

Карпенко Иван Дмитриевич
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Минтруда России

Предложение рабочей силы на российском рынке труда: факторы влияния и их оценка

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению особенностей формирования предложения рабочей силы на рынке труда. На основании исследования научных публикаций сформирован перечень факторов, оказывающих влияние на формирование предложения рабочей силы для учета при анализе её текущего состояния и прогнозирования. Факторы разделены на 3 категории: экономические, социальные, демографические.

Сформирован методологический подход к оценке и прогнозированию предложения на рабочую силу с учетом представленных факторов. В качестве примера применения методологического подхода к описанию современной характеристики факторов, обоснованию их влияния на предложение рабочей силы и количественной оценки приведен экономический фактор «уровень заработной платы». Показателем, характеризующим указанный фактор, является «доля заработной платы в доходах трудоспособного населения», имеющий количественное измерение, сформированное на основе данных Росстата.

Ключевые слова: рынок труда, предложение рабочей силы, анализ факторов, оценка влияния, экономические факторы, социальные факторы, демографические факторы, прогнозирование предложения рабочей силы, уровень заработной платы.

Karpenko Ivan Dmitrievich
"All-Russian Research Institute of Labor" of the
Ministry of Labor of the Russian Federation

Labor supply in Russian labor market: influencing factors and their assessment

Abstract. The article is devoted to examining the characteristics of labor supply formation in the labor market. Based on a review of scientific publications, a list of factors affecting the formation of labor supply has been compiled for consideration in analyzing its current state and forecasting. These factors are divided into three categories: economic, social, and demographic. A methodological approach has been developed for assessing and forecasting the labor supply, taking into account the presented factors. As an example of applying this methodological approach to describe the current characteristics of the factors, justify their impact on the labor supply, and quantify them, the economic factor "wage level" is presented. The indicator characterizing this factor is the "share of wages in the income of the working-age population," which has a quantitative measurement based on Rosstat data.

Keywords: labor market, labor supply, factor analysis, impact assessment, economic factors, social factors, demographic factors, forecasting of labor supply, wage level.

Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда являются его основными элементами, составляющими механизм рынка труда. И если носителями спроса на труд являются работодатели (организации – юридические лица и индивидуальные предприниматели), то носителями предложения являются индивидуумы (физическими лица).

В этом различии кроется основная сложность прогнозирования рынка труда и достижение его равновесия.

Ёмкость спроса на рабочую силу можно определить как совокупную кадровую потребность экономики. Она может быть определена и проанализирована при комплексном использовании данных из разных источников информации: статистических данных и аналитических материалов Росстата, итогов соответствующих мониторингов, экономико-статистических и социологических исследований, проводимых профильными структурами, ведомственной отчетности Минтруда России. Это позволяет разрабатывать и применять на практике соответствующие методики прогнозирования кадровой потребности в отраслевом, территориальном и профессионально-квалификационном разрезах. Например: «Методика определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу», утверждённая приказом Минтруда России от 22 марта 2024 г. N 137н [1] и «Методика формирования прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах», утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 11 сентября 2024 г. N 2461-р [2].

Предложение рабочей силы – это совокупное количество носителей рабочей силы, вышедших на рынок труда (занятых и безработных соискателей рабочих мест).

В отличие от спроса, предложение рабочей силы носит индивидуальный характер, то есть зависит от личностных характеристик, предпочтений, возврений и других особенностей мышления конкретного человека. Это существенно снижает возможности аналитических обобщений и выводов, а также разработки инструментария для проведения прогнозирования предложения на рынке труда. Однако, в массовом сознании людей формируются и некоторые общие подходы к принятию решения о выходе на рынок труда, связанные с действием объективных факторов, стимулирующих или понижающих стремление трудиться.

Вместе с тем, прогнозирование объёма предложения рабочей силы на рынке труда также необходимо, как и прогнозирование кадровой потребности, так как данные о сложившемся тренде предложения позволяют принять соответствующие меры, направленные на ликвидацию диспропорций на рынке труда (как со стороны государства, так и со стороны работодателей). Особенно актуальным это становится в настоящее время, когда, по мнению члена-корреспондента РАН, д.э.н., заместителя директора Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ Капелюшникова Р.И., понижение предложения обусловлено объективными «демографическими факторами – падением общей численности населения, с одной стороны, и его усиливающимся старением, с другой» [3, с.7]. В этой связи методологической задачей при прогнозировании предложения рабочей силы является выявление наиболее значимых факторов для подавляющего большинства индивидуумов, которые влияют на объём предложения на рынке труда.

