения предполагает ответ на вопрос, что помешало быстрому рассасыванию навеса вакансий: в силу каких причин он приобрел такую необычную длительность и устойчивость?

В данном контексте полезно напомнить, что с теоретической точки зрения употребление по отношению к конкурентной экономической системе, где цены (в том числе цена за труд – заработная плата) устанавливаются непосредственно самими рыночными агентами, понятия «дефицит» (например, «дефицит рабочей силы») выглядит не вполне корректным [Freeman, 2006; Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова, 2007]. Строго говоря, оно приложимо только к экономической системе с фиксированными ценами, где они (включая заработную плату) устанавливаются административным путем. В случае, если цена оказывается зафиксирована на уровне, значительно превышающем равновесный, возникает ситуация дефицита, когда часть спроса на товар или ресурс остается неудовлетворенной. При такой заниженной цене потребители готовы купить больше соответствующего блага, но поставщики не готовы пойти им навстречу, так как увеличив его предложение, они не получают ничего кроме убытков⁵.

Система, где цены устанавливаются рыночным путем, работает иначе. Так, рост числа вакантных рабочих мест, на заполнение которых не удастся найти желающих, становится для фирм сигналом к

⁵ Симметрично: избыток предложения любого товара или ресурса (например, рабочей силы) возникает при установлении цены (например, заработной платы) выше равновесного уровня (следствием чего будет оказываться высокая безработица).

тому, чтобы повышать заработную плату, а ее повышение способствует восстановлению равновесия на рынке труда, а значит, «нормализации» показателей вакансий. Фирмы, которые оказываются способны «потянуть» возросший уровень оплаты, привлекают нужных им работников, закрывая таким образом вакансии, тогда как фирмы, которым это оказывается не под силу, отказываются от планов по найму, ликвидируя вакансии — или же вообще уходят с рынка из-за невозможности продолжать в изменившихся условиях свою деятельность дальше. Поэтому по отношению к экономикам с рыночным механизмом ценообразования корректнее говорить не о «дефиците» рабочей силы, а о возникновении временного неравновесия на рынке труда, которое может быть устранено соответствующим повышением заработной платы⁶. Только тогда, когда фирмы почему-либо не начинают активно повышать оплату труда, навес вакантных рабочих мест будет сохраняться неизменным или даже продолжать разрастаться.

Общепризнанно, что базовым условием для резкого роста безработицы служит недостаточная гибкость заработной платы в сторону *понижения*. По аналогии базовым условием для резкого роста количества вакансий оказывается недостаточная гибкость заработной платы в сторону *повышения*. Отсюда следует, что «нормализация» показателей вакансий может достигаться двумя путями — либо за счет количественной, либо за счет ценовой подстройки. В первом случае речь идет о притоке на рынок большего числа требуемых фирмам работников, во втором — о повышении заработной платы, заставляющем фирмы «умерять» свои запросы. Понятно, что в реальности эти процессы практически всегда протекают одновременно, поскольку более высокая заработная плата подталкивает к выходу на рынок дополнительных работников и чем она выше, тем больше их приток. Можно поэтому ожидать, что вначале реакция рынка труда на возникновение «дефицита» рабочей силы будет выражаться преимущественно в ценовой форме (повышения оплаты), но позднее — преимущественно в количественной (дополнительного притока рабочей силы). При отсутствии по тем или иным причинам реакции со сто-

⁶ В долгосрочном периоде для восстановления равновесия может понадобиться в каких-то случаях также переход от более трудоемких технологий к более капиталоемким.

роны заработной платы или при ее недостаточной реакции никаких изменений в предложении труда происходить не будет и ситуация «дефицита» окажется законсервирована на длительное время.

Таким образом, можно сказать, что когда мы сталкиваемся с феноменом устойчивого роста вакансий, изменения в уровнях или структуре спроса и предложения труда выступают как необходимое, а стагнация заработной платы — как достаточное условие. В самом деле, по имеющимся данным, после коронакризиса практически во всех странах (включая Россию) реальная заработная плата в течение нескольких лет удерживалась на отметке не выше или даже ниже той, на которой она находилась до его начала [Furman, Powell, 2022; OECD, 2023]. Такое необычное поведение цены труда требует объяснения: почему в постпандемийный период, несмотря на непрерывно раставшийся пул вакансий, она не демонстрировала каких-либо явных признаков к повышению?

В результате анализ интересующего нас феномена распадается на две части: первая — это причины, спровоцировавшие возникновение в 2020-е годы обширного навеса вакантных рабочих мест; вторая — это причины, помешавшие его рассасыванию, которого, казалось бы, вполне естественно было бы ожидать в подобных условиях.

Динамика вакансий

Представление о динамике двух альтернативных показателей безработицы — общей (в соответствии с критериями МОТ) и регистрируемой (по данным служб занятости населения) за весь тридцатилетний период существования российского рынка труда дает рис. 1.

Текущие значения — 2,9% для общей безработицы и 0,5% для регистрируемой — представляют собой абсолютные исторические рекорды. Такой сверхнизкой безработицы не наблюдалось на российском рынке труда никогда, что дало некоторым комментаторам основания говорить о явном «перегреве» российской экономики в 2020-е годы. Причем показатели безработицы, похоже, не собираются останавливаться на достигнутом и, возможно, продолжают падать и дальше (насколько сильно — вопрос открытый). С точки зрения интересующей нас проблемы это означает, что важнейший источник

поддержания занятости, каким в последние десятилетия выступало постепенное сокращение пула безработных, фактически исчерпан.

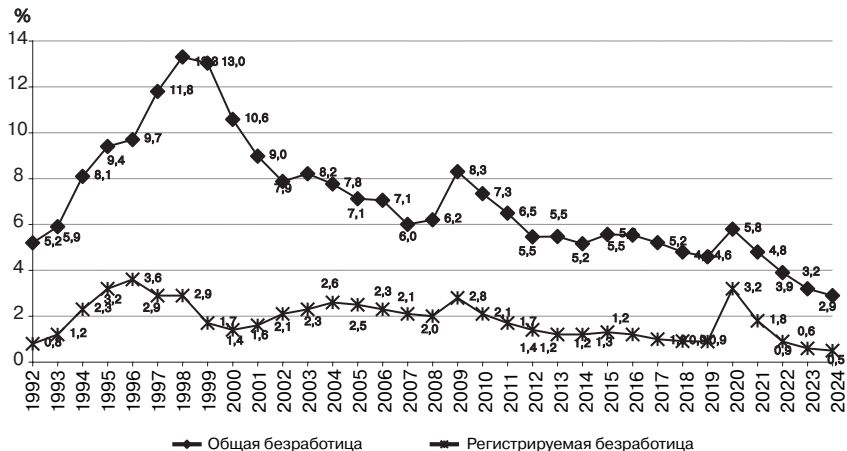


Рис. 1. Динамика уровней общей и регистрируемой безработицы, 1992–2024 гг., %

Источник: Росстат.

Зеркальным отражением беспрецедентного падения уровня безработицы стал беспрецедентный рост уровня вакансий. Проследить его динамику можно, используя два альтернативных показателя. Первый – это потребность в рабочей силе, заявленная работодателями в Государственную службу занятости населения (ГСЗН), второй – это численность работников, которых предприятия предполагают принять на вакантные рабочие места [Капелюшников, Ощепков, 2014]. Они охватывают разные сегменты экономики (в первом случае всю экономику, во втором только сектор крупных и средних предприятий – КиС), отличаются по структуре (банк данных ГСЗН смещен в пользу низкоквалифицированных и малооплачиваемых профессий), а также используют разные методы сбора и обработки информации (в первом случае это статистика ГСЗН, во втором отчетность предприятий). Несмотря на эти различия, оба показателя рисуют очень схожую картину.

Как видно из рис. 2, в первой половине 2010-х годов количество вакансий, аккумулированных в банке данных ГСЗН, быстро росло (хотя и с сильными сезонными колебаниями), увеличившись с 0,9 млн заявок в начале 2010 г. до 2 млн в середине 2014 г. Первый санкционный кризис вызвал сильный откат до 1,2 млн, но затем рост заявок восстановился, хотя и стал намного более медленным. В середине 2019 г. банк данных ГСЗН насчитывал уже почти 1,6 млн вакансий. В период коронакризиса произошел вполне ожидаемый провал, когда заявленная предприятиями потребность в рабочей силе опустилась до 1,3 млн — практически до той же отметки, до которой они упали во время первого санкционного кризиса. Однако затем рост возобновился, что вывело количество вакансий на новый более высокий пик — 2,1 млн. Второй санкционный кризис предсказуемо сопровождался снижением потребности предприятий в рабочей силе, хотя и не таким значительным, как в предыдущих кризисных эпизодах (до 1,6 млн) и, что еще важнее, не слишком продолжительным [Капелюшников, 2023]. С начала 2023 г. количество вакансий в банке данных ГСЗН вновь пошло вверх, превысив к концу этого года отметку 2 млн человек. Но поскольку это все еще ниже последнего пика, с первого взгляда текущая ситуация может показаться не слишком драматичной.

Более точную картину можно получить при сопоставлении показателей вакансий и безработицы. На рис. 3 показано, как на протяжении 2010—2023 гг. менялось число вакансий, заявленных предприятиями в службы занятости, в расчете на одного зарегистрированного безработного. В начале этого периода на одного зарегистрированного безработного приходилось менее 0,5 вакансий, но к середине 2014 г. это соотношение выглядело уже как 1:2,5. Первый санкционный кризис привел к тому, что на какое-то время количество зарегистрированных вакансий сравнялось с количеством зарегистрированных безработных. Однако затем пропорция между ними вновь начала быстро расти, так что к концу 2019 г. она вернулась обратно к своим пиковым значениям — 2,5 вакансии на одного зарегистрированного безработного. Коронакризис, сопровождавшийся взрывным ростом регистрируемой безработицы (рис. 1) и существенным сокращением потребностей предприятий в рабочей силе (рис. 2), спровоцировал глубокий провал. На его пике соотношение между количеством зарегистрированных безработных и количеством заре-

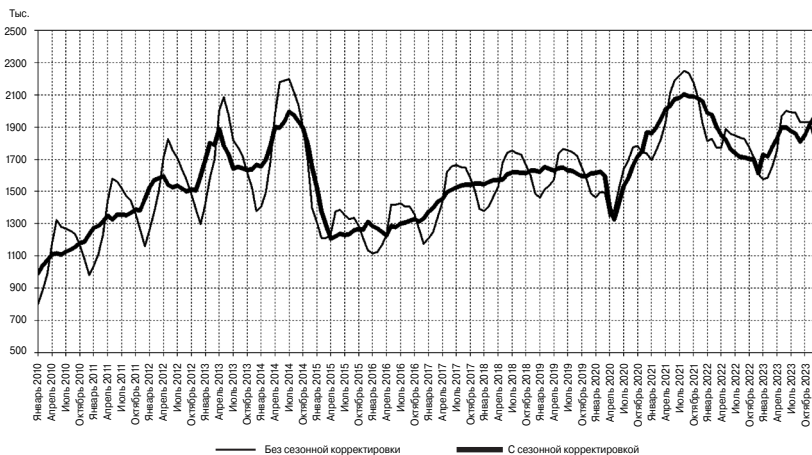


Рис. 2. Динамика заявленной предприятиями потребности в работниках по данным ГСЗН, месячные фактические и сезонно скорректированные оценки, 2010–2024 г., тыс. человек

Источник: Росстат и расчеты автора.

гистрированных вакансий составляло всего лишь 0,5:1, что означало возврат к ситуации 2010 г. Однако начиная уже с последних месяцев 2020 г. оно начало стремительно меняться, так что к концу 2021 г. на одного зарегистрированного безработного приходилось уже 3 (!) вакансии, что представляло собой исторический рекорд.

Парадоксально, но в условиях второго санкционного кризиса рост не остановился и не пошел вспять (в отличие от предыдущих кризисных эпизодов), а продолжил набирать обороты [Капелюшников, 2023]. Связано это было с тем, что хотя после его начала количество вакансий, заявленных предприятиями в службы занятости, сократилось (см. выше), падение численности зарегистрированных безработных шло еще более быстрыми темпами. В результате к концу 2023 г. на одного зарегистрированного безработного приходилось около пяти (!) вакансий — фантастический результат, никогда ранее не наблюдавшийся на российском рынке труда. Такое беспрецедентное соотношение трудно расценить иначе как явный сигнал нарастающего «дефицита» рабочей силы, грозящего стать самым главным ограничителем на пути роста российской экономики в ближайшие годы.

