

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

И.В. СОБОЛЕВА

доктор экономических наук, главный научный сотрудник
ФГБУН Институт экономики РАН

Э.Н. СОБОЛЕВ

доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник
ФГБУН Институт экономики РАН

БЛАГОПОЛУЧИЕ РАБОТНИКОВ В ТРУДОДЕФИЦИТНОЙ ЭКОНОМИКЕ

В статье на основе данных официальной статистики, независимых обследований и последних раундов проводимого Росстатом Комплексного наблюдения условий жизни населения исследуются изменения объективных и субъективных индикаторов, характеризующих различные аспекты благополучия российских работников в период обострения кадрового дефицита. Показано, что изменившаяся ситуация на рынке труда способствовала не только увеличению заработной платы, но и большей стабильности социально-экономического положения трудящегося населения, а также росту удовлетворенности работой. В то же время рост зарплаток сопровождался рекордным увеличением продолжительности рабочего времени. Сделан вывод, что труд в отечественной экономике продолжает оставаться относительно дешевым, а доходы от занятости далеко не всегда обеспечивают социально приемлемый уровень жизни. Это смещает структуру приоритетов в сфере труда в сторону высокооплачиваемой занятости в ущерб немонетарным аспектам, характеризующим качество трудовой жизни.

Ключевые слова: *трудовой дефицит, благополучие работников, удовлетворенность трудом, заработная плата, немонетарные индикаторы благополучия.*

УДК: 331.29, 331.104, 316.444.5

EDN: VUAMOV

DOI: 10.52180/2073-6487_2025_5_7_26

На протяжении последних нескольких лет российская экономика развивалась в условиях нарастающего кадрового голода. По данным Российского экономического барометра, в 2024 г. недостаток рабочей силы испытывали 37% промышленных предприятий, в то время как в 2021 г. – 24%, а в 2019 г. лишь около 6%¹. В текущем году процесс лавинообразного роста неудовлетворенного спроса на труд несколько замедлился и приобрел более спокойные очертания². Однако хотя кадровые агентства и фиксируют замедление прироста вакансий, тем не менее превышение спроса над предложением труда остается значительным, и эксперты уверенно констатируют, что такая ситуация надолго³.

Следует подчеркнуть, что на сегодняшний день усиление кадрового голода не имеет демографической подоплеки. Согласно официальным данным Росстата, в настоящее время численность населения трудоспособного возраста, несмотря на небольшие колебания, даже немного превышала показатели рубежа 2020-х годов. Дефицит вызван ростом потребности в рабочей силе в новых точках роста российской экономики: расширением ОПК, развитием импортозамещающих производств, необходимостью восстановления пострадавших в ходе военных действий новых регионов, формированием транспортной инфраструктуры, ориентированной на Восток. В то же время эксперты указывают, что уже в ближайшем будущем к этим факторам добавится неблагоприятная демографическая динамика [17].

Тревожная ситуация, складывающаяся в трудовой сфере, исследуется прежде всего в макроэкономическом аспекте – с точки зрения ее негативного влияния на перспективы экономического роста [2; 4]. В фокусе внимания – поиск возможностей расширения предложения труда как за счет скрытых внутренних резервов рабочей силы [3], так и посредством оптимизации миграционного притока [10; 11]. Вызывает интерес исследование краткосрочных и долгосрочных последствий обострения трудового дефицита [8]. Еще один популярный ракурс связан с уровнем предприятия, с исследованием изменений в подходах к управлению человеческими ресурсами и в политике заработной платы в условиях ограниченного предложения труда [1; 6].

¹ Статистические ряды РЭБ // Российский Экономический барометр. 2025. № 1. С. 27–115 (дата обращения: 24.06.2025).

² Сетевое издание «forbes.ru». <https://www.forbes.ru/finansy/539670-ostaetsa-strasno-peregretym-cto-proishodit-s-rynkom-truda-v-rossii> (дата обращения: 19.06.2025).

³ Минтруд прогнозирует дефицит кадров на уровне 3,1 млн к 2030 году. <https://rg.ru/2025/01/24/mintrud-prognoziruet-deficit-kadrov-na-urovne-31-mln-k-2030-godu.html> (дата обращения: 10.06.2025); Кадровый дефицит в России: временная проблема или новая реальность? <https://ruqi.ru/post/3b2t6a7y51-kadrovii-defitsit-v-rossii-vremennaya-pr> <https://www.kommersant.ru/doc/7404901> (дата обращения: 10.06.2025).

Значительно меньшее внимание привлекает стратегически не менее важный, на наш взгляд, аспект, связанный со сдвигами в социально-экономическом положении, социальном самочувствии и поведенческих установках трудящегося населения. Такого рода сдвиги вплетены в контекст глобальных трансформационных процессов в социально-трудовой сфере, задающих значительно более широкие рамки свободы работников в определении масштабов и условий участия в отношениях рынка труда, но одновременно увеличивающих риски в области соблюдения трудовых прав, гарантий и стандартов социальной защищенности [9; 16; 19; 20].

В России на развитие трудовых отношений и поведенческих установок работников серьезный отпечаток накладывает траектория развития социально-трудовой сферы, отличительной чертой которой на всем протяжении советской и постсоветской истории являлся безусловный приоритет обеспечения прочных гарантий занятости перед достойной оплатой труда [12]. Если на уровне государственной политики занятости главным жупелом традиционно являлась безработица, на недопущение или смягчение которой направлялись основные усилия, что объективно необходимо в аспекте обеспечения благосостояния, то в восприятии работников ключевой проблемой, особенно усугубившейся с переходом к рыночной экономике и коммерциализацией социальной сферы, был недостаточный для обеспечения достойного уровня жизни размер трудовых доходов [5]. Устойчивая недостаточность доходов от занятости наложила отпечаток на структуру трудовых ценностей работников, в которой уровень заработков доминирует над немонетарными аспектами занятости, такими как профессиональная реализация, комфортные и безопасные условия труда, сбалансированное распределение времени между трудом и другими видами деятельности, что может приводить к снижению качества трудовой жизни [13].