Следовательно, при анализе и оценке таких факторов необходимо исходить из нижеследующего:

- решение трудоспособного человека о выходе на рынок труда или смены места работы принимается сугубо индивидуально;
- процесс формирования предложения всегда основан на предпочтениях индивидуума, которые лежат в основе его выбора между работой и досугом;
- принятие решения о выходе на рынок труда осуществляется под действием значительного количества мотивов, социально-экономических интересов и принципов, которые формируют множество вариантов экономического поведения человека как индивидуального носителя рабочей силы [4, с.4].

Основой для определения прогнозного объёма предложения рабочей силы в будущих периодах на российском рынке труда могут стать данные соответствующего будущему периоду баланса трудовых ресурсов. Например, прогноз баланса трудовых ресурсов на 2025 – 2027 годы [5].

Принимаем данный показатель в качестве базового показателя предложения рабочей силы в будущем периоде, который определяется в разрезе каждого года периода прогнозирования. Для данного показателя может быть установлено следующие название и условное обозначение: прогнозный объём предложения рабочей силы - $V_{прсп.}$.

Расчёт может производиться следующим образом:

$V_{прсп.} = ТрН - Н$, где:

ТрН - численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, чел. (БТР, Раздел I, строка 1);

Н - численность населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике, чел. (БТР, Раздел II, строка 5).

Числовые значения показателей, применяемых в указанном расчёте, определяются в соответствии с «Методикой разработки прогноза баланса трудовых ресурсов», утверждённой приказом Минтруда России от 15 апреля 2019 г. № 248н [6].

Однако, принимая данный показатель без корректировки на объективное действие факторов, влияющих на формирование предложения, невозможно считать его достаточно достоверным для оценки объёма предложения в будущем периоде.

В современной экономической литературе и публикациях, авторами которых являются авторитетные эксперты в сфере рынка труда, приводятся различные варианты определений, толкований и классификации факторов, влияющих на предложение рабочей силы на рынке труда. Например, разными авторами к таким факторам относятся:

- по мнению аналитиков агентства «Актион»: средний уровень оплаты труда; количество населения и в целом демографическая ситуация; профессиональная структура рынка труда (переизбыток или недостаток определенных профессий); мобильность населения; этнические, религиозные, культурные, психологические особенности населения; доступность иных источников дохода [7];

- Коровкин А.Г., д.э.н., заведующий лабораторией прогнозирования трудовых ресурсов ИНП РАН, считает, что наиболее существенное влияние на предложение рабочей силы оказывают: условия труда, уровень оплаты труда и движение рабочей силы, государственное регулирование рынка труда, отмечая эти факторы как влияющие на согласование спроса на рабочую силу и его предложения [8, с.103-124];

- Былков В. Г., д.э.н., профессор кафедры государственного управления и управления человеческими ресурсами ФГБОУ ВО "Байкальский государственный университет", приводит обоснование множества факторов, влияющих на индивидуальное предложение труда: условия оплаты труда; индивидуальные физические и интеллектуальные способности носителей рабочей силы; доступность к различным источникам формирования доходов (кроме заработной платы); социальное обеспечение; выбор между работой и досугом; продолжительность рабочего времени; трудовая мобильность; уровень и качество жизни; профессионально-квалификационный уровень [9,с.2-8];

- С.Г. Ермолаева, старший преподаватель кафедры управления персоналом и психологии Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, выделяет «демографические процессы; степень и особенности трудовой экономической активности социально-демографических и этнических групп населения, потребности личности, процессы миграции» [10, с.31].

С учётом проведённого анализа и обобщения специальной литературы и других источников выделены следующие факторы и принято их разделение на 3 категории:

- экономические;
- социальные;
- демографические.

К основным экономическим факторам влияния относятся:

- уровень заработной платы;
- условия труда;
- количество квалифицированной рабочей силы;

- уровень участия населения в рабочей силе (по возрастным группам);
- рабочее время;
- деятельность профсоюзов;
- государственное регулирование рынка труда.

К основным социальным факторам влияния относятся:

- уровень жизни трудоспособного населения;
- уровень престижности и статусности работы;
- уровень социального обеспечения (пенсии, пособия по безработице, инвалидности, а также программы социального обеспечения, предлагаемые работодателями);
- фактор выбора приоритетности работы или досуга.

К основным демографическим факторам влияния относятся:

- изменение численности трудоспособного населения;
- половозрастная структура трудоспособного населения;
- внутренняя трудовая миграция.