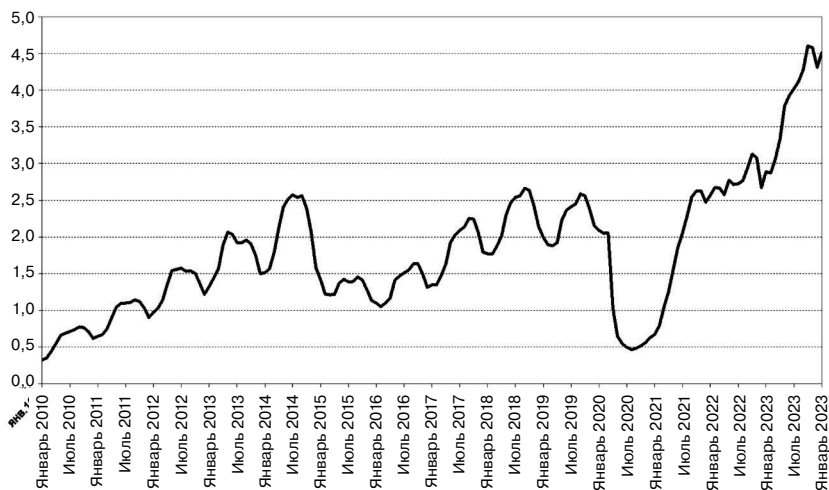


Рис. 3. Динамика количества вакансий в банке данных ГСЗН в расчете на одного зарегистрированного безработного, единиц, 2010–2024 гг.

Источник: Росстат и расчеты автора.

Динамика альтернативного показателя – уровня вакансий по данным отчетности предприятий (для всей экономики и для обрабатывающих производств) – представлена на рис. 4. Мы видим, что если говорить обо всех отраслях, то свое движение он начал с очень низкого старта – 1,5% в 2010 г., но затем достаточно быстро пошел вверх, увеличившись к началу первого санкционного кризиса вдвое – до 3%. Во время этого кризиса он заметно просел, потеряв 0,5 п.п. К прежней отметке – 3% – он смог вернуться только четыре года спустя в 2018 г. С этого момента он перешел на траекторию активного роста, достигнув в конце 2023 г. феноменально высокого порога – практически 7%! Это более чем вдвое выше предыдущего рекорда, зафиксированного десятью годами раньше. Такого массивного навеса вакантных рабочих мест в российской экономике не наблюдалось никогда и пока нет никаких признаков того, что в обозримой перспективе он мог бы начать рассасываться.

Но, пожалуй, самое удивительное здесь то, что ни коронакризис, ни второй санкционный кризис – в отличие от финансового кризиса 2008–2009 гг. и первого санкционного кризиса 2014–2015 гг. – не

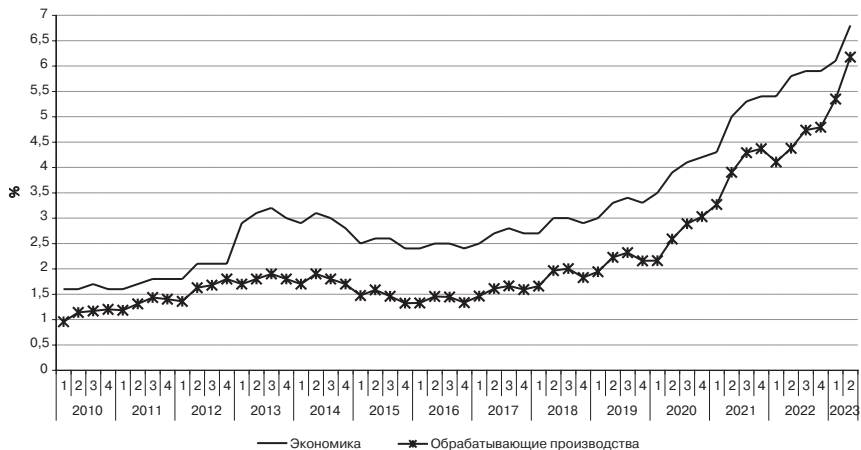


Рис. 4. Динамика уровня вакансий по отчетности предприятий в экономике и обрабатывающих производствах, квартальные показатели, 2010–2023 гг., %

Источник: Росстат.

смогли прервать этот повышательный тренд. На пике коронакризиса уровень вакансий не только не начал снижаться, но *вырос* почти на 0,5 п.п. Примерно такой же рост наблюдался позднее в ходе второго санкционного кризиса. Похоже, вместо того чтобы «срезать» образовавшийся навес вакантных рабочих мест, эти шоки, напротив, служили толчком к еще большему его «разбуханию». Для периодов, когда экономика находится в состоянии глубокой рецессии, это очень необычный результат.

Динамика вакансий в обрабатывающих производствах в целом следовала за их динамикой во всей экономике. Однако, как видно на рис. 4, на протяжении всего рассматриваемого периода траектория для обрабатывающих производств располагалась заметно ниже траектории для всей экономики, откуда можно сделать вывод, что проблема «дефицита» рабочей силы всегда стояла для них не столь остро. В отдельные годы разрыв между уровнями вакансий для всей экономики и для обрабатывающей промышленности достигал от 0,5 до 1,5 п.п. Хотя к концу 2023 г. он сократился до минимума, навес вакансий в обрабатывающих производствах все равно оставался мень-

ше, чем во всей экономике. Это явно указывает на то, что вовсе не этот сектор является точкой наибольшей напряженности на российском рынке труда – вопреки тому, что думают обычно.

На рис. 5 представлена кривая Бевериджа, описывающая связь между уровнем безработицы и уровнем вакансий⁷. На нем отчетливо видны два облака точек, располагающихся на большом расстоянии друг от друга: первое включает наблюдения с первого квартала 2005 г. по первый квартал 2020 г., второе – со второго квартала 2020 г. по четвертый квартал 2023 г. Кривая Бевериджа для первого периода имеет вид $y = 4,93 - 0,43x$, тогда как для второго $y = 9,23 - 0,87x$, где y – уровень вакансий, а x – уровень безработицы. Следовательно, если первоначально сокращение уровня безработицы на 1 п.п. сопровождалось приростом уровня вакансий на 0,4 п.п., то в настоящее время уже на 0,9 п.п.⁸ Еще важнее, что при этом произошло почти двукратное увеличение константы – с 4,9 до 9,2, что означает смещение кривой Бевериджа резко вверх⁹.

Важно, что, как было показано в нашей предыдущей работе, ее сдвиг был одномоментным и имел точную временную привязку – второй квартал 2020 г., то есть пик коронакризиса [Капелюшников, 2023]. Вскоре после этого уровень вакансий впервые за всю историю российского рынка труда смог *превысить* уровень общей безработицы (рис. 5). Затем этот разрыв начал непрерывно расширяться и к середине 2023 г. достигал уже почти 4 п.п. (!), что можно рассматривать как наглядное подтверждение перехода российского рынка труда в новый режим функционирования, причем импульс этому переходу, как хорошо видно из рис. 5, был дан шоком, связанным с пандемией коронавируса. Шок, связанный со вторым санкционным кризисом, еще более усилил этот сдвиг, но все же не был его первоисточником.

⁷ Подробнее о кривой Бевериджа см.: [Beveridge 1944; Dow, Dicks-Mireaux, 1958; Elsbj, Michaels, Ratne, 2015].

⁸ Если бы в период коронакризиса кривая Бевериджа оставалась прежней, то в 2020 г. уровень вакансий составлял бы 2–2,5% вместо фактически наблюдавшихся 4%.

⁹ Интересно отметить, что аналогичный сдвиг кривой Бевериджа вверх наблюдался также во многих странах ОЭСР, включая США [Cheremukhin, Restrepo-Echavarria, 2023; Mongey, Horwich, 2023; OECD, 2022].

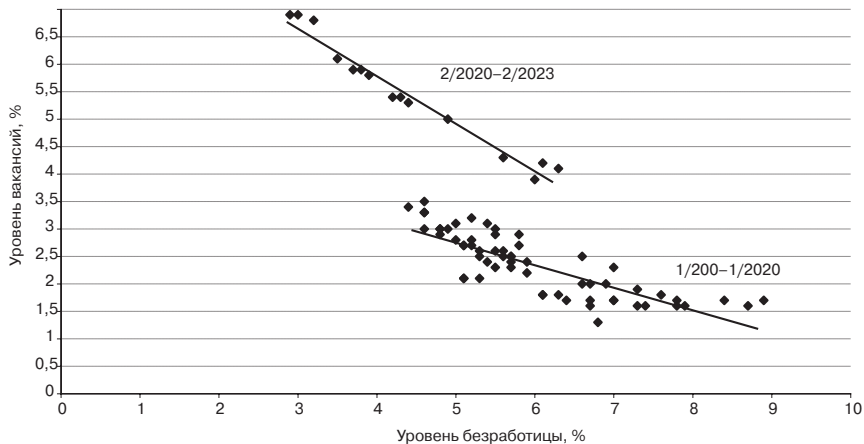


Рис. 5. Кривая Бевеиджа: связь между уровнем общей безработицы и уровнем вакансий по отчетности предприятий, квартальные показатели, 2005–2023 гг., %

Источник: Росстат и расчеты автора.

Динамика еще одного важнейшего индикатора – валового оборота рабочей силы, определяемого как сумма наймов и увольнений [Капелюшников, Ощепков, 2014], – представлена на рис. 6 (для всей экономики) и рис. 7 (для обрабатывающих производств). Как показывают эти графики, в конце 2000-х годов российский рынок труда вошел в длительную полосу устойчивого, практически монотонного затухания межфирменной мобильности рабочей силы, растянувшуюся почти на полтора десятилетия. До финансового кризиса 2008–2009 гг. валовой оборот колебался в диапазоне от 60 до 65% для всей экономики и в диапазоне от 65 до 70% для обрабатывающих производств, но затем начал постепенно замедляться, что было связано с переходом российской экономики на гораздо более пологую траекторию роста с крайне вялой динамикой ВВП. Интенсивность структурных сдвигов резко ослабла, что неизбежно повлекло за собой замедление процесса перераспределения рабочей силы – работники стали заметно реже менять работу, переходя с одного предприятия на другое.

Так, за период 2008–2019 гг. валовой оборот снизился почти на 10 п.п. для всей экономики и почти на 20 п.п. (!) для обрабатывающих производств. Замедление происходило за счет обеих составляющих – как коэффициента найма, так и коэффициента выбытия, хотя интенсивность найма работников снизилась намного меньше, чем интенсивность их выбытия (рис. 6 и 7). Можно утверждать, что с течением времени российский рынок труда становился все менее и менее динамичным: наймы затрагивали менее четверти, а выбытия менее трети персонала предприятий [Капелюшников, 2023].

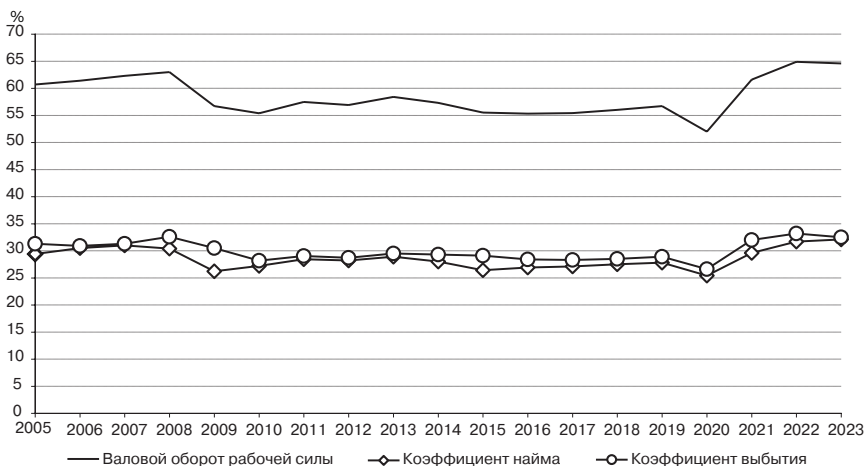


Рис. 6. Основные характеристики межфирменной мобильности рабочей силы, экономика, 2005–2023 гг., %

Источник: Росстат и расчеты автора.

«Ковидный» 2020 г. стал финальной точкой этого понижательно-го тренда, когда показатели движения рабочей силы вышли на абсолютные исторические минимумы. Во всей экономике валовой оборот замедлился до 52% (падение на 5 п.п.), а в обрабатывающих производствах до 45% (падение на 4 п.п.). Важно тем не менее отметить, что в условиях коронакризиса предприятия стали производить существенно меньше не только приемов на работу, но также и увольнений.