С учетом последнего обстоятельства логично предположить, что обострившийся кадровый дефицит может иметь не только негативные, но и позитивные социально-экономические последствия, поскольку выступает мощным фактором укрепления позиций работников на рынке труда. Неизбежное в этих условиях давление на заработную плату в сторону ее повышения может, с одной стороны, стимулировать работодателей к технологическим и организационным новациям, направленным на более рациональное использование ресурса труда и улучшение качества рабочих мест, с другой – по мере удовлетворения потребности в достаточном доходе способствовать сдвигу в системе приоритетов работников в сторону более сбалансированной палитры требований к рабочим местам.

В статье на основе данных официальной статистики, независимых обследований и последних раундов Комплексного наблюдения условий жизни населения, проведенных Росстатом (КОУЖ), предпринята попытка проверить это предположение, проследив динамику объективных и субъективных индикаторов благополучия российских работников в период обострения кадрового дефицита.

Изменение ситуации на рынке труда в контексте благополучия работников

Наиболее заметным объективным индикатором, разворачивающим динамику рынка труда в пользу работников, является динамика безработицы. Тенденция к постепенному сокращению безработицы наблюдается уже на протяжении по крайней мере 15 лет (небольшой всплеск наблюдался лишь в связи с пандемией). Однако в последние годы произошло ее падение до критически низких значений. Уровень безработицы снизился с весьма скромного по мировым меркам пикового значения в 5,8% в 2020 г. до 2,3% – в 2024 г.

Оборотной стороной сложившейся ситуации стало расширение возможностей, открытых перед соискателями рабочих мест. Согласно отчетности Федеральной службы по труду и занятости, с 2021 по 2024 г. число вакансий, приходящихся на одного клиента, зарегистрированного в качестве ищущего работу, возросло в два с половиной раза, и сегодня претендент на трудоустройство может выбирать в среднем из пяти открытых для него вариантов⁴. Параллельно с регистрируемым рынком труда возросшую конкуренцию за работников в регулярных опросах фиксируют независимые кадровые агентства⁵.

На фоне благоприятной для трудящегося населения ситуации в сфере занятости произошло укрепление конкурентных позиций традиционно уязвимых социально-демографических групп: молодежи и представителей старшего поколения. Это проявляется как в снижении уровня безработицы среди этих возрастных категорий, так и в сокращении потенциальной рабочей силы, большую часть которой составляют представители уязвимых слоев населения, желающих работать, но вынужденных покинуть рынок труда из-за низкой конкурентоспособности. По сравнению с 2020 г. в 2024 г. численность

⁴ Росстат. Социально-экономическое положение России. <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (дата обращения: 15.05.2025).

⁵ <https://www.rbc.ru/economics/04/12/2023/6569bebe9a7947509806ffa8> (дата обращения: 15.05.2025); <https://www.rbc.ru/economics/25/01/2024/65b122ac9a79473a6cc106e0> (дата обращения: 15.05.2025); <https://iz.ru/1624816/mariia-stroiteleva/kak-zhe-bez-ruk-deficitit-rabotnikov-v-2023-godu-sostavil-48-mln> (дата обращения: 15.05.2025).

потенциальной рабочей силы, по данным Росстата, сократилась более чем вдвое: с 1,6 млн человек до 772 тыс. человек. Уровень безработицы в этих категориях снижался темпом, сопоставимым с соответствующими процессами в других группах работников, но в силу изначально высокого уровня, по крайней мере в случае молодежи, его снижение охватило относительно более обширный контингент. Так, если в среднем по населению с 2021 по 2024 г. снижение уровня безработицы составило 2,3 п.п., то для возрастной группы 20–24 года – 7,4 п.п., а для самых молодых претендентов на работу в возрасте 15–19 лет – 12,4 п.п.

Об укреплении позиций молодежи на рынке труда свидетельствует и зафиксированный регулярным обследованием Росстата рост численности успешно трудоустраивающихся выпускников системы профессионального образования. При этом основной прирост занятости был достигнут как раз за счет сокращения безработицы выпускников. Особенно вырос уровень участия в рабочей силе выпускников учреждений среднего образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, и очень резко вырос уровень их занятости, что свидетельствует об острой востребованности этой категории кадров.

Результатом обострения кадрового дефицита стал существенный рост заработных плат и улучшение гарантий занятости, предоставляемых работодателями (см. табл. 1). Наблюдалось устойчивое снижение занятости на основе устной договоренности (почти вдвое за последние четыре года) при расширении сферы формальной занятости на основе оформленных в письменной форме постоянных контрактов. Зафиксирован и устойчивый абсолютный рост численности занятых на постоянной основе – с 60,9 млн человек в 2020 г. до 65,7 млн человек в 2024 г.

Таблица 1

Динамика распределения наемных работников по типу контракта

Тип контракта	Доля работников				
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Контракт в письменной форме	95,1	95,0	95,0	95,8	96,2
в том числе:					
постоянный	92,5	92,7	93,1	94,0	94,6
временный	2,6	2,3	1,9	1,7	1,6
Устная договоренность	3,4	3,3	3,0	2,6	1,8
Гражданско-правовой договор	1,4	1,6	2,0	1,7	2,0

Источник: рассчитано авторами по данным обследования рабочей силы Росстата за соответствующие годы. <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 12.05.2025).

Естественным следствием выросшего спроса на труд стало ускорение темпов роста реальной заработной платы и, как следствие, реальных доходов населения (см. табл. 2). Важно отметить, что на фоне ускорившегося роста потребительских цен номинальная заработная плата росла значительно быстрее реальной, что могло создавать в восприятии работников иллюзию более существенного увеличения доходов от занятости, чем это имело место в действительности.