В целях применения для корректировки расчётной величины прогнозируемого предложения рабочей силы, каждый, указанный фактор, помимо обоснования существенности его влияния на формирование предложения, должен быть измерим через определённый для него показатель (показатели), имеющий количественное выражение. Тогда, с применением методов факторного анализа, можно оценить степень влияния каждого из означенных факторов на предложение рабочей силы. При этом, источниками получения данных для проведения анализа и оценки могут являться уже перечисленные выше источники информации, в том числе данные Росстата и ведомственной отчётности Минтруда России, специальные экономико-статистические исследования.

Особо следует отметить, что любой из факторов может иметь разнонаправленное влияние на базовый показатель предложения рабочей силы (к увеличению или к уменьшению).

Вместе с тем, исходя из указанных утверждений, не все означенные выше факторы влияния могут быть оценены количественно из-за отсутствия в настоящее время инструментария для выявления показателей их характеризующих, а именно: статистических и иных данных из различных источников. Поэтому автором выделены в качестве измеримых факторов влияния на предложение рабочей силы следующие:

- ✓ экономические
 - уровень заработной платы;
 - условия труда;
 - количество квалифицированной рабочей силы;
 - рабочее время;
 - уровень участия населения в рабочей силе (по возрастным группам);
- ✓ социальные
 - уровень жизни трудоспособного населения;
 - уровень социального обеспечения;
- ✓ демографические
 - изменение численности трудоспособного населения;
 - возрастная структура трудоспособного населения.

После определения показателей, рассматриваемых применительно к выбранным факторам и определения их числовых значений, проводится комплексная оценка факторов с применением экспертно оцениваемых весовых коэффициентов каждого фактора. В результате проведённых расчётов определяется интегральный коэффициент влияния факторов на формирование предложения рабочей силы на среднесрочную перспективу.

В настоящей статье в качестве примера методологического подхода к описанию современной характеристики фактора, обоснованию его влияния на предложение рабочей силы и количественной оценки приводится экономический фактор «уровень заработной платы».

Одним из важнейших стимулов к трудовой деятельности, определяющих объём предложения, является заработная плата как цена рабочей силы. Таким образом, объём предложения напрямую зависит от уровня заработной платы, способного удовлетворить потребности индивидуума в затратах на воспроизведение собственной рабочей силы и, при необходимости, содержание членов своей семьи. Вместе с тем, заработная плата для большинства граждан трудоспособного возраста является основным источником доходов, что подтверждается нижеприведёнными в Таблице №1 данным Росстата [11].

Таблица №1

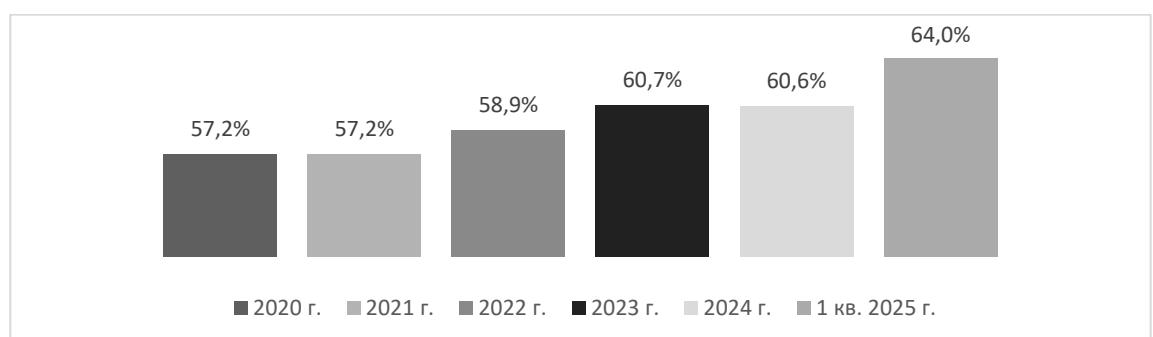
Объем и структура денежных доходов населения Российской Федерации по источникам поступления за 2020 – 1 кв. 2025 г.г.
(извлечение)

Всего денежных доходов, млрд. рублей	в том числе в процентах:				
	доходы от предпринимательской и другой производственной деятельности	оплата труда наемных работников	социальные выплаты	доходы от собственности	прочие денежные поступления
1	2	3	4	5	6
2020 год					
63 692,0	5,2	57,2	21,4	5,8	10,4
2021 год					
70 547,6	5,7	57,2	20,6	5,7	10,8
2022 год					
83 425,2	6,7	58,9	19,1	7,2	8,1
2023 год					
94 063,2	6,9	60,7	17,9	7,1	7,4
2024 год					
110 635,5	6,7	60,6	16,8	8,7	7,2
2025 год (1 кв.)					
27 084,7	6,1	64,0	16,0	9,6	4,3