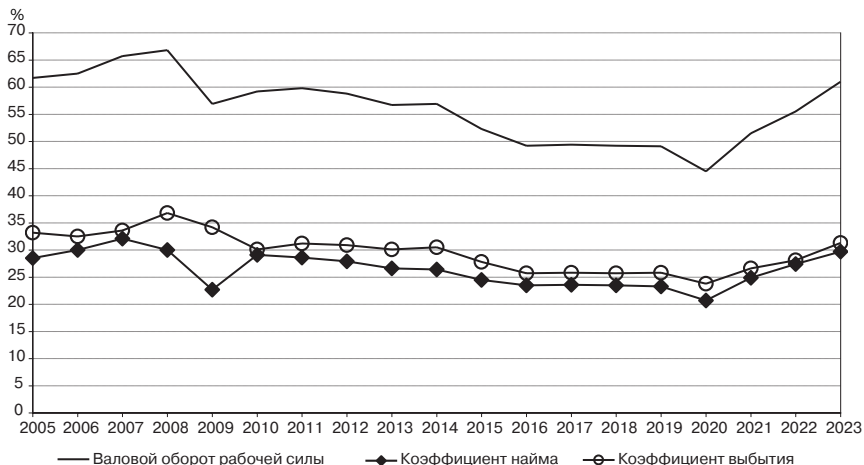


Рис. 7. Основные характеристики межфирменной мобильности рабочей силы, обрабатывающие производства, 2005–2023 гг., %

Источник: Росстат и расчеты автора.

Слом тренда произошел в посткризисном 2021 г., когда экономика начала быстро восстанавливаться после пандемии коронавируса. Валовой оборот рабочей силы ускорился до 62% (прирост на 10 п.п.) во всей экономике и до 52% (прирост на 7 п.п.) в обрабатывающих производствах. В результате интенсивность движения рабочей силы вплотную приблизилась к рекордно высоким показателям, которые наблюдались в середине 2000-х годов.

Скорее всего, этот взрывной рост был связан не только с бурным восстановлением экономики после провала, спровоцированного пандемией коронавируса. Не меньшее значение имел, по-видимому, и тот факт, что коронакризис дал старт активной структурной трансформации экономики. Опыт существования в условиях локдаунов привел к переформатированию структуры потребительского и инвестиционного спроса – спрос на одни виды товаров и услуг сильно «просел», тогда как на другие резко вырос. Отсюда возникла потребность в масштабной реаллокации рабочей силы от «проигравших» предприятий и отраслей к «выигравшим» (подробнее см. ниже). В комбинации два этих фактора – восстановительный рост и процесс реструктуризации – стали источником беспрецедентного уско-

рения движения рабочей силы, прервав устойчивый понижательный тренд, сохранявшийся в течение предыдущих полутора десятилетий.

Еще удивительнее, что наступивший вскоре второй санкционный кризис сопровождался не замедлением, как можно было бы ожидать, а ускорением межфирменной мобильности рабочей силы (рис. 6 и 7). Этим он принципиально отличался от всех предыдущих кризисных эпизодов, когда она неизменно устремлялась вниз. Если говорить о всей экономике, то валовой оборот вырос до 65% (прирост на 3 п.п.), что стало новым историческим рекордом: даже в середине 2000-х годов интенсивность движения рабочей силы не поднималась выше 62–63%. Сходная картина наблюдалась в обрабатывающих производствах: здесь оборот рабочей силы ускорился до 61% (прирост почти на 10 п.п.). Хотя это все еще несколько ниже исторических максимумов, относящихся к середине 2000-х годов, но уже намного выше скромных показателей предыдущих полутора десятилетий. Вновь обращает на себя внимание, что активизация межфирменной мобильности рабочей силы происходила за счет обеих составляющих – как коэффициента найма, так и коэффициента выбытия.

Подобно пандемии коронавируса, перевод экономики на полувоенные рельсы послужил триггером для нового раунда структурной трансформации, вызвав потребность в еще более масштабной реаллокации рабочей силы и рабочих мест. По-видимому, это стало главным фактором, придавшим дополнительное ускорение обороту рабочей силы: рынок труда вновь обрел динамичность, которой не демонстрировал уже много лет.

Два ключевых процесса, заявивших о себе в 2020-е годы, – экспансия вакансий и активизация оборота рабочей силы – были тесно связаны. С одной стороны, чем обширнее пул вакансий, тем больше у работников возможностей и стимулов к смене места работы. С другой, чем выше текучесть, тем чаще «оголяются» существующие на предприятиях рабочие места и тем сильнее оказывается их потребность в том, чтобы создавать вакансии или даже нанимать работников впрок («про запас») – понимая, что в любой момент им может грозить неожиданная потеря какой-то их части. В подобной ситуации издержки, связанные с избыточной численностью персонала, оказываются меньше издержек, связанных с его недостаточной численностью. В итоге ускорившийся оборот рабочей силы становится

дополнительным мощным катализатором роста вакансий [Blanchard, Domash, Summers, 2022].

Отраслевая структура навеса вакантных рабочих мест

В табл. 1 представлены оценки количества и уровня вакансий по видам экономической деятельности. Они ясно показывают, что «разбухание» навеса вакантных рабочих мест было повсеместным и охватило практически все сегменты российской экономики.

Таблица 1. Численность требуемых работников для замещения вакантных рабочих мест и уровень вакансий по видам экономической деятельности, 2017 и 2023 гг. (на конец года)

Виды экономической деятельности	Численность работников, тыс.			Уровень вакансий, %		
	2017 г.	2023 г.	Рост, раз	2017 г.	2023 г.	Разность, п.п.
Всего	886,6	2337,1	2,6	2,7	6,9	+4,2
Сельское, лесное хозяйство	20,8	69,6	3,4	2,1	8,6	+6,5
Добыча полезных ископаемых	13,4	49,4	3,7	1,4	4,9	+3,5
Обрабатывающие производства, в т.ч.:	82,4	341,0	4,1	1,5	6,5	+5,0
производство пищевых продуктов	16,0	60,5	3,8	2,2	8,3	+6,1
производство напитков	1,3	6,1	4,7	1,3	7,2	+5,8
производство табачных изделий	0,1	0,2	2,0	1,4	3,0	+1,5
производство текстильных изделий	0,9	4,0	4,5	1,8	7,7	+5,9
производство одежды	2,6	6,5	2,5	5,2	7,8	+2,6

Виды экономической деятельности	Численность работников, тыс.			Уровень вакансий, %		
	2017 г.	2023 г.	Рост, раз	2017 г.	2023 г.	Разность, п.п.
производство кожи и изделий из кожи	0,5	1,3	2,7	1,8	5,5	+3,7
обработка древесины и производство изделий из дерева	2,7	9,9	3,7	2,4	9,4	+7,0
производство бумаги и бумажных изделий	1,3	6,9	5,2	1,5	7,2	+5,7
деятельность полиграфическая	0,7	2,7	3,6	2,1	10,7	+8,5
производство кокса и нефтепродуктов	1,2	5,0	4,3	0,9	3,8	+2,9
производство химических веществ	5,6	18,3	3,2	1,8	5,6	+3,8
производство лекарственных средств и материалов	1,4	6,3	4,5	1,9	7,0	+5,1
производство резиновых и пластмассовых изделий	2,2	11,8	5,4	1,6	7,7	+6,1
производство прочей неметаллической минеральной продукции	4,4	17,1	3,9	1,4	6,1	+4,7
производство металлургическое	4,3	23,7	5,5	0,8	5,3	+4,5
производство готовых металлических изделий	6,2	39,1	6,3	1,3	7,3	+6,0

Виды экономической деятельности	Численность работников, тыс.			Уровень вакансий, %		
	2017 г.	2023 г.	Рост, раз	2017 г.	2023 г.	Разность, п.п.
производство компьютеров, электронных и оптических изделий	4,2	19,3	4,6	1,1	5,0	+3,9
производство электрического оборудования	2,2	14,1	6,3	1,1	6,9	+5,8
производство машин и оборудования, не включенных в другие группировки	4,6	16,1	3,5	1,4	5,3	+3,9
производство автотранспортных средств	2,1	11,9	5,8	0,8	5,1	+4,3
производство прочих транспортных средств	10,4	35,4	3,4	1,6	6,2	+4,6
производство мебели	0,9	4,2	4,6	1,7	7,0	+5,3
производство прочих готовых изделий	0,5	3,4	6,5	1,7	7,5	+5,8
ремонт и монтаж машин и оборудования	6,1	17,2	2,8	2,5	6,2	+3,7
Обеспечение электрической энергией, газом и паром	35,1	84,0	2,4	2,5	6,7	+4,2
Водоснабжение	11,1	36,2	3,3	2,6	8,4	+5,8
Строительство	14,0	109,4	7,8	1,5	9,7	+8,2

Виды экономической деятельности	Численность работников, тыс.			Уровень вакансий, %		
	2017 г.	2023 г.	Рост, раз	2017 г.	2023 г.	Разность, п.п.
Торговля оптовая и розничная	48,1	286,4	6,0	1,9	9,9	+8,0
Транспортировка и хранение	92,8	191,9	2,1	3,7	7,5	+3,8
Деятельность гостиниц и общественного питания	9,2	59,2	6,5	3,2	16,9	+13,7
Деятельность в области информации и связи, в т.ч.:	20,8	58,5	2,8	3,0	6,2	+3,2
разработка компьютерного программного обеспечения	4,6	20,7	4,5	3,3	5,2	+1,8
деятельность в области информационных технологий	4,3	19,7	4,6	4,3	10,6	+6,3
Деятельность финансовая и страховая	23,0	37,2	1,6	2,2	4,2	+2,0
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	37,3	58,1	1,6	7,0	14,8	+7,8
Деятельность профессиональная, научная и техническая, в т.ч.:	45,1	92,5	2,0	2,9	6,5	+3,6
научные исследования и разработки	21,0	30,3	1,4	2,7	5,1	+2,4
Деятельность административная	23,1	109,7	4,8	4,8	14,4	+9,6

Виды экономической деятельности	Численность работников, тыс.			Уровень вакансий, %		
	2017 г.	2023 г.	Рост, раз	2017 г.	2023 г.	Разность, п.п.
Государственное управление	187,6	369,6	2,0	5,8	12,1	+6,3
Образование	50,4	120,3	2,4	1,0	2,6	+1,5
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	153,6	219,4	1,4	3,8	5,9	+2,1
Деятельность в области культуры, спорта и развлечений	17,0	37,2	2,2	2,3	5,4	+3,1
Предоставление прочих видов услуг	2,0	7,6	3,7	1,8	8,5	+6,7

Источник: Росстат и расчеты автора.

Действительно, в 2017–2023 гг. неудовлетворенный спрос на рабочую силу нарастал во всех без исключения отраслях: нет ни одного примера, когда бы в течение этого периода количество работников, требуемых для замещения незанятых рабочих мест, снизилось или хотя бы осталось прежним, причем в большинстве случаев рост был феноменальным – от 3 до 8 раз. Наиболее высокие темпы прироста наблюдались в строительстве, металлургии, гостинично-ресторанном бизнесе, торговле, электромашиностроении и металлообработке. Однако из-за того, что целый ряд секторов в исходном 2017 г. уже имели очень значительный навес вакантных рабочих мест, приростные показатели могут недооценивать действительные масштабы происходивших изменений. С этой точки зрения более предпочтительными представляются оценки уровня вакансий, которые также приведены в табл. 1.

Переход к ним не меняет общего вывода о стремительном разрастании навеса вакантных рабочих мест во всех без исключения сегментах экономики. При этом, как нетрудно заметить, за рассматриваемый период ранжирование отраслей по уровню вакансий замет-

но изменилось: и в группе лидеров и в группе аутсайдеров произошли существенные подвижки.

Так, в 2017 г. к числу отраслей-лидеров с навесом вакантных рабочих мест 4–6% относились операции с недвижимым имуществом, госуправление, административная деятельность, а также (несколько неожиданно) производство одежды. Абсолютным рекордсменом (с показателем 7%) являлись операции с недвижимым имуществом. Группа отраслей-аутсайдеров, где уровень вакансий, напротив, едва дотягивал до 1%, включала производство кокса, металлургию, электромашиностроение, автомобилестроение, а также образование. Обращает на себя внимание, что все отрасли-лидеры (за единственным исключением) относились к сфере услуг, а все отрасли-аутсайдеры (опять-таки за единственным исключением) – к сфере материального производства. Иными словами, именно сфера услуг изначально была и по-прежнему остается эпицентром, где проблема нехватки рабочей силы ощущается, по-видимому, наиболее остро.