Таблица 2

Динамика заработной платы и реальных доходов населения

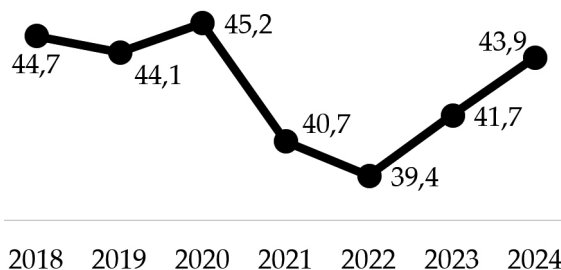
Год	Номинальная среднемесячная зарплата (тыс. руб.)	Номинальная среднемесячная зарплата (% к предыдущему году)	Реальная среднемесячная зарплата (% к предыдущему году)	Реальные располагаемые денежные доходы (% к предыдущему году)
2018	43,7	111,5	108,5	100,7
2019	47,9	109,6	104,8	101,2
2020	51,3	107,1	103,8	98,0
2021	57,2	111,5	104,5	103,3
2022	65,3	114,2	100,3	104,5
2023	74,9	114,7	108,2	106,1
2024	89,1	119,0	109,7	107,3

Источник: составлено авторами по данным Росстата за соответствующие годы. <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (дата обращения: 15.06.2025).

Укрепление позиций работников на рынке труда убедительно подтверждает динамика такого макроэкономического показателя, как доля оплаты труда в ВВП. Как видно из рис. 1, перелом наступил в 2022 г., начиная с которого происходит ее уверенный рост.

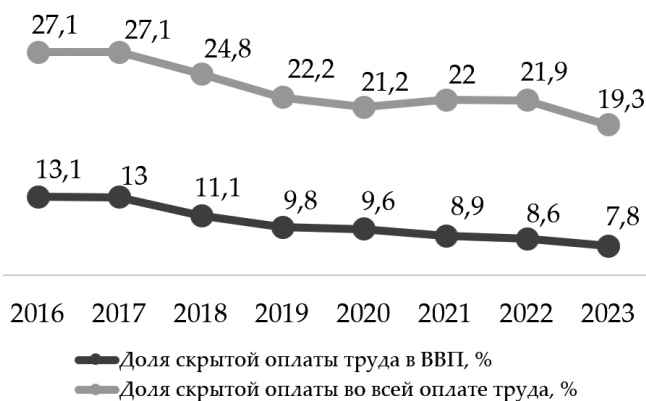
Позитивной тенденцией является повышение стабильности в сфере оплаты труда, о чем свидетельствует снижение доли заработков, получаемых неофициально (см. рис. 2). По сравнению с 2016 г. в 2023 г. доля скрытых выплат в ВВП снизилась с 13,5 до 7,8%. Аналогичную картину можно наблюдать в динамике доли скрытой оплаты во всей оплате труда: снижение соответственно с 27,1 до 19,3%.

Периоды улучшения экономической конъюнктуры, как правило, сопровождаются ростом неравенства по доходам, в том числе трудовым. Однако в сегодняшней России экономический подъем последних лет не привел к перелому тенденции постепенного снижения дифференциации заработной платы, наблюдаемого на протяжении по край-



Источник: Росстат: Национальные счета. Структура ВВП по источникам доходов. <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts> (дата обращения: 15.06.2025).

Рис. 1. Динамика доли оплаты труда в ВВП с 2018 по 2024 г., %



Источник: расчеты авторов по данным Росстата. Росстат: Национальные счета. <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts>; https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2024.pdf (дата обращения: 28.05.2025).

Рис. 2. Динамика показателей скрытой оплаты труда с 2016 по 2023 г.

ней мере двух последних десятилетий. При этом не только продолжается падение разрыва в заработках наиболее высокооплачиваемых работников и самых низкооплачиваемых, характеризуемого коэффициентом фондов, но и сглаживается дифференциация в середине зарплатной шкалы, отражаемая коэффициентом Джини (см. табл. 3).

Таблица 3

Показатели дифференциации заработной платы

Показатели	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021	2023
Коэффициент фондов	24,9	22,1	14,7	16,1	15,8	14,5	14,1	13,0	13,5	13,1
Индекс Джини	0,456	0,447	0,418	0,425	0,420	0,413	0,415	0,410	0,414	0,404

Источник: составлено авторами по данным Росстата. https://rosstat.gov.ru/labour_costs (дата обращения: 15.06.2025).

В то же время сохраняется проблема качества дифференциации, связанная со структурой факторов, лежащих в ее основе. В 1990-х годах и начале 2000-х годов Институтом экономики РАН было проведено несколько раундов обследования социально-экономического положения предприятий. Оно выявило две тенденции в динамике дифференциации зарплаты: рост разрыва между оплатой труда руководителей и основной массы работников и устойчивое сближение заработков квалифицированных и менее квалифицированных кадров. Как видно из табл. 4, с тех пор положение мало изменилось.

Таблица 4

Соотношение средней заработной платы по профессиональным группам с заработной платой неквалифицированных рабочих

Категория работников	2019 г.	2021 г.	2023 г.
Руководители	3,58	3,91	3,67
Специалисты высшей квалификации	2,07	2,22	2,09
Специалисты средней квалификации	1,90	1,87	1,76
Офисные служащие	1,22	1,30	1,29
Торговые работники	1,18	1,23	1,19
Сельскохозяйственные работники	1,25	1,29	1,30
Квалифицированные рабочие	1,82	1,80	1,89
Операторы	1,86	1,85	1,89
Неквалифицированные рабочие	1,0	1,0	1,0

Источник: рассчитано авторами по данным проводимых Росстатом выборочных обследований организаций за соответствующие годы. Росстат. Сведения о заработной плате работников в организациях по категориям персонала и профессиональным группам. <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/60671> (дата обращения: 15.04.2025).

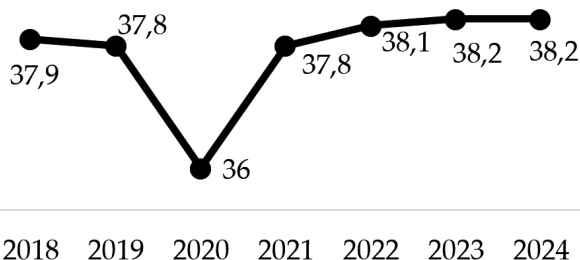
В 2023 г. безусловными лидерами по величине оплаты выступали руководители, у которых она в 3,67 раза превышала оплату неквалифицированных работников. У работников высшей квалификации это превышение составляло 2,09 раза, а у средней – 1,76 раза. Иными словами, по-прежнему сохраняется сильная статусная дифференциация оплаты труда между руководителями и остальными категориями работников⁶. Для большинства работников, не занимающих руко-

⁶ Следует отметить, что это не только российская проблема. В докладе МОТ, специально посвященном неравенству в оплате труда, отмечалось, что в развитых странах около 80% работников получают зарплату ниже средней по организации [18].