Анализ представленных в Таблице №1 данных позволяет сделать вывод о том, что заработная плата занятого населения является его основным доходом в целом и составляет на 1 квартал 2025 года 64% в совокупных доходах населения. При этом, доля оплаты труда в рассматриваемом периоде практически постоянно возрастала (кроме незначительного снижения на 0,16% в 2024 году по сравнению с 2023 годом) (см. рис. № 2)

Рис. № 2

Доля оплаты труда наемных работников в структуре денежных доходов населения Российской Федерации



Кроме того, принимая во внимание низкий уровень безработицы, зафиксированный в России в январе-марте 2025 года – 2,3% и его снижение в рассмотренном периоде в целом с 6,1% в 2020 году до 2,3% на март 2025 года [12] справедливым будет утверждение о высокой степени влияния фактора «уровень заработной платы» на формирование предложения рабочей силы на рынке труда. То есть, при росте доли заработной платы в доходах населения очевидно большее количество носителей рабочей силы делают выбор в пользу занятости, увеличивая тем самым совокупный объём предложения.

Следовательно, показателем, характеризующим рассмотренный фактор, будет являться «доля заработной платы в доходах трудоспособного населения», имеющий количественное измерение, сформированное на основе данных Росстата. Динамика указанного показателя за определённый период будет показывать положительное или отрицательное влияние фактора (при росте или уменьшении соответственно) на предложение рабочей силы.

Приведённый пример показывает, что наличие методического инструментария по сбору, учёту и анализу данных для определения показателей, характеризующих тот или иной фактор и имеющих количественное измерение, может позволить проводить оценку влияния этого фактора на формирование предложения рабочей силы на рынке труда.

В свою очередь это обеспечит возможность достаточно достоверного прогнозирования объёма предложения в целях обеспечения сбалансированности развития рынка труда.

Список источников

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 марта 2024 г. № 137н "Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу", зарегистрировано в Министерстве России 2 июля 2024 г. Регистрационный № 78731, <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2824>
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 11 сентября 2024 г. № 2461-р «Об утверждении методики формирования прогноза потребности экономики РФ в кадрах», <http://static.government.ru/media/files/5XnwiH06731ZLVAoAozOS0J0zmFFyc4v.pdf>
3. Капельюшников Р. И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов [Текст]: препринт WP3/2023/02. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. – 7с.
4. Былков В. Г. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования / В. Г. Былков // Baikal Research Journal. — 2017. — Т. 8, № 4, стр.4.
5. Информация Минтруда России: Прогноз баланса трудовых ресурсов на 2025 – 2027 годы, <https://mintrud.gov.ru/docs/2683>
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 апреля 2019 г. № 248н "Об утверждении методики разработки прогноза баланса трудовых ресурсов", зарегистрировано в Министерстве РФ 15 августа 2019 г., регистрационный № 55624, <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72507496/?ysclid=mhnpz55s97188810071>
7. Спрос и предложение на рынке труда, Источник: АО «АКТИОН» Кадры и HR, <https://www.hr-director.ru/article/66594-spros-i-predlojenie-19-m2?ysclid=mhnscaqppq418525076>
8. Коровкин А. Г. Проблемы согласования спроса на рабочую силу и ее предложения на российском рынке труда / А. Г. Коровкин // Проблемы прогнозирования. — 2011 — № 2 — С. 103–124.
9. Былков В. Г. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования / В. Г. Былков // Baikal Research Journal. — 2017. — Т. 8, № 4, стр. 2-8.
10. Ермолаева С. Г., Рынок труда : учебное пособие / С. Г. Ермолаева. — Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2015., стр. 31.

11. Объем и структура денежных доходов населения Российской Федерации по источникам поступления 1) (в соответствии с Методологическими положениями по расчету показателей денежных доходов и расходов населения, утвержденными приказом Росстата от 02.07.2014 № 465 с изменениями от 20.11.2018 №680) - https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Urov_13kv_nm.xlsx

12. Росстат, Уровень безработицы населения в возрасте 15-72 лет по субъектам Российской Федерации, https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud-3_15-72.xlsx

Сведения об авторе

Карпенко Иван Дмитриевич, советник генерального директора, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, адрес: г. Москва, Россия

Information about the author

Karpenko Ivan Dmitrievich, adviser to the General Director, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor of the Russian Federation, Moscow, Russia