С начала 2020-х годов мы, как уже отмечалось, фиксируем взрывной, причем абсолютно повсеместный, рост неудовлетворенного спроса на рабочую силу. Достаточно сказать, что в 2023 г. средний уровень вакансий для всех отраслей экономики совпадал с *максимальным* отраслевым показателем в 2017 г. Естественно, это не могло не отразиться на характере отраслевой вариации.

Во-первых, произошла смена лидера: с фантастическим результатом – 16,9% – на первое место вышел гостинично-ресторанный бизнес, что было, по-видимому, связано со сверхвысокой текучестью кадров, низкой заработной платой и неблагоприятными условиями труда, типичными для данного сектора. Свои позиции в группе отраслей-лидеров, где в настоящее время «пустует» примерно каждое десятое место, сохранили операции с недвижимым имуществом (14,8%), административная деятельность (14,4%) и госуправление (12,1%), но к ним добавились несколько «новичков» – строительство, торговля, деревообработка и издательское дело. В группе отраслей-аутсайдеров, где незаполненным остается одно рабочее место из примерно каждых 20–40, присутствуют добыча полезных ископаемых (4,9%), табачная промышленность (3%) производство кокса (3,8%), автомобилестроение (5,1%), а также финансы (4,2%) и образование (2,6%). Сюда же, как ни странно, входят производство компьютеров (5%) и наука (5,1%). Как и раньше, среди лидеров преобладают от-

расли сферы услуг, а среди аутсайдеров — отрасли материального производства, хотя общая картина стала менее однозначной: на верхних позициях мы обнаруживаем две подотрасли обрабатывающей промышленности.

Если говорить о динамике, то наибольший прирост уровня вакансий отмечался в гостинично-ресторанном бизнесе — +13,7 п.п.! За ним шли административная деятельность (около +10 п.п.), издательское дело (+8,5 п.п.), операции с недвижимым имуществом (+8 п.п.), строительство (+8 п.п.) и, наконец, торговля (+8 п.п.). Медленнее всего (прирост не более 1–2 п.п.) навес вакантных рабочих мест увеличивался в табачной промышленности, производстве одежды, производстве кокса, а также в финансах, образовании и здравоохранении. Отметим в этом контексте, что общественное питание, строительство и торговля всегда принадлежали к числу секторов с наиболее, а образование — к числу секторов с наименее интенсивным оборотом рабочей силы. Это, по-видимому, во многом объясняет, почему они так сильно отличались по темпам роста численности требуемых работников для замещения вакантных рабочих мест.

Существует широко распространенное представление, что сфера ИКТ — это главный (если не единственный) очаг острого «дефицита» рабочей силы в российской экономике. Однако оно, как показывает табл. 1, не вполне согласуется с фактическими данными¹⁰. Из них следует, что в 2017 г. уровень вакансий в таком «айтишном» подсекторе как разработка компьютерного программного обеспечения был умеренным — 3,3% и оставался таким же умеренным позже в 2023 г. — 5,2%, что было значительно ниже среднего показателя для всей экономики. Прирост также не поражает воображение — всего лишь 1,8 п.п. В другом «айтишном» подсекторе — деятельности в области информационных технологий — навес вакантных рабочих мест был внушительнее: 4,3% в 2017 г. и 10,6% в 2023 г., что делало ситуацию в нем одной из наименее благополучных. Наблюдавшийся здесь прирост уровня вакансий тоже был значительным — 6 п.п. Но это все равно не шло ни в какое сравнение с отраслями-лидерами, такими как гостинично-ресторанный бизнес, операции с недвижимым иму-

¹⁰ Как видно из табл. 1, в 2023 г. уровень вакансий в секторе «Информация и связь» был почти на 1 п.п. ниже среднего показателя для всей экономики. Это отличается от ситуации в большинстве стран ОЭСР, где этот сектор всегда входил в число отраслей — рекорсменов по уровню вакансий [OECD, 2023].

ществом или административная деятельность, которые обсуждались выше.

В целом с точки зрения неудовлетворенного спроса на рабочую силу зонами наибольшего напряжения по-прежнему остаются отрасли сферы услуг, причем не только рыночных, но и нерыночных (пример – госуправление). (Исключение – образование, которое, по имеющимся данным, ни прежде ни сейчас не испытывало сколько-нибудь сильного «кадрового голода».) Напротив, зонами наименьшего напряжения чаще оказываются отрасли, связанные с промышленным производством.

Профессиональная структура навеса рабочих мест

На рис. 8 представлены оценки уровня вакансий для укрупненных видов занятий в 2016 г. и 2022 г., опирающиеся на данные специального Выборочного обследования о потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам (проводится Росстатом в конце октября один раз в два года). Согласно этим данным, в 2016 г. средний уровень вакансий по обследуемым видам экономической деятельности составлял 2,2%, но к 2022 г. возрос в два с половиной раза – до 5,4%. Здесь вновь повторяется знакомая история: нет практически ни одной профессиональной группы, где бы в рассматриваемый период не наблюдалось стремительного разбухания навеса вакантных рабочих мест (единственное исключение – уличные торговцы, потребность в которых несколько ослабла).

Вместе с тем если в 2016 г. наибольший неудовлетворенный спрос на рабочую силу наблюдался преимущественно по белым воротничкам, то в 2022 г. – преимущественно по синим. В 2022 г. из беловоротничковых профессий, входивших в группу лидеров в 2016 г. – специалистов высшего уровня квалификации, специалистов среднего уровня квалификации и работников торговли и сферы обслуживания, прежние позиции сумели сохранить только последние. Одновременно в состав лидеров вошли такие синеворотничковые профессии как сельскохозяйственные работники, квалифицированные и неквалифицированные рабочие. Эти же профессии (плюс торговые работники) демонстрировали в течение рассматриваемого периода максимальные приросты уровня вакансий (на 4–5 п.п.). Ка-

залось бы, все указывает на то, что эпицентрами наиболее острой нехватки рабочей силы вместо работников нефизического стали работники физического труда. Однако по мере того, как мы спускаемся от агрегированной (одноразрядной) к более дезагрегированной (двух- или трехразрядной) классификации видов занятий, картина во многом меняется.

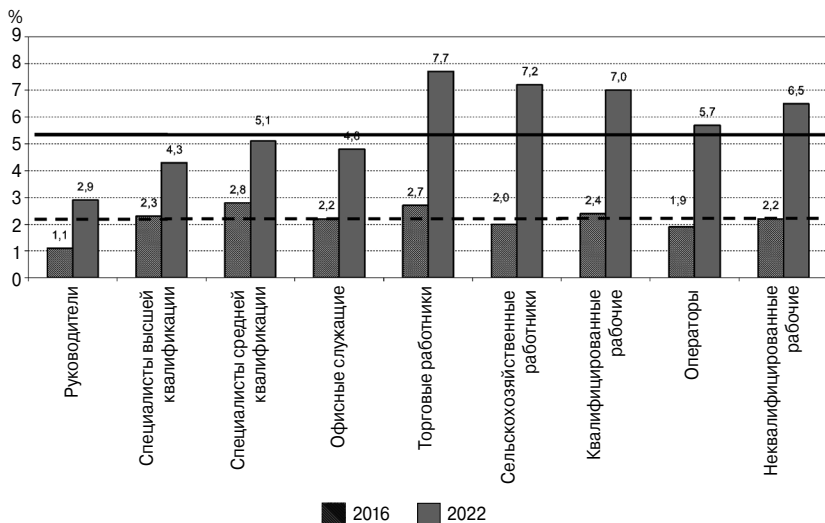


Рис. 8. Уровни вакансий по укрупненным видам занятий по ОКЗ-14, 2016 и 2022 гг., %*

* Пунктирная линия на графике соответствует среднему уровню вакансий в 2016 г. (2,2%), а сплошная – среднему уровню вакансий в 2022 г. (5,4%).

Источник: Росстат и расчеты автора.

При использовании двухразрядной классификации профессий (табл. 2) оказывается, что в 2016 г. наиболее низкие показатели вакансий (менее 2%) имели такие профессиональные группы как руководители, педагоги, бизнес-специалисты, техники в области науки и техники, средний специальный персонал в области права, социальной работы и культуры, а также рабочие изготавливающие прецизионные инструменты. Противоположный полюс (с уровнем вакан-

сий 3,5% и выше) представляли специалисты в области здравоохранения, средний медицинский персонал и работники, оказывающие индивидуальные услуги¹¹. Таким образом, на нижних этажах находились главным образом специалисты высшего уровня квалификации разного профиля, а верхние занимали в основном специалисты-медики. Но в обеих полярных группах мы фиксируем явное преобладание белых воротничков, тогда как большинство профессий, относившихся к синим воротничкам, располагались ближе к центру.

К концу 2022 г. ранжирование профессиональных групп по величине навеса вакантных рабочих мест приняло во многом иную форму. Как и раньше, впереди всех оставались специалисты в области здравоохранения (10,3%), а позади всех педагоги (2,3%). Свое место в группе аутсайдеров (с уровнями вакансий ниже 4%) сохраняли руководители (2,6%), бизнес-специалисты (3,9%), работники по индивидуальному уходу (3,4%) и служащие, обслуживающие офисную технику (3,1%). Группа лидеров (с уровнем вакансий 8% и выше) помимо оставшихся в ней работников сферы индивидуальных услуг пополнилась продавцами, охранниками, строительными рабочими, неквалифицированными рабочими промышленности и помощниками в приготовлении пищи. Как видим, неудовлетворенный спрос на рабочую силу в известной мере сдвинулся от белых к синим воротничкам, но также, что еще важнее, от более к менее квалифицированным типам занятий.

И в исследовательской литературе и в масс-медиа широко распространено представление о том, что сегодня на российском рынке труда катастрофически не хватает в первую очередь программистов/компьютерщиков и квалифицированных рабочих промышленности. Однако оценки, представленные в табл. 2, этого не подтверждают. Скорее, эти профессиональные группы относятся к разряду «средняков». И в 2016 г. и в 2022 г. они имели показатели не намного выше среднего уровня вакансий по всей экономике. Так, в 2022 г. неудовлетворенный спрос на «айтишников» превышал средний уровень (5,4%) лишь на 0,3 п.п., а на квалифицированных рабочих машиностроения, электромашиностроения и т.д. на 0,5–1,5 п.п. Похоже, что в настоящее время российские предприятия испытывают наиболь-

¹¹ К числу лидеров относились также уличные торговцы, но ввиду крайней малочисленности этой группы мы выносим их за скобки дальнейшего обсуждения.

шие трудности при поиске работников, принадлежащих к иным профессиональным группам.

Таблица 2. Уровень вакансий по отдельным видам занятий (двухразрядная классификация), 2016 и 2022 гг., %

Виды занятий	2016 г.	2022 г.	Разность, п.п.
Все обследуемые виды экономической деятельности	2,2	5,4	+3,2
Руководители	1,1	2,9	+1,8
Специалисты высшего уровня квалификации			
Специалисты в области науки и техники	2,2	4,7	+2,5
Специалисты в области здравоохранения	7,9	10,3	+2,4
Специалисты в области образования	1,1	2,3	+1,2
Специалисты в сфере бизнеса и администрирования	1,8	3,9	+2,1
Специалисты по ИКТ	3,2	5,7	+2,5
Специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры	2,4	4,5	+2,1
Специалисты среднего уровня квалификации			
Специалисты-техники в области науки и техники	1,8	4,6	+2,8
Средний медицинский персонал здравоохранения	3,8	5,8	+2,0
Средний специальный персонал по экономической и административной деятельности	2,1	4,4	+2,3
Средний специальный персонал в области правовой, социальной работы, культуры и спорта	1,6	4,0	+2,4
Специалисты-техники в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)	2,9	4,6	+1,7

Виды занятий	2016 г.	2022 г.	Разность, п.п.
Служащие, занятые подготовкой и оформлением информации			
Служащие общего профиля и обслуживающие офисную технику	2,2	3,1	+0,9
Служащие сферы обслуживания населения	2,4	5,1	+2,7
Служащие в сфере обработки числовой информации и учета материальных ценностей	1,3	4,7	+3,4
Другие офисные служащие	3,2	6,3	+3,1
Работники сферы обслуживания и торговли			
Работники сферы индивидуальных услуг	3,6	8,4	+4,8
Продавцы	2,4	9,2	+6,8
Работники, оказывающие услуги по индивидуальному уходу	1,6	3,4	+1,8
Работники служб, осуществляющих охрану граждан и собственности	3,1	8,1	+5,0
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства	2,0	7,2	+5,2
Квалифицированные рабочие			
Рабочие, занятые в строительстве	2,6	8,5	+5,9
Рабочие, занятые в металлообрабатывающем и машиностроительном производстве	2,1	6,0	+3,9
Рабочие, занятые изготовлением прецизионных инструментов и приборов,	1,7	7,0	+5,3
Рабочие в области электротехники и электроники	2,7	7,1	+4,4
Рабочие пищевой, деревообрабатывающей, текстильной и швейной промышленности	2,7	7,7	+5,0
Операторы			
Операторы промышленных установок	1,5	4,7	+3,2
Сборщики	2,0	6,7	+4,7

Виды занятий	2016 г.	2022 г.	Разность, п.п.
Водители и операторы подвижного оборудования	2,2	6,2	+4,0
Неквалифицированные рабочие			
Уборщики и прислуга	2,0	5,4	+3,4
Неквалифицированные рабочие сельского хозяйства	2,3	6,3	+4,0
Неквалифицированные рабочие, занятые в промышленности, строительстве и на транспорте	2,4	9,1	+6,7
Помощники в приготовлении пищи	2,7	9,0	+6,3
Уличные торговцы и другие неквалифицированные работники, оказывающие уличные услуги	10,1	7,9	-2,2
Неквалифицированные работники по сбору мусора	2,1	5,7	+3,6

Источник: Росстат и расчеты автора.