водящие позиции, связь между профессиональной квалификацией и заработком хотя и прослеживается, но является сглаженной, к тому же далеко не линейной. Таким образом, фактор должностного статуса (а более точно – наличия или отсутствия руководящих полномочий) устойчиво доминирует над фактором профессионально-квалификационных характеристик, отражающих накопленный человеческий капитал.

В целом, однако, динамику показателей, характеризующих изменения в области оплаты труда, можно признать благоприятной для большинства трудящегося населения. Хотя не подлежит сомнению и то, что, несмотря на позитивную динамику последних лет, труд в отечественной экономике продолжает оставаться относительно дешевым, а заработная плата, как будет показано далее, далеко не всегда обеспечивает социально приемлемый уровень жизни.

Следует отметить, что тенденция к росту доходов от занятости может быть отчасти связана с увеличением зафиксированного статистикой объема трудовых затрат. Увеличение средней продолжительности фактически отработанного времени является, пожалуй, единственным очевидным индикатором, который может косвенно свидетельствовать о негативном влиянии кадрового дефицита на работающее население (см. рис. 3). Его резкое падение на пике пандемии в 2020 г. уже на следующий год было полностью компенсировано. Однако продолжительность рабочей недели продолжала расти, достигнув в 2023–2024 гг. рекордно высокого значения в 38,2 часа. Такая динамика резко расходится с трендом, характерным для развитых стран, в большинстве из которых фактически отработываемое время находится в интервале 34–36 часов в неделю и последовательно проводится стратегическая линия на его дальнейшее сокращение [15]. Тенденция к росту продолжительности рабочего времени в российской экономике сближает ее по этому параметру с экономиками развивающихся стран.



Источник: данные обследования рабочей силы Росстата за соответствующие годы. <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 12.05.2025).

Рис. 3. Динамика средней продолжительности рабочей недели, часов

Субъективные индикаторы благополучия российских работников

Широкие возможности для оценки изменений в субъективном благополучии экономически активного населения предоставляют данные регулярно проводимого Росстатом (раз в два года) Комплексного наблюдения условий жизни населения. Это наиболее представительное по своему охвату обследование содержит блок вопросов об удовлетворенности различными аспектами своего положения в сфере труда – от заработной платы до морального и профессионального удовлетворения, которое дает человеку занимаемое рабочее место.

Сопоставление данных последних четырех раундов обследования показывает устойчивый рост удовлетворенности от раунда к раунду по всему кругу рассматриваемых аспектов (см. табл. 5). Отчасти более выраженный по сравнению с предыдущими периодами рост индикаторов удовлетворенности между 2022 и 2024 г. может быть связан со смещением выборки последнего раунда в сторону более образованного контингента респондентов, для которого характерно более высокое качество занятости⁷. Однако следует особо отметить, что негативной динамики показателей удовлетворенности работой не было зафиксировано даже в период пандемии, хотя между раундами 2018 и 2020 г. рост был далеко не такой бурный, как в последующий период.

Прежде всего бросается в глаза резкий рост удовлетворенности заработком до значений, значительно превышающих как среднемировые, так и характерные для большинства развитых стран показатели. Удовлетворенность заработком практически всегда является самой низкой точкой профиля удовлетворенности различными аспектами рабочего места. Согласно данным регулярных опросов Международной ассоциации Gallup, в среднем по странам мира своей работой в целом удовлетворены примерно две трети трудящегося населения, а заработком – лишь около половины. При этом ассоциация фиксирует небольшое снижение обоих показателей удовлетворенности между 2018 и 2023 г.⁸ По результатам другого опроса, в 2021 г. доля удовлетворенных заработком превышала 60% лишь в трех развитых

⁷ По сравнению с предыдущим раундом средняя продолжительность образования работающих респондентов в 2024 г. выросла почти на два с половиной месяца (с 13,7 до 13,9 лет), в то время как ранее прирост между раундами составлял не более двух недель. Доля лиц, имеющих дипломы, подтверждающие получение профессионального образования, стабильно составлявшая примерно 73,5%, в последнем раунде составила 78,3%. Столь резкое увеличение также не может отражать реальных изменений профессионально-квалификационной структуры рабочей силы.

⁸ <https://www.gallup-international.bg/en/48532/most-people-like-their-jobs-satisfaction-with-the-remuneration-is-still-lacking-behind/> (дата обращения: 19.05. 2025).

Динамика индикаторов удовлетворенности работой по возрастным группам

Аспект	Доля лиц, вполне удовлетворенных работой, по возрастным категориям, %			
	все возраста	трудоспособный возраст	молодежь 16–29 лет	старше трудоспособного
Заработок				
2018	38,9	38,4	39,5	43,3
2020	44,0	43,8	45,4	45,9
2022	50,6	50,5	52,3	52,4
2024	61,3	61,1	60,6	63,9
Надежность работы				
2018	70,1	69,5	67,7	76,0
2020	72,6	72,1	70,1	76,6
2022	78,2	77,9	75,2	81,4
2024	83,9	83,7	80,2	86,6
Выполняемые обязанности				
2018	75,5	75,0	72,2	80,3
2020	77,1	76,7	74,0	80,5
2022	80,7	80,5	78,1	83,1
2024	83,4	83,3	81,1	86,1
Режим работы				
2018	82,2	81,5	79,2	88,3
2020	82,8	82,2	81,1	88,0
2022	85,5	85,1	83,0	90,0
2024	87,5	87,3	85,7	91,6
Условия труда				
2018	73,8	73,0	73,4	80,2
2020	75,9	75,3	75,5	80,9
2022	79,8	79,5	79,6	83,2
2024	84,1	83,9	83,5	87,2
Расстояние до работы				
2018	70,6	69,9	67,9	76,9
2020	72,3	71,7	69,5	77,2
2022	76,5	76,3	74,1	79,8
2024	82,6	82,3	81,3	86,3
Профессиональная удовлетворенность				
2018	65,0	64,5	60,0	69,2
2020	67,9	67,6	64,7	70,3
2022	72,9	72,8	68,6	74,5
2024	78,4	78,1	74,6	82,4
Моральное удовлетворение				
2018	71,3	70,8	66,1	75,8
2020	74,0	73,6	69,6	77,6
2022	78,2	77,9	74,6	81,1
2024	84,9	84,8	82,1	87,6