Что касается динамики, то в рассматриваемый период самые низкие темпы прироста уровня вакансий (менее 2 п.п.) демонстрировали руководители (+1,8 п.п.), педагоги (+1,2 п.п.) и служащие, обслуживающие офисную технику (+0,9 п.п.). Как ни странно, но в число «отстающих» попадают и специалисты среднего уровня квалификации в области ИКТ – лишь +1,7 п.п. Быстрее всего пул рабочих мест, остающихся незаполненными, увеличивался у продавцов (+6,8 п.п.), строительных рабочих (+5,6 п.п.), неквалифицированных рабочих промышленности (+5,7 п.п.) и помощников в приготовлении пищи (+6,3 п.п.). Приросты уровня вакансий не менее чем на 5 п.п. демонстрировали также охранники, сельскохозяйственные работники, рабочие, занятые изготовлением прециозных инструментов, рабочие пищевой, текстильной и деревообрабатывающей промышленности. Из этих оценок следует, что в 2020-е годы более важным ограничителем для функционирования российской экономики постепенно становилось недостаточное предложение работников, принадлежа-

щих не столько к беловоротничковым, сколько к синеворотничковым видам занятий.

Наконец, в табл. 3 мы приводим список из 30 дезагрегированных (трехразрядных) профессий с самыми низкими и с самыми высокими показателями вакансий в 2022 г. У первых уровень вакансий в конце 2022 г. удерживался в диапазоне 1–3%, у вторых колебался в диапазоне 9–26%. Рекордно низкая нехватка работников (0,9%) наблюдалась среди педагогов начального образования, тогда как рекордно высокая среди кондукторов общественного транспорта (25,6%).

В списке аутсайдеров (с наиболее благополучной кадровой ситуацией) мы обнаруживаем 11 профессий специалистов высшего уровня квалификации – в основном педагогического, гуманитарного (философы, социологи, историки, политологи) и творческого (художники, дизайнеры) профиля. Из группы специалистов среднего уровня квалификации здесь присутствуют 7 профессий, из группы офисных служащих – 6 (секретари, библиотекари, регистраторы, корректоры), из работников торговли и сферы обслуживания – 4 (экономки, камердинеры, работники по уходу за детьми). Синие воротнички представлены единственной профессией, относящейся к группе рабочих средней квалификации (операторов), – машинисты локомотивов.

В списке лидеров (с наименее благополучной кадровой ситуацией) 10 профессий относятся к группе специалистов высшего уровня квалификации: из них практически все – это медики плюс психологи. Единственная «айтишная» профессия, которая также находится на одной из верхних ступенек, – разработчики Web и мультимедийных приложений. Из специалистов среднего уровня квалификации здесь присутствуют 6 профессий (тоже в основном медицинского профиля), из офисных служащих – 1 (разносчики почты), из работников торговли и сферы обслуживания – 6 (продавцы, официанты, проводники, охранники, парикмахеры, инструкторы по вождению). Встречаются также представители синих воротничков: 2 профессии – из группы сельскохозяйственных рабочих, 3 – из группы квалифицированных рабочих (обувщики, отделочники, рабочие пищевой промышленности) и 2 – из группы неквалифицированных рабочих (помощники в приготовлении пищи и неквалифицированные рабочие сферы производства).

Таблица 3. 30 дезагрегированных (трехразрядных) профессий с самыми низкими и самыми высокими показателями вакансий, 2022 г., %*

Профессии-аутсайдеры			Профессии-лидеры		
Группа по ОКЗ	Профессии	Уровень вакансий, %	Группа по ОКЗ	Профессии	Уровень вакансий, %
2	Педагогические работники в начальном образовании	0,9	5	Кондукторы общественного транспорта	25,9
4	Регистраторы и копировщики	1,2	2	Врачи скорой медицинской помощи	25,2
5	Компаньоны и камердинеры	1,3	2	Диетологи	15,6
3	Работники общественного здоровья	1,4	5	Официанты	13,9
4	Служащие библиотек	1,8	2	Врачи общей практики	13,6
2	Педагогические работники в средней школе	1,9	7	Рабочие ручного труда, производящие одежду и обувь	12,6
2	Профессорско-преподавательский персонал университетов	2,0	6	Лесоводы	12,2
2	Преподаватели музыки в музыкальных школах	2,0	6	Товарные производители-растениеводы	10,9
3	Средний специальный персонал художественных галерей, музеев и библиотек	2,0	2	Физиотерапевты	10,8

Профессии-аутсайдеры			Профессии-лидеры		
Группа по ОКЗ	Профессии	Уровень вакансий, %	Группа по ОКЗ	Профессии	Уровень вакансий, %
4	Служащие по проведению социологических опросов и изучению конъюнктуры рынка	2,1	2	Врачи-специалисты	10,7
2	Социологи и антропологи	2,2	2	Специалисты по медицинским аспектам охраны труда	10,3
3	Авиационные диспетчеры	2,2	5	Проводники, бортпроводники, стюарды	9,8
3	Медицинские регистраторы	2,2	3	Медицинские оптики-оптометристы	9,7
2	Педагогические работники в дошкольном образовании	2,3	7	Рабочие-отделочники	9,5
3	Социальные работники	2,3	2	Ветеринарные врачи	9,3
5	Экономки	2,3	3	Агенты по коммерческим услугам, не входящие в другие группы	9,3
2	Физики и астрономы	2,4	2	Разработчики Web и мультимедийных приложений	9,2
2	Дизайнеры товаров и одежды	2,5	2	Психологи	9,2

Профессии-аутсайдеры			Профессии-лидеры		
Группа по ОКЗ	Профессии	Уровень вакансий, %	Группа по ОКЗ	Профессии	Уровень вакансий, %
3	Агенты по трудовым договорам и найму	2,5	3	Средний медицинский персонал скорой помощи	9,2
3	Помощники бухгалтеров	2,6	3	Шеф-повара	9,2
4	Кодировщики, корректоры и другие родственные служащие	2,6	5	Продавцы	9,2
8	Машинисты локомотивов	2,6	5	Охранники	9,2
5	Инструкторы по вождению	2,7	7	Рабочие пищевой промышленности	9,1
6	Работники рыбоводства и рыболовства	2,7	9	Неквалифицированные рабочие промышленности, строительства и транспорта	9,1
2	Преподаватели по программам дополнительного обучения	2,8	3	Ветеринарные фельдшеры	9,0
2	Философы, историки, политологи	2,8	4	Разносчики и сортировщики почты	9,0
2	Художники	2,8	9	Помощники в приготовлении пищи	9,0
4	Секретари (общего профиля)	2,8	2	Провизоры	8,9

Профессии-аутсайдеры			Профессии-лидеры		
Группа по ОКЗ	Профессии	Уровень вакансий, %	Группа по ОКЗ	Профессии	Уровень вакансий, %
4	Коллекторы	2,8	3	Фармацевты	8,8
5	Работники по уходу за детьми	2,8	5	Парикмахеры	8,8

* Профессиональные группы по ОКЗ-14: 1 – руководители, 2 – специалисты высшего уровня квалификации, 3 – специалисты среднего уровня квалификации, 4 – работники, занятые подготовкой информации, 5 – работники сферы обслуживания и торговли, 6 – сельскохозяйственные рабочие, 7 – квалифицированные рабочие, 8 – операторы, 9 – неквалифицированные рабочие. Общее число профессий, выделяемых при трехразрядной кодировке, составляет около 270.

Источник: Росстат и расчеты автора.

Как видим, на обоих полюсах доминируют белые воротнички, а среди них с явным перевесом – специалисты высшего уровня квалификации. Присутствие синих воротничков как среди профессий-лидеров, так и среди профессий-аутсайдеров оказывается незначительным. Отсюда можно сделать два общих вывода. Первый: проблема «кадрового голода» идет поверх профессиональных и квалификационных границ, захватывая самые разные группы работников. Второй: несмотря на несомненный сдвиг в направлении работников физического труда, главным «очагом» нехватки рабочей силы по-прежнему остаются работники нефизического труда.

И в исследовательской литературе и в масс-медиа часто можно встретить утверждения о том, что больше всего российской экономике не хватает работников трех типов – инженеров, программистов и квалифицированных рабочих, за привлечение которых между предприятиями идет жесточайшая конкуренция. У нас есть возможность проверить эти утверждения эмпирически.

На рис. 9 представлены уровни вакансий по состоянию на конец 2016 и 2022 гг. для 10 инженерных профессий, которые выделяет Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ-14). Мы видим, что в 2016 г. по всем ним оценки были ниже среднего показателя для всей

экономики, составлявшего на тот момент 2,2%. Ситуация практически не изменилась в 2022 г. Единственная профессия, у которой он оказался выше среднего показателя для всей экономики в этом году, – это строительные инженеры, неудовлетворенный спрос на которых приблизился к 9%. Несмотря на то что это действительно достаточно высокая оценка, она все равно не позволяет им, как было показано выше, войти в тридцатку профессий-лидеров. Стоит добавить, что из всех десяти инженерных профессий только у двух прирост уровня вакансий за 2016–2022 гг. был выше среднего – у строительных (+6,2 п.п.) и горных (+3,5 п.п.) инженеров. Таким образом, представление о том, что одной из главных «зон бедствия» на российском рынке труда следует считать огромную нехватку инженерных кадров (хотя со временем она, конечно же, обострялась), не находит эмпирического подтверждения: на фоне других профессиональных групп их «дефицит» не выглядит особенно драматичным.

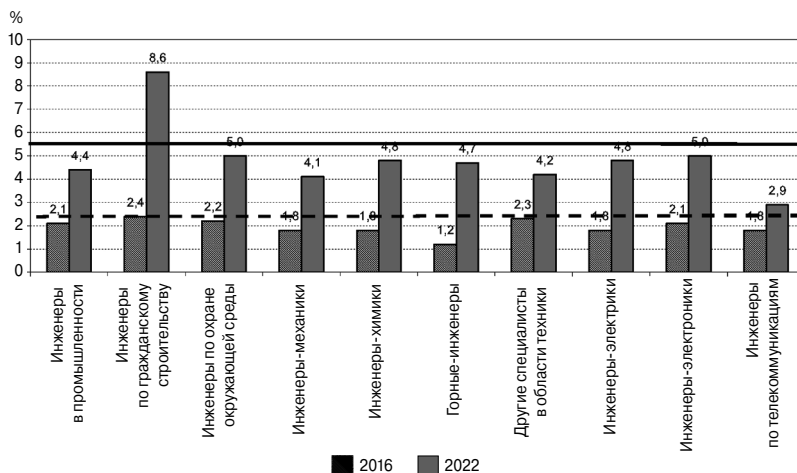


Рис. 9. Уровни вакансий для инженерных профессий по ОКЗ-14 (трехразрядная классификация), 2016 и 2022 гг., %*

* Пунктирная линия на графике соответствует среднему уровню вакансий в 2016 г. (2,2%), а сплошная – среднему уровню вакансий в 2022 г. (5,4%).

Источник: Росстат и расчеты автора.

Ситуация для программистов/компьютерщиков оказывается сходной, хотя и не столь однозначной (рис. 10). В 2016 г. среди 10 профессий, которые ОКЗ-14 относит к специалистам по ИКТ, практически у всех уровень вакансий был выше, причем значительно выше, среднего показателя по всей экономике. В 2022 г. таких «айтишных» профессий осталось только 4: это разработчики программного обеспечения (5,6%), системные аналитики (7,0%), прочие разработчики программного обеспечения (7,2%) и уже упоминавшиеся разработчики мультимедийных приложений (9,2%), из которых в тридцатку лидеров попадают только последние. У остальных шести компьютерных занятий он либо находился вблизи средней отметки либо даже не дотягивал до нее. Еще неожиданнее, что за период 2016–2022 г. из всех «айтишных» профессий только у одной – разработчиков мультимедийных приложений – прирост уровня вакансий (+4,8 п.п.) был выше среднего и то не намного.

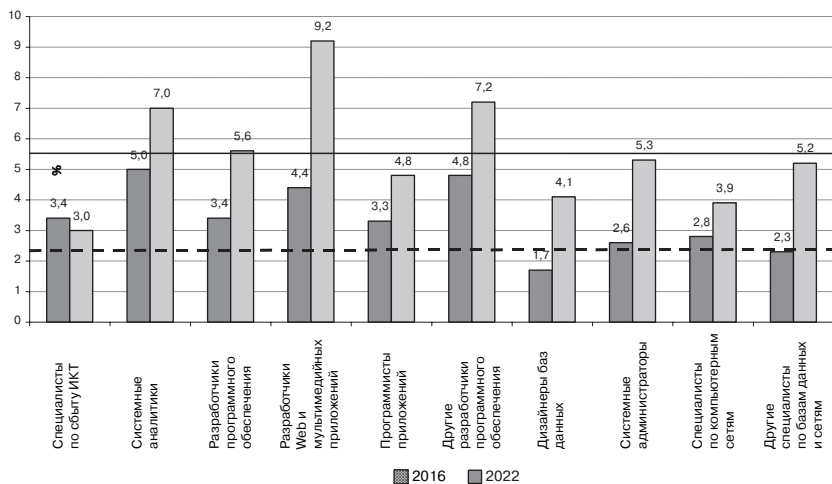


Рис. 10. Уровни вакансий для «айтишных» профессий по ОКЗ-14 (трехразрядная классификация), 2016 и 2022 гг., %*

* Пунктирная линия на графике соответствует среднему уровню вакансий в 2016 г. (2,2%), а сплошная – среднему уровню вакансий в 2022 г. (5,4%).

Источник: Росстат и расчеты автора.

Таким образом, хотя на одни «айтишные» профессии неудовлетворенный спрос оказывается достаточно высоким, но на другие весьма скромным. Подобная картина также, по-видимому, не дает оснований видеть в «дефиците» специалистов по ИКТ критический фактор, сильнее всего препятствующий развитию российской экономики.

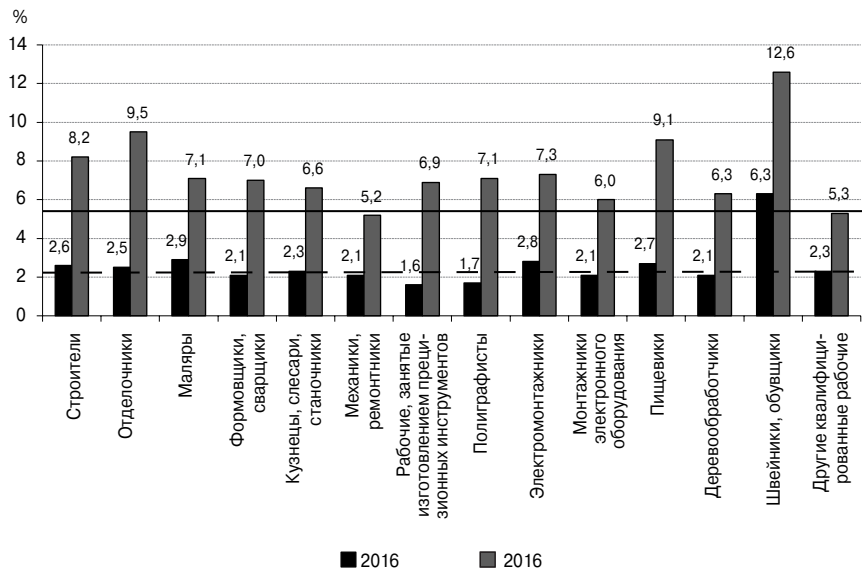


Рис. 11. Уровни вакансий для профессий квалифицированных рабочих по ОКЗ-14 (трехразрядная классификация), 2016 и 2022 гг., %*

* Пунктирная линия на графике соответствует среднему уровню вакансий в 2016 г. (2,2%), а сплошная — среднему уровню вакансий в 2022 г. (5,4%).

Источник: Росстат и расчеты автора.

По-видимому, ситуация с квалифицированными рабочими более всего согласуется со звучащими сегодня тревожными оценками. Как показывает рис. 11, если в 2016 г. практически у всех подгрупп, входящих в группу квалифицированных рабочих, уровень вакансий был *ниже*, то в 2022 г. практически у всех них он был *выше*, чем в среднем

по всей экономике. Три из них с показателями 9–13% входили в тридцатку лидеров и ни одна не входила в тридцатку аутсайдеров. Не менее важно, что почти все подгруппы квалифицированных рабочих демонстрировали в 2016–2022 гг. темпы прироста уровня вакансий намного выше, чем в среднем по всем профессиям. Похоже, нехватка квалифицированных рабочих – это действительно одна из наиболее болезненных проблем, стоящих сегодня перед российскими предприятиями. Но здесь необходимо уточнение: как ни странно, с наибольшими трудностями они сталкиваются при поиске и найме не квалифицированных рабочих-машиностроителей, как обычно полагают, а строителей, полиграфистов, а также рабочих пищевой и легкой промышленности.

Возможные триггеры: российский контекст

Представленные оценки позволяют перейти к обсуждению ключевого вопроса, ответ на который далеко не очевиден: каким образом на российском рынке труда смог возникнуть столь внушительный навес вакантных рабочих мест? Что послужило главным «мотором» его формирования? Отдельные объяснения, встречающиеся в экспертных суждениях на эту тему, можно подвести под четыре обобщенные рубрики, выделенные нами выше при обсуждении теоретических аспектов проблемы вакансий.

Сдвиг вниз кривой предложения труда? Ссылки на «обезлюживание» рынка труда – это, по-видимому, самое популярное объяснение, которое, однако, встречается в нескольких различающихся версиях.

1. К российскому рынку труда, по-видимому, не приложимы широко распространенные в зарубежной литературе объяснения, отсылающие к сдвигам в желательном соотношении между работой и досугом, которые могут становиться причиной падения уровня экономической активности (экстенсивное измерение) и/или сжатия продолжительности рабочего времени (интенсивное измерение). На нем не наблюдалось ни активизации досрочных выходов на пенсию, ни массового ухода с рынка труда работающих пенсионеров, ни отказа женщин с детьми от возвращения обратно в занятость после отмены локдаунов. Напротив, благодаря начавшейся в конце 2010 – начале

2020-х годов пенсионной реформе участие в рабочей силе лиц старшего возраста возросло. Кроме того, объем социальных трансфертов, которые в условиях пандемии российское государство направило на поддержку домохозяйств, был значительно ниже, чем в большинстве развитых стран. Маловероятно поэтому, чтобы это могло вызвать у населения всплеск «иждивенческих» настроений. Действительно, когда мы обращаемся к данным Обследований рабочей силы (ОРС) Росстата, то обнаруживаем, что в 2023 г. уровень участия населения в рабочей силе был даже выше (хотя незначительно), чем в «допандемийном» 2019 г. (62,8 против 62,3%) и точно так же наблюдался небольшой прирост средней продолжительности рабочего времени (38,1 часа в неделю в 2023 г. против 37,8 в 2019 г.).

2. Среди российских аналитиков, похоже, наибольшей популярностью пользуется объяснение, связывающее быстрое разрастание навеса вакантных рабочих мест со сжатием предложения труда под действием демографических факторов – сокращения численности населения и его старения. Однако, на наш взгляд, это явное забегание вперед, поскольку погружение российской экономики в «демографическую яму» только начинается.

В качестве аргумента обычно ссылаются на резкое уменьшение за последние десятилетия численности трудоспособного населения. Но общепринятой количественной мерой предложения труда выступает не численность *населения в трудоспособном возрасте*, а численность *экономически активного населения*. Нет ничего невозможного в том, чтобы на фоне снижающейся численности первого численность второго не уменьшалась или даже увеличивалась. Это может происходить, во-первых, за счет сдвигов в возрастной структуре трудоспособного населения (когда, например, доля молодежных когорт с низкими показателями экономической активности резко падает) и, во-вторых, за счет активизации участия в рабочей силе у большей части возрастных групп. Именно такой сценарий и был, по-видимому, реализован в российском случае. Как показывают расчеты, в 2023 г. численность рабочей силы в старых границах трудоспособного возраста была ниже, чем до начала пандемии, всего лишь на 1 п.п.¹²

¹² При получении этой оценки мы корректировали официальные данные ОРС за 2023 г. на методологические изменения, произведенные Росстатом в связи с учетом результатов Переписи населения 2020 г.

3. Не вызывает сомнения, что значительный вклад в нарастание навеса вакантных рабочих мест внесли новые экзогенные процессы, связанные со вторым санкционным кризисом, — мобилизация и «релокация», из-за чего гражданский сектор мог, по оценкам, потерять до миллиона работников. Резкое одномоментное сжатие гражданской рабочей силы могло «оголеть» значительный массив рабочих мест, то есть привести к появлению множества вакансий там, где раньше трудились покинувшие предприятия работники. Но такое объяснение едва ли можно считать достаточным.

Во-первых, исходной точкой для экспоненциального роста вакансий послужил, напомним, коронакризис, что видно по сдвигу кривой Бевериджа вверх непосредственно во втором квартале 2020 г. Во-вторых, как показывает рис. 5, на протяжении большей части 2022 г. (то есть в период наиболее активного развертывания процессов мобилизации и «релокации») уровень вакансий почти не менялся. (По большому счету, экспансия вакансий возобновилась только в начале 2023 г.) В-третьих, общий вклад второго санкционного кризиса в прирост уровня вакансий можно оценить в 1,5 п.п., тогда как вклад коронакризиса в 2 п.п. Все указывает на то, что появление на российском рынке труда массивного навеса вакантных рабочих мест не было напрямую связано со вторым санкционным кризисом. Исходный сдвиг произошел двумя годами раньше в условиях пандемии коронавируса и введенных государством локдаунов. Перевод экономики на полувоенные рельсы лишь добавил «горючего» в дальнейшее раскручивание этого маховика.

4. Возможно, все дело в сокращении притока трудовых мигрантов. Действительно, в период коронакризиса «импорт» рабочей силы оказался сильно затруднен из-за введенных государством карантинных ограничений, а также из-за возросших издержек и рисков, связанных с переездами из страны в страну. Лишившись привычного источника неквалифицированной рабочей силы, многие предприятия начали активно искать замену трудовым мигрантам, открывая с этой целью новые вакансии. Сходный эффект мог позднее иметь и второй санкционный кризис. Действительно, по данным Баланса трудовых ресурсов (БТР) в пандемийном 2020 г. присутствие на российском рынке труда трудовых мигрантов сократилось почти на 40% (в абсолютном выражении — примерно на 1 млн человек). Однако уже в 2021 г. численность трудовых мигрантов вернулась на прежний

уровень, а второй санкционный кризис, по данным БТР, не сопровождался сколько-нибудь заметным их оттоком ни в 2022, ни в 2023 г.

Иначе говоря, динамика трудовой миграции не была синхронизирована с динамикой вакансий. (Так, в 2021 г. численность трудовых мигрантов быстро росла, но это никак не отразилось на ситуации с вакансиями, количество которых продолжало стремительно увеличиваться.) Кроме того, подобное объяснение не согласуется с универсальным характером наблюдаемого «дефицита» рабочей силы. Если бы все дело было только в нехватке трудовых мигрантов, то мы бы едва ли наблюдали резкий рост вакансий в отраслях и профессиях, где их труд практически не используется.

Сдвиг вверх кривой спроса на труд? Среди российских аналитиков это объяснение также является весьма популярным. Оно предполагает, что под действием сначала постпандемийного восстановления экономики, а затем ее перевода на полувоенные рельсы она подверглась серьезному перегреву. Искусственно раздутый потребительский и инвестиционный спрос транслировался в искусственно раздутый спрос на рабочую силу, что и запустило процесс экспансии вакансий. Однако это объяснение плохо согласуется с тем очевидным фактом, что разбухание навеса вакансий происходило на фоне экономических кризисов 2020 и 2022 гг., когда оснований говорить о каком-либо перегреве экономики, по-видимому, не было. Возможно, это объяснение в какой-то мере приложимо к 2023 г. с сочетанием высоких темпов инфляции и высоких темпов прироста ВВП¹³. Но это в любом случае стало лишь небольшой добавкой к тому обширному навесу незанятых рабочих мест, который успел уже сформироваться в предыдущие годы.