Источник: составлено авторами по данным КОУЖ за соответствующие годы. https://rosstat.gov.ru/itog_inspect (дата обращения: 05.06.2025).

странах – Швейцарии, Германии и США. Далее в рейтинге располагаются Канада, Франция и Великобритания, где удовлетворены заработком были около половины работников⁹.

В России, при сохранении в целом общего профиля аспектов удовлетворенности работой, удовлетворенность заработком росла наиболее быстрым темпом: за период с 2018 по 2024 г. доля работников, вполне удовлетворенных доходом от занятости, выросла более чем в полтора раза, сравнявшись с уровнем в лидирующих западных странах.

Такая динамика может быть следствием двух обстоятельств. Во-первых, рост реальной заработной платы фиксировался на фоне довольно высокой инфляции, т. е. номинальная заработная плата росла значительно более высоким темпом. Хотя прирост номинальной заработной платы в значительной части поглощался ускорившейся инфляцией¹⁰ и, соответственно, реальный прирост был значительно более скромным, работники при оценке своего дохода от занятости могут быть склонны ориентироваться именно на увеличение номинальной заработной платы, и именно оно фиксировалось в восприятии работников¹¹. Дополнительным обстоятельством, укрепляющим такое восприятие, было значительно более медленное по сравнению с заработками работающего населения увеличение пенсионных выплат. Во-вторых, повышение заработной платы широко затронуло категории относительно низкооплачиваемой рабочей силы, представители которых ранее не демонстрировали удовлетворенности заработком.

Увеличение заработков наименее оплачиваемых категорий работников привело к улучшению материального положения значительной части тех домохозяйств, которые, имея душевые доходы, близкие к прожиточному минимуму, балансировали на грани бедности. Это видно по динамике доли населения, испытывающего лишения и трудности при балансировке семейного бюджета (см. табл. 6). В то же время, как видно из таблицы, хотя финансовое положение домохозяйств улучшилось, ситуацию и сегодня трудно назвать благополучной. Более трети российских домохозяйств по-прежнему не способны

⁹ Comparing Salaries in Various Countries, Are You Satisfied with Your Pay? <https://merxwire.com/19277/comparing-salaries-in-various-countries-are-you-satisfied-with-your-pay/> (дата обращения: 19.05.2025).

¹⁰ Согласно данным КОУЖ, за период с 2018 по 2024 г. средняя оценка респондентами минимального месячного дохода, необходимого домохозяйству, чтобы «свести концы с концами», выросла более чем на четверть (с 58,5 тыс. руб. до 73,9 тыс. руб.).

¹¹ На это обстоятельство обращал внимание еще Дж.М. Кейнс, рассуждая о понижающей жесткости заработной платы и роли инфляции как фактора, облегчающего снижение затрат работодателей на оплату труда в условиях кризисного ухудшения конъюнктуры [7].

Динамика некоторых индикаторов финансового положения домохозяйств

Категория домохозяйств	Доля домохозяйств			
	2018 г.	2020 г.	2022 г.	2024 г.
Домохозяйства, указавшие на отсутствие возможности:				
справиться с неожиданными тратами (расходы на срочный ремонт жилья или замену предметов длительного пользования, срочные медицинские услуги и так далее)	52,9	51,2	47,2	35,0
заменить пришедшую в негодность самую простую мебель	53,1	49,1	44,7	34,3
приглашать гостей на семейное торжество (день рождения, Новый год и пр.)	25,3	24,8	21,5	18,6
каждый год одну неделю отпуска проводить вне дома (включая проведенное время во втором жилье, у родственников, у друзей)	49,1	48,6	44,5	35,4
Домохозяйства, указавшие, что при покупке самого необходимого могут «свести концы с концами»:				
очень легко	0,3	0,5	0,5	0,6
легко	3,0	3,8	4,0	5,0
сравнительно легко	17,3	20,0	21,8	29,1
с небольшими затруднениями	35,4	36,5	37,7	36,8
с затруднениями	29,5	27,7	26,6	22,6
с большими затруднениями	14,6	11,5	9,3	5,8

Источник: составлено авторами по данным КОУЖ за соответствующие годы. https://rosstat.gov.ru/itog_inspect (дата обращения: 05.06.2025).

за счет собственных ресурсов справиться с затратами на срочные медицинские услуги, на замену мебели и предметов длительного пользования или оплатить поездку в отпуск хотя бы на одну неделю в течение года. Более-менее свободно справляются с повседневными тратами менее трети домохозяйств. При таком раскладе относительно высокая, по мировым меркам, удовлетворенность заработком может объясняться также относительно низким уровнем притязаний широких слоев российского населения¹².

¹² Как показывают опросы, 38% респондентов считают, что уровень жизни ухудшился, и только 18% отметили его улучшение. https://t.me/banki_economy/3450 (дата обращения: 19.06.2025).

Наиболее проблемной зоной благополучия, связанного с работой, является профессиональная удовлетворенность, хотя и здесь налицо отчетливый позитивный сдвиг: за рассматриваемый период рост доли вполне удовлетворенных работой в профессиональном аспекте составил 13,4 п. п. и наблюдался во всех возрастных группах. Тем не менее отставание по этому индикатору от других аспектов удовлетворенности сохранилось.

Относительно низкий уровень этого индикатора может быть связан с широкой распространенностью на российском рынке труда сознательного отказа от работы по специальности, полученной в системе профессионального образования, в пользу других вариантов занятости, более привлекательных по тем или иным причинам. В последние годы на эту проблему стали обращать внимание в связи с обострившимся дефицитом рабочей силы. Чаще всего с тревогой отмечают растущую популярность работы в сфере доставки, отвлекающей на себя весомую часть молодых работников, при росте неудовлетворенного спроса на труд в реальном секторе экономики.

Однако практика работы не по специальности получила распространение уже несколько десятилетий назад при переходе экономики на рыночные рельсы, когда наблюдался массовый отток квалифицированных кадров с необеспеченных достойной заработной платой рабочих мест, требовавших серьезной профессиональной подготовки, в сферы, дающие возможность обеспечить себя средствами к существованию в изменившихся реалиях [14]. В дальнейшем проблема относительно низкого уровня заработной платы широких слоев российского населения сохранилась и наложила отпечаток на ранжирование трудовых ценностей и поведенческие установки населения. По данным обследования социально-экономической защищенности в сфере труда, проводившегося ИЭ РАН с 2003 по 2012 г., доля респондентов, подтвердивших, что им важно следовать полученной в системе профессионального образования профессии, при выборе работы сократилась с 57,9 до 47,5%. В случае молодежи в возрасте до 29 лет динамика была более устойчивой: 52,8 и 52,1% соответственно. Таким образом, примерно для половины работников работа по специальности отнюдь не являлась первым приоритетом.

Примерно такую же пропорцию фиксирует КОУЖ при ответе на вопрос о фактическом соответствии специальности выполняемой работе. На протяжении всех раундов обследования среди имеющих диплом о профессиональном образовании факт работы по профессии/специальности, указанной в дипломе, подтверждали лишь около половины работающих респондентов. При этом в последних двух раундах наметилась тенденция к росту доли работающих по специальности, особенно заметная среди молодежи. Между 2020 и 2024 г.

по всему кругу респондентов эта доля, до того удерживающаяся с небольшими колебаниями на уровне около 47%, выросла до 53,4%. Отчасти это может быть связано с отмеченным выше смещением выборки последнего раунда в сторону более образованного контингента респондентов, для которого характерна более высокая степень приверженности профессии, но может быть и свидетельством наметившегося сдвига в системе приоритетов экономически активного населения при выборе рабочих мест. Нужно, однако, признать, что на сегодняшний день предположение о сдвиге в системе приоритетов пока что не находит других подтверждений. Насколько можно судить по имеющимся данным, установка на поиск возможно более высокооплачиваемой работы, часто в ущерб профессиональным интересам, своему призванию и возможностям самореализации в профессии, не сдает свои позиции. Об этом говорит, в частности, распределение главных ориентиров, на которые указывают лица, находящиеся в процессе поиска работы (см. табл. 7).

Таблица 7

Динамика приоритетов лиц, ищущих работу

Год	Все работники	Имеющие образование				
		высшее	среднее специальное (специалисты)	среднее специальное (рабочие)	среднее общее	основное общее
Приоритет: работа с хорошей зарплатой						
2018	56,1	54,8	58,2	58,5	55,4	49,5
2020	51,7	50,5	54,4	56,5	50,1	43,3
2022	54,3	53,6	57,5	58,7	54,2	42,6
2024	55,3	56,8	58,4	61,8	49,1	42,6
Приоритет: работа по специальности						
2018	16,0	26,7	17,1	12,7	6,4	3,4
2020	16,5	29,8	17,1	13,5	5,4	3,1
2022	15,2	25,4	16,8	12,3	7,7	4,0
2024	15,7	23,8	18,6	10,0	9,3	3,0
Приоритет: работа на дому или очень близко к дому						
2018	7,1	6,7	7,0	5,6	8,7	7,8
2020	8,8	7,8	8,3	7,2	11,1	10,8
2022	8,1	8,6	7,1	5,5	10,3	8,8
2024	8,6	8,4	7,3	7,3	9,9	12,7

Год	Все работники	Имеющие образование				
		высшее	среднее специальное (специалисты)	среднее специальное (рабочие)	среднее общее	основное общее
Нет приоритетов: согласны на любую работу						
2018	16,3	8,3	14,3	18,9	22,5	33,3
2020	17,9	8,7	16,3	19,1	24,6	33,5
2022	16,5	9,1	14,9	17,4	19,0	33,0
2024	14,7	8,1	11,7	15,4	21,8	28,8

Источник: составлено авторами по данным КОУЖ за соответствующие годы. https://rosstat.gov.ru/itog_inspect (дата обращения: 05.06.2025).

При том, что приверженность полученной профессии проявляется отчетливее у лиц с более высоким уровнем образования, вне зависимости от этого уровня в системе приоритетов продолжает доминировать заработная плата. У большинства категорий работающих наблюдается укрепление этого приоритета при некотором снижении доли ориентированных в первую очередь на работу по полученной профессии. Особенно четко это выражено у лиц, получивших образование по рабочим специальностям.

Заключение

Проведенный анализ изменений в социально-экономическом положении и социальном самочувствии работников, которыми сопровождается текущий этап развития российской экономики, позволяет заключить, что расширение неудовлетворенного спроса на труд на сегодняшний день в целом позитивно сказалось на большинстве аспектов благополучия в сфере труда. Укрепление конкурентных позиций работников способствовало не только увеличению заработной платы, но и росту стабильности социально-экономического положения населения, и прежде всего традиционно уязвимых его социально-демографических категорий, для которых характерна сниженная конкурентоспособность. Этот вывод подтверждается не только изменением объективных макроэкономических характеристик социально-трудовой сферы, но и ростом удовлетворенности работой по всему кругу наблюдаемых Росстатом монетарных и немонетарных аспектов – от заработной платы до условий труда и профессиональной самореализации.