Возросший мизматч между структурой рабочей силы и структурой рабочих мест из-за резких сдвигов на стороне предложения труда? Чаше

¹³ Для диагностики перегрева экономики можно предложить следующий простой алгоритм. Установленный Банком России таргет по инфляции равен 4%. Предположим, что при полном отсутствии каких-либо шоков реальный ВВП возрастал бы в российском случае усредненно на 2% в год. Тогда нейтральный темп прироста номинального ВВП составлял бы 6%. Поскольку это очень грубая оценка, расширим границы «нормальности» до 3% вниз и до 9% вверх. Но в третьем квартале 2023 г. темп прироста номинального ВВП к аналогичному периоду предыдущего года превышал 15%, а в четвертом достиг 22%, что, по-видимому, можно рассматривать как однозначный сигнал «перегретого» состояния экономики.

всего выделяют два потенциальных источника структурных несоответствий подобного типа.

Первое: раскоординация между деятельностью системы образования, с одной стороны, и деятельностью рынка труда, с другой. Когда подготовка ведется не по тем специальностям, которые востребованы рынком, поиск работников нужного профиля превращается для предприятий в серьезную проблему, так что множество вакансий «зависает», оставаясь незаполненными длительное время. К примеру, можно предположить, что в настоящее время российские предприятия все больше нуждаются в синих воротничках (рабочих разной квалификации), тогда как основная масса соискателей относятся к белым воротничкам (специалистам и служащим с дипломами вузов и ссузов). Отсюда — нарастающие трудности с заполнением синеворотничковых вакантных рабочих мест, на замещение которых у предприятий уходит гораздо больше времени, чем раньше.

Но такое структурное объяснение наталкивается на серьезные возражения. Во-первых, в случае подобного рассогласования мы бы, скорее всего, наблюдали одновременный рост как уровня вакансий, так и уровня безработицы. Во-вторых, при подобном сценарии скачок в показателях вакансий был бы не одномоментным и взрывным, как это происходило по факту, а плавным и постепенным. В-третьих, рост потребностей в рабочей силе не носил бы тогда универсального характера, ограничиваясь лишь отдельными отраслями и/или видами занятий.

Второе: речь также может идти о «наследии» пандемийных локдаунов, когда многие группы занятых оказались вынуждены трудиться дистанционно. Если этот опыт был воспринят как позитивный, это могло привести к радикальным сдвигам в структуре предпочтений работников, резко повысив их запросы относительно желательного режима труда. Возможно, многие из них стали соглашаться на работу только при условии, что она будет осуществляться удаленно, полностью или частично. В таком случае предприятия, лишённые такой возможности, должны были столкнуться с серьезными трудностями при подборе персонала. Как следствие, все больше вакансий стали «зависать» на продолжительное время. Многие зарубежные исследователи считают это объяснение одним из наиболее прав-

доподобных [Domash, Summers, 2022; OECD, 2022; Pizzinelli, Shibata, 2022].

Однако применительно к российскому рынку труда и оно не вызывает большого доверия. Во-первых, работа онлайн возможна при использовании труда белых воротничков, но невозможна при использовании труда синих воротничков. Но, как мы уже могли убедиться, вакансии росли как для первых, так и для вторых. Во-вторых, в российских условиях дистанционная занятость так и не получила сколько-нибудь широкого распространения. В настоящее время она охватывает не более 1,5% всех занятых. При столь слабой популярности практически невероятно, чтобы запрос на «удаленку» со стороны работников мог стать значимым фактором экспансии вакантных рабочих мест.

Взросший мизматч между структурой рабочей силы и структурой рабочих мест из-за резких сдвигов на стороне спроса на труд? В российском контексте именно этот спусковой механизм оказался по всем признакам определяющим. Уникальная структурная «встряска», которую российской экономике пришлось испытать в ходе двух последних рецессий, потребовала масштабного межфирменного, межотраслевого и межпрофессионального перераспределения рабочей силы. Это были не просто макрошоки, но структурные шоки, которые одним сегментам экономики приносили огромный выигрыш, а другим огромный проигрыш. Под действием сначала пандемии коронавируса, а затем перевода экономики на полувоенные рельсы структура спроса на труд претерпела кардинальные изменения. В условиях коронакризиса разделение разных видов деятельности на выигравшие и проигравшие шло по линии онлайн против офлайн. Второй санкционный кризис поставил в значительно более выигрышное положение предприятия ВПК, операторов параллельного импорта, агентов, сумевших занять ниши, оставленные ушедшими зарубежными компаниями и т.д., а в значительно более проигрышное – предприятия, пострадавшие от санкций, с критической зависимостью от иностранных комплектующих и т.д.

Началась жесткая конкуренция за перетягивание ограниченного ресурса рабочей силы: одна часть предприятий стала открывать вакансии, пытаясь переманивать нужных им работников извне, тогда

как другая была вынуждена открывать вакансии, чтобы компенсировать потери персонала из-за его оттока. Эскалация вакансий развернулась как в выигравших, так и в проигравших сегментах экономики. У тех, кто не был готов предложить конкурентную заработную плату, все большая доля незанятых рабочих мест надолго зависала и оставалась незаполненной. Что касается работников, то увидев перед собой новые перспективы, они начали намного активнее менять рабочие места и предприятиям становилось все труднее их удерживать. Все это хорошо вписывается в сценарий драматического ускорения оборота рабочей силы, который обсуждался выше.

Однако переформатирование рынка труда не могло быть осуществлено одномоментно и происходило с неизбежными трениями. «Кадровый голод» превратился в универсальный феномен, захватив практически все звенья экономической системы. Сжатие рабочей силы и занятости, спровоцированное такими экзогенными факторами как мобилизация и «релокация», придало ему дополнительный размах. Навес вакантных рабочих мест разросся до небывалых размеров и пока на горизонте не видно каких-либо сигналов, чтобы в скором времени он мог начать рассасываться.

Стагнация оплаты труда? Как отмечалось выше, важнейшим условием образования в экономике устойчивого навеса вакантных рабочих мест является негибкость заработной платы в сторону повышения (отсутствие реакции или недостаточно быстрая реакция с ее стороны). Если многие предприятия продолжают жить «зарплатными» представлениями вчерашнего дня, предлагая оплату, недостаточную для привлечения нужных работников, это не позволит им оперативно заполнять «пустующие» рабочие места. Результат – нарастание числа вакантных рабочих мест, с одной стороны, и удлинения сроков их замещения, с другой. В какой мере этот сценарий согласуется с реальным поведением показателей оплаты труда в 2020-е годы?

На рис. 12 для периода 2017–2023 гг. представлены месячные фактические и сезонно скорректированные оценки индекса реальной заработной платы (январь 2017 г. = 100%).

Если исходить из этих оценок, то с января 2017 г. (начальная точка) по декабрь 2023 г. (конечная точка) месячный индекс реальной заработной платы увеличился примерно на 28%. Однако при этом отчетливо выделяются три очень разных подпериода. Первый (с на-

чала 2017 г. по первый квартал 2020 г.) был отмечен достаточно активным ростом реальной заработной платы, когда, по нашим расчетам, она выросла примерно на 20%. Второй (с марта 2020 г. по февраль 2023 г.) она фактически стояла на месте: ее рост на протяжении трех этих лет был близок к нулю. Иными словами, она стагнировала, удерживаясь на уровне, которого достигла накануне пандемии. Причины достаточно очевидны: сначала коронакризис, пик которого пришелся на второй квартал 2020 г., а затем второй санкционный кризис, пик которого пришелся на второй квартал 2022 г., должны были резко затормозить динамику оплаты труда. Тем не менее нельзя пройти мимо того факта, что даже после прохождения экономикой нижних точек обеих рецессий, когда в ней начинался восстановительный рост, реальной заработной плате все равно не удалось превзойти уровень, на который она вышла в самом начале 2020 г.

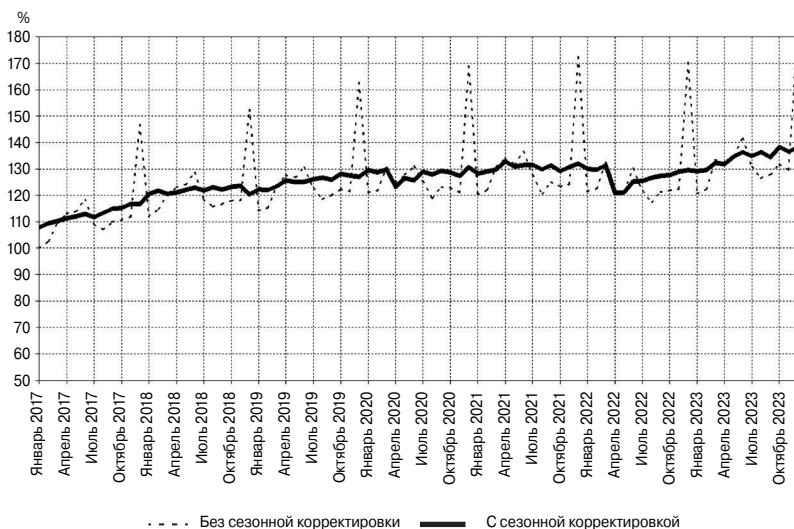


Рис. 12. Месячные индексы реальной заработной платы, фактические и сезонно скорректированные данные, 2017–2023 гг., % (январь 2017 г. = 100%)

Источник: Росстат и расчеты автора.

Фактическая стагнация реальной заработной платы и формирование массивного навеса вакансий — взаимосвязанные процессы. Гипотетически ускоренный рост оплаты труда мог бы постепенно «срезать» этот навес — полностью или частично. Очевидно, что при резком ускорении темпов ее роста одни вакансии удалось бы заполнить, а другие потеряли бы смысл и были бы отозваны самими предприятиями, что привело бы если не к ликвидации, то хотя бы к значительному сокращению их навеса¹⁴. В результате уровень вакансий начал бы возвращаться к «нормальным» значениям. Однако в условиях стагнирующей реальной заработной платы этого не произошло и пул вакантных рабочих мест продолжал разрастаться.

Причины этой трехлетней остановки не вполне ясны. Возможно, российские предприятия недооценивали темпы ожидаемой инфляции, повышая номинальную заработную плату с существенным отставанием по отношению к фактическому росту цен. Но возможно также, что они придерживались традиционной для себя стратегии, ориентированной на максимальную экономию трудовых издержек независимо от того, насколько это оправдано или не оправдано экономически¹⁵. Естественно полагать, что стагнация реальных заработков послужила важным фактором поддержания рынка труда в неравновесном состоянии.

Как показывает рис. 12, похоже, что растянувшаяся на три года пауза завершилась только во втором квартале 2023 г., когда активный рост реальной заработной платы, наконец, возобновился. К концу этого года она была уже на 6,5% выше порога трехлетней давности. Это уникальный результат, если сравнивать с ее темпами роста в пре-

¹⁴ Иначе говоря, предприятия, которые стали бы предлагать намного более высокую оплату, закрывали бы имевшиеся у них вакансии, находя нужных работников, тогда как предприятия, которым это оказалось бы не под силу, начали бы отказываться от планов по найму, ликвидируя вакансии.

¹⁵ Аргументом в пользу этого предположения служит тот факт, что в 2020-е годы доля оплаты труда в ВВП существенно снизилась [Капелюшников, 2023]. Исключением стал только 2023 г., когда ее доля заметно выросла (прирост на 2,2 п.п.), что естественно связать с резко ускорившейся в этом году динамикой заработной платы. Интересно, что в большинстве стран ОЭСР прибыли точно так же росли в постпандемный период существенно быстрее издержек на рабочую силу [ОЭСР, 2023].

дыдущие полтора десятилетия, хотя он несколько уступает все же феноменальным показателям начала 2000-х годов. Вполне вероятно, что в условиях непрерывно нарастающей конкуренции между предприятиями за привлечение рабочей силы этот процесс продолжится или даже активизируется еще больше. Если это произойдет, то не исключено, что уже в скором времени навес вакансий, сформировавшийся в 2020-е годы, перестанет, наконец, увеличиваться или даже начнет постепенно сжиматься¹⁶.