В развитие немонетарной составляющей благополучия работников, связанной с улучшением качества трудовой жизни, растущий

вклад вносят инициативы бизнеса. Сталкиваясь с ограниченностью финансовых ресурсов для дальнейшего повышения заработной платы, корпорации пытаются привлечь работников с помощью укрепления правовых и социальных гарантий, более полного учета индивидуальных предпочтений в отношении режима и условий труда, расширения возможностей обучения и повышения квалификации¹³. В то же время на уровне государственных структур прослеживается стремление максимально задействовать все доступные ресурсы труда, в том числе за счет увеличения трудовой нагрузки на индивидуальном уровне. Последние инициативы Минэкономразвития России по повышению гибкости трудовых отношений направлены на снятие законодательных ограничений для применения сверхурочных работ¹⁴. Эта установка приносит свои плоды: отмеченный в последние годы рост заработков сопровождался рекордным увеличением продолжительности рабочего времени, что, отметим, противоречит общемировой тенденции к его сокращению.

Следует подчеркнуть, что труд в отечественной экономике продолжает оставаться относительно дешевым. Несмотря на рост доходов от занятости, они далеко не всегда достаточны для удовлетворения базовых потребностей на социально приемлемом уровне. С одной стороны, это смещает структуру приоритетов в сфере труда в сторону поиска возможно более высокооплачиваемой занятости в ущерб немонетарным аспектам, характеризующим качество трудовой жизни. Существенным недостатком российской практики оплаты труда является отрыв заработков от своей основы – накопленного человеческого капитала. Недооценка квалифицированного труда побуждает работников переходить в не требующие серьезной подготовки, но лучше оплачиваемые сферы деятельности, что поддерживает профессионально-квалификационный дисбаланс и снижает возможности профессиональной самореализации. С другой стороны, дешевизна труда снижает заинтересованность бизнеса в более рациональном использовании этого ресурса, во внедрении инновационных технологий, повышающих производительность, в модернизации рабочих мест. Пока что видимые шаги, предпринимаемые для смягчения трудодефицита, направлены на поиск резервов для расширения предложения труда, а не на модернизацию структуры спроса на рабочую силу. В перспективе такая стратегия чревата неблагоприятными последствиями как в аспекте экономического роста, так и для благополучия в сфере труда.

¹³ Баланс интересов: какие решения нужны бизнесу в трудовых отношениях. <https://www.rbc.ru/industries/news/66f14271a794733023874d5> (дата обращения: 10.06.2025).

¹⁴ <https://iz.ru/1765880/sergei-gurianov/udal-no-mal-trudoustroistvo-posle-professionaliteta-okazalos-problemoi> (дата обращения: 10.06.2025).

ЛИТЕРАТУРА/REFERENCES

1. *Александрова О.А.* Проблема дефицита кадров в промышленном секторе экономики: причины и направления решения // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Т. 20. № 2. С. 150–162. [*Aleksandrova O.A.* The problem of personnel shortage in the industrial sector of the economy: reasons and directions for solution // Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2024. Vol. 20. No. 2. Pp. 150–162. (In Russ.)] DOI: 10.52180/1999-9836_2024_20_2_1_150_162. EDN: BGVYET.
2. *Ахипкин Н.Ю.* Структурная динамика российского рынка труда: эффекты санкционных ограничений // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2024. № 6. С. 7–23. [*Akhapkin N.Yu.* Structural Dynamics of the Russian Labor Market: Effects of Sanctions Restrictions // Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. 2024. No. 6. Pp. 7–23. (In Russ.)] DOI: 10.52180/2073-6487_2024_6_7_23. EDN: SFLCO.
3. *Баскакова М.Е.* Потенциальная рабочая сила современной России: социально-демографический портрет и уровень образования // Социально-трудовые исследования. 2022. № 48 (3). С. 105–117. [*Baskakova M.E.* The potential labor force of modern Russia: The socio-demographic profile and level of education // Social and labor research. 2022. No. 48 (3). Pp. 105–117. (In Russ.)] DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-105-117.
4. *Белюсов Д.* Новый формат развития российской экономики: структурные проблемы и цифровой ответ: Научный доклад, Июнь 2025. [*Belousov D.* New development format of the Russian economy: structural problems and digital response // Research paper. June 2025. (In Russ.)] http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Presentations/DBelousov/20250527Tumen.pdf.
5. *Бобков В.Н., Одицова Е.В.* Влияние уровня заработной платы на качество занятости и экономическую устойчивость домохозяйств // Федерализм. 2024. Т. 29 (1). С. 77–95. [*Bobkov V.N., Odintsova E.V.* The Impact of Wage Levels on the Quality of Employment and Economic Sustainability of Households // Federalism. 2024. Vol. 29 (1). Pp. 77–95. (In Russ.)] DOI: 10.21686/2073-1051-2024-1-77-95.
6. *Голикова В.В., Муковнин С.К., Казун А.П., Ершова Н.В.* Дефицит квалифицированных рабочих в обрабатывающей промышленности: следствие неэффективности фирм или препятствие для роста эффективных? // Вопросы экономики. 2025. № 2. С. 39–65. [*Golikova V.V., Mukovnin S.K., Kazun A.P., Ershova N.V.* Shortage of skilled workforce in manufacturing: A consequence of firms ineffectiveness or an obstacle for the growth of effective firms? // Voprosy Ekonomiki. 2025. No. 2. Pp. 39–65. (In Russ.)] DOI: 10.32609/0042-8736-2025-2-39-65.
7. *Кейнс Дж. М.* Общая теория занятости, процента и денег / пер. с англ. М.: ЗАО «Бизнеском», 2013. [*Keynes J. M.* The General Theory of Employment, Interest and Money. M.: ЗАО 'Biznescom', 2013. (In Russ.)]
8. *Малева Т.М., Ляшок В.Ю.* Дефицит рабочей силы в России: краткосрочные и долгосрочные эффекты // Экономическая политика. 2024. Т. 19. № 6. С. 120–153. [*Maleva T.M., Lyashok V.Yu.* Labor Shortage in Russia: Short-Term and Long-Term Effects // Economic Policy. 2024. Vol. 19. No. 6. Pp. 120–153. (In Russ.)] DOI: 10.18288/1994-5124-2024-6-120-153.
9. *Садовая Е.С.* Рынок труда в цифровой экономике – перспективы регулирования // Мировая экономика и международные отношения. 2022. Т. 66. № 10. С. 102–111. [*Sadovaya E.S.* Labor Market in the Digital Economy – Prospects for Regulation //