Заключение

В 2020-е годы ключевым событием на российском рынке труда стало формирование огромного навеса вакантных рабочих мест, который непрерывно увеличивался и сейчас достиг поразительно высокой отметки 7%. Стремительный скачок показателей вакансий был зеркальным отражением столь же стремительного провала показателей безработицы. Исходная точка этого процесса имела точную временную привязку – пик коронакризиса, который и дал старт практически непрерывной эскалации вакансий. Об этом свидетельствует резкий сдвиг вверх кривой Бевериджа, который пришелся на второй квартал 2020 г., то есть на тот период, когда в российской экономике разразилась рецессия, спровоцированная первой волной пандемии коронавируса и введенными государством для борьбы с ней локдаунами. Этот вывод расходится с представлениями большинства аналитиков, которые склонны связывать экспансию вакансий на российском рынке труда с событиями 2022 г. – мобилизацией и «релокацией».

Наш анализ демонстрирует, что эскалация вакансий носила универсальный характер: практически нет ни одной отрасли и ни одной профессиональной группы, где бы в последние годы навес вакантных рабочих мест не разрастался, причем, как правило, это был рост в разы. Он не подтверждает многих широко распространенных пред-

¹⁶ В США реальная заработная плата также в течение почти трех лет стояла, по сути, на месте [Furman, Powell, 2022] и ее рост, строго говоря, возобновился лишь в начале 2023 г., что сразу повлекло за собой снижение уровня вакансий на 1,5 п.п. – с 7,2% (пик) до 5,7% [Mongey, Norwich, 2023]. Однако и после этого он все равно остался намного выше значений, типичных для «доковидного» периода.

ставлений о том, где в российской экономике располагаются сегодня главные зоны «кадрового голода». Так, к точкам наибольшего напряжения едва ли можно отнести нехватку инженеров или программистов. Кроме того, вопреки преобладающему мнению в сфере услуг «дефицит» рабочей силы ощущается намного острее, чем в сфере материального производства.

Хотя за взрывным ростом вакансий стояло множество самых разных факторов, наиболее важным триггером мы считаем стимулы к масштабной реаллокации рабочей силы (ее перераспределению между целыми отраслями и индивидуальными предприятиями), которые были даны сначала коронакризисом и затем усилены вторым санкционным кризисом. Новая структура спроса на труд резко разошлась со структурой его предложения, что заставило предприятия пытаться открывать все новые и новые вакансии в надежде заполучить в свое распоряжение новых работников или возместить потерю старых. На рынке возникла острая конкуренция за доступную рабочую силу, работники начали охотно менять рабочие места, темпы оборота рабочей силы (причем как найма, так и выбытия) неожиданно ускорились до исторически рекордных значений. Результатом стало образование массивного навеса «пустующих» рабочих мест, которые подавляющему большинству предприятий не удавалось быстро заполнить или не удавалось заполнить вообще.

При этом на протяжении большей части 2020-х годов сохранялась достаточно парадоксальная ситуация, когда реальная заработная плата де-факто демонстрировала негибкость, но только не в сторону понижения, а в сторону повышения. Затянувшаяся пауза была прервана лишь в начале 2023 г., к концу которого темпы ее прироста резко ускорились почти до 7%. Возможно, эта точка перелома в динамике реальной заработной платы станет прологом к хотя бы частичному «срезанию» текущего огромного навеса вакансий по примеру того, как это уже произошло в некоторых других странах.

Межстрановой опыт свидетельствует, что в 2020-е годы рынки труда практически во всем мире столкнулись со сложным переплетением как долгосрочных, так и краткосрочных факторов. По аналогии с понятием естественного уровня безработицы можно, по-видимому, говорить и о естественном уровне вакансий. В условиях пандемии и связанных с ней локдаунов, с одной стороны, резко вверх сместился сам естественный уровень вакансий, но, с другой, массивная

денежная накачка экономики государством спровоцировала их дополнительный подъем сверх этой критической отметки. Не стал исключением и российский рынок труда, где на последствия коронакризиса наложились последствия второго санкционного кризиса. В результате возникла ситуация, при которой дрейф естественного уровня вакансий вверх, вызванный структурной трансформацией экономики, сочетается с превышением этого порога, связанным с ее явным перегревом.

Уникальная комбинация – мелеющее предложение труда, рекордно низкий уровень безработицы, рекордно высокий уровень вакансий, резко ускорившийся оборот рабочей силы, фактически стагнирующая реальная заработная плата – означала смену общего режима функционирования рынка труда. В предыдущей работе мы определили ее как переход от режима ограниченного спроса на труд к режиму его ограниченного предложения [Капелюшников, 2023]. Скорее всего, этот новый режим закрепится надолго – во всяком случае пока выход из него не просматривается, если судить по поведению ключевых характеристик рынка труда. Это предполагает, что российской экономике, по-видимому, предстоит в течение продолжительного времени периода существовать в стрессовых условиях острого недостатка трудовых ресурсов¹⁷. Скорее всего, это станет главным тормозом на пути ее устойчивого роста в ближайшие десятилетия.

¹⁷ В настоящее время практически все потенциально значимые источники пополнения рабочей силы уже исчерпаны. Безработица поддерживается на минимальном уровне, так что увеличение занятости за счет дальнейшего сжатия пула безработных почти невозможно; «затягивание» в занятость молодежи означало бы снижение ее охвата высшим образованием, что отрицательно повлияло бы на накопление человеческого капитала; экономическая активность женщин с детьми и без того находится уже на высокой отметке; активизация занятости среди пожилых сверх того, что способна дать пенсионная реформа, практически невероятна. И это – на фоне неблагоприятной демографической ситуации, когда, по прогнозам, в ближайшее десятилетие численность занятых может снизиться на 5–10 млн человек [Капелюшников, 2023]. Единственным реальным резервом остается, по сути, только «импорт» рабочей силы из-за рубежа. Но и на этом пути имеются серьезные ограничения, если учесть, что главным поставщиком трудовых мигрантов для российской экономики традиционно выступали страны Средней Азии. Во-первых, для жителей этих стран все шире открываются другие внешние рынки труда, прежде всего – китайский. Во-вторых, в этих странах в трудоспособный возраст начинают вступать намного меньшие по численности молодежные когорты, так что контингент потенциальных трудовых мигрантов будет сжиматься. В-третьих, из-за различий в темпах экономического роста разрыв в уровнях дохода между Россией и

Источники

- Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А.* (2007). Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком // Экономический журнал ВШЭ. Т. 11. № 2. С. 163–199.
- Капелюшников Р. И.* (2023). Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов // Вопросы экономики. № 8. С. 5–37.
- Капелюшников Р. И., Ощенков А. Ю.* (2014). Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития // Вопросы экономики. № 7. С. 66–92.
- Abraham K. G., Rendell L.* (2023). Where Are the Missing Workers? // Brookings Papers on Economic Activity, Spring. P. 1–58.
- Beveridge W. H.* (1944). Full Employment in a Free Society. N.Y.: W.W. Norton & Company.
- Blanchard O., Domash A., Summers L.* (2022). Bad News for the Fed from the Beveridge Space. W.: Peterson Institute for International Economics.
- Carrillo-Tudela C., Comunello C., Clymo A., Jäckle A., Visschers L., Zentler-Munro D.* (2021). Search and Reallocation in the COVID-19 Pandemic: Evidence from the UK Bonn: IZA. IZA DP No. 14582.
- Cheremukhin A., Restrepo-Echavarría P.* (2023). The Dual Beveridge Curve. St. Louis: FRB St. Louis: Working Paper No. 2022-021 (<https://doi.org/10.20955/wp.2022.021>).
- Domash A., Summers L. H.* (2022). How Tight Are U.S. Labor Markets? Cambridge (MA): NBER. NBER Working Paper No. 29739.
- Dow J. C. R., Dicks-Mireaux L. A.* (1958). The Excess Demand for Labour. A Study of Conditions in Great Britain, 1946–56 // Oxford Economic Papers. Vol. 10. No. 1. P. 1–33.
- Duval K., Ji Y., Li L., Oikonomou M., Pizzinelli C., Shibata I., Sozzi A., Tavares M. M.* (2022). Labor Market Tightness in Advanced Economies. Warsaw: International Monetary Fund. SDN/2022/001.
- Elsby M., Michaels R., Ratner D.* (2015). The Beveridge Curve: A Survey // Journal of Economic Literature. Vol. 53. No. 3. P. 571–630.
- Faria-e-Castro M.* (2021). The COVID Retirement Boom / ECONOMIC Synopses. No. 25 (<https://doi.org/10.20955/es.2021.25>).

странами Средней Азии, скорее всего, будет сокращаться. Соответственно, выезд на заработки в Россию будет становиться для их жителей относительно менее привлекательной опцией. С учетом этих ограничений активизация трудовой миграции, даже если она произойдет, едва ли окажется значительной. Даже прирост доли трудовых мигрантов в общей численности занятых на 1–2 п.п. не сможет компенсировать потери в рабочей силе, ожидаемые в ближайшие десятилетия.

- Ferguson S.* (2024). Understanding America's Labor Shortage. U.S. Chamber of Commerce (<https://www.uschamber.com/workforce/understanding-americas-labor-shortage>)
- Freeman R.* (2006). *Is a Great Labor Shortage Coming? Replacement Demand in the Global Economy.* Cambridge (MA): NBER. NBER Working Paper No. 12541.
- Furman J., Powell III W.* (2022). US Wages Grew at Fastest Pace in Decades in 2021, but Prices grew even more. Patterson Institute for International Economics. Realtime Economics Blog. February 11, 2022 (<https://www.piie.com/blogs/realtime-economic-issues-watch/us-wages-grew-fastest-pace-decades-2021-prices-grew-even-more>).
- Hobijn B., Şahin A.* (2022). 'Missing' Workers and 'Missing' Jobs Since the Pandemic. Boston: FRB Boston. Paper prepared for the Conference on Labor Markets During and After the Pandemic.
- Lubik T. A.* (2021). Revisiting the Beveridge Curve: Why has it shifted so Dramatically. Richmond: FRB Richmond. Economic Brief. No. 21–36.
- Mongey S., Horwich J.* (2023). Are Job Vacancies still as Plentiful as They Appear? Implications for the “Soft Landing”. Minneapolis: Minneapolis FRB (<https://www.minneapolisfed.org/article/2023/are-job-vacancies-still-as-plentiful-as-they-appear-implications-for-the-soft-landing>).
- OECD (2022). *Employment Outlook 2022.* Paris: OECD.
- OECD (2023). *Employment Outlook 2023.* Paris: OECD.
- Pizzinelli C., Shibata I.* (2022). Has COVID-19 Induced Labor Market Mismatch? Evidence from the US and the UK. W.: International Monetary Fund. WP/22/5.
- Rodgers W. M., Kassens A. L.* (2022). What Does the Beveridge Curve Tell Us about the Labor Market Recovery? St. Louis: FRB St. Louis. On The Economy Blog, July 2022.

Kapeliushnikov, R.

Vacancy escalation in the Russian labor market (dynamics, structure, triggers) [Text] : Working paper WP3/2024/02 / R. Kapeliushnikov ; National Research University Higher School of Economics. – Moscow : HSE Publishing House, 2024. – 60 p. – (Series WP3 “Labour Markets in Transition”). – 20 copies. (In Russian)

The paper explores the key development in the Russian labor market of the 2020s – emergence of a massive overhang of vacant jobs, which has already reached a record level of 7 percent. The paper discusses theoretical aspects of the problem of labor “shortage”, examines probable triggers for the vacancy escalation, and analyzes its dynamics and structure. The analysis does not confirm many popular perceptions widespread both in the mass media and in the expert community. The starting point of the vacancy escalation had a precise time reference – the peak of the coronavirus pandemic, as evidenced by a sharp upward shift in the Beveridge curve in the second quarter of 2020. New exogeneous processes started in 2022 (such as mobilization and “relocation”) gave it even greater scale. The vacancy overhang is universal: there is no industry or occupation where it did not grow. A unique combination – a shrinking labor supply, a record low unemployment rate, a record high vacancy rate, an accelerated labor turnover, a prolonged stagnation of real wages – marked the transition of the labor market to a new operation regime. Presumably, in near future the Russian economy will have to perform under stressful conditions of a severe labor shortage, which threatens to become the main obstacle to its sustainable growth.

Key words: labor market, vacancies, unemployment, labor shortage, Beveridge curve

JEL: J21, J23, J63

Препринт WP3/2024/02
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Капелюшников Ростислав Исаакович

**Эскалация вакансий на российском рынке труда
(динамика, структура, триггеры)**

Публикуется в авторской редакции

Отпечатано в типографии
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» с представленного оригинал-макета

Формат 60×84 ¹/₁₆. Тираж 20 экз. Уч.-изд. л. 3,2.

Усл. печ. л. 3,5. Изд. № 2834. Заказ №

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
125319, Москва, Измайловское шоссе, 44, стр. 2
Типография Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»