- World Economy and International Relations. 2022. Vol. 66. No. 10. Pp. 102–111. (In Russ.)] DOI: 10.20542/0131-2227-2022-66-10-102-111.
10. *Седлов А.П.* Ресурсы и риски трудовой иммиграции: императивы формирования и методология оценок // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Т. 20. № 2. С. 228–242. [*Sedlov A.P.* Resources and Risks of Labor Immigration: Imperatives of Formation and Methodology of Assessments // Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2024. Vol. 20. No. 2. Pp. 228–242. (In Russ.)] DOI: 10.52180/1999-9836_2024_20_2_7_228_242. EDN: QCHFSP.
 11. *Соболев Э.Н.* Трудовая миграция на российском рынке труда: ключевые проблемы и подходы к регулированию // Общество и экономика. 2024. № 11. С. 5–18. [*Sobolev E.* Labor Migration in the Russian Labor Market: Key Problems and Approaches to Regulation // Society and Economy. 2024. No. 11. Pp. 5–18. (In Russ.)] DOI: 10.31857/S0207367624110018.
 12. *Соболев Э.Н., Соболева И.В.* Российская трудовая модель и политика занятости // Общество и экономика. 2022. № 3. С. 22–34. [*Sobolev E., Soboleva I.* The Employment Model and Labor Policy in Russia // Society and Economy. 2022. No. 3. Pp. 22–34. (In Russ.)] DOI: 10.31857/S020736760019059-3. EDN: CGRLIO.
 13. *Соболева И.В.* Воспроизводственная функция заработной платы и трудовая мотивация в современной России // Вопросы политической экономии. 2019. № 3. С. 95–104. [*Soboleva I.* Reproduction Function of Wages and Work Motivation in Modern Russia // Problems in Political Economy. 2019. No. 3. Pp. 95–104. (In Russ.)] EDN: PZYDQH.
 14. *Соболева И.* Недоиспользование трудового потенциала страны: путь в направлении, обратном мировому // Человек и труд. 2003. № 6. [*Soboleva I.* Underutilization of the country's labor potential: moving oppositely to global trend // Man and Labor. 2003. No. 6. (In Russ.)]
 15. *Старокожева В.П., Агарычева А.В., Сквепень В.А.* Анализ продолжительности рабочего времени в странах мира // Экономика труда. 2024. Т. 11. № 6. С. 749–770. [*Starokozheva V.P., Agarycheva A.V., Skovpen V.A.* Analysis of Working Hours in Countries around the World // Economy of Labor. 2024. Vol. 11. No. 6. Pp. 749–770. (In Russ.)] DOI: 10.18334/et.11.6.121187.
 16. *Стребков Д.О., Шевчук А.В.* Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. [*Strebkov D., Shevchuk A.* What do we know about freelancers? Sociology of free employment. National Research University Higher School of Economics. Moscow: HSE Publishing House, 2022. (In Russ.)]
 17. *Юмагузин В.В., Винник М.В.* Прогноз численности и демографической нагрузки населения России до 2100 года // Проблемы прогнозирования. 2022. № 4 (193). С. 98–111. [*Yumaguzin V.V., Vinnik M.V.* Forecast of Population Size and Demographic Burden in Russia up to 2100 // Studies on Russian Economic Development. 2022. Vol. 33. No. 4. Pp. 422–431. (In Russ.)] DOI: 10.47711/0868-6351-193-98-111.
 18. Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace. Geneva: ILO, 2016. P. XIX.
 19. International Labour Organisation. (2023). The rise of flexible work: Global trends and implications. ILO Publications.
 20. *Kelliher C., Anderson D.* For Better or for Worse? An Analysis of how Flexible Working Practices Influence Employees' Perceptions of Job Quality // The International Journal of Human Resource Management. Vol. 19. Iss. 3. March 2008. Pp. 419–431.

Дата поступления рукописи: 15.07.2025 г.

Дата принятия к публикации: 13.10.2025 г.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Соболева Ирина Викторовна – доктор экономических наук, главный научный сотрудник, руководитель Центра развития человеческого потенциала ФГБУН Институт экономики РАН, Москва, Россия
ORCID: 0000-0002-3049-7789
irasobol@gmail.com

Соболев Эдуард Неньевич – доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник ФГБУН Институт экономики РАН, Москва, Россия
ORCID: 0000-0002-9142-3361
edsobol@rambler.ru

ABOUT THE AUTHORS

Irina V. Soboleva – Dr. Sci. (Econ.), Chief Researcher, Head of the Center for Human Potential Development, Institute of Economics of the RAS, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0002-3049-7789
irasobol@gmail.com

Eduard N. Sobolev – Dr. Sci. (Econ.), Leading Researcher, Institute of Economics of the RAS, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0002-9142-3361
edsobol@rambler.ru

EMPLOYEE WELL-BEING IN A LABOR-DEFICIT ECONOMY

Based upon official statistics, independent surveys, and the latest rounds of the Rosstat Comprehensive Monitoring of Living Conditions, the article examines changes in objective and subjective indicators characterizing various aspects of the well-being of Russian employees under labor shortage exacerbation. It is shown that the changed labor market situation contributed not only to wage increase, but also to greater stability in the socio-economic situation of the working population, as well as to an increase in job satisfaction across the entire range of aspects considered. At the same time, the observed growth in wages was accompanied by an unprecedented increase in working time duration. It is concluded that labor in the Russian economy continues to be relatively cheap, and wage received in many cases hardly guarantee socially acceptable standard of living. The situation generates a shift in work values towards remuneration to the detriment of non-monetary aspects characterizing the quality of working life.

Keywords: *labor shortage, employee well-being, job satisfaction, wages, non-monetary indicators of well-being.*

JEL: J28, J31, I31.