

## **О ситуации с неполной занятостью: масштабы скрытой безработицы**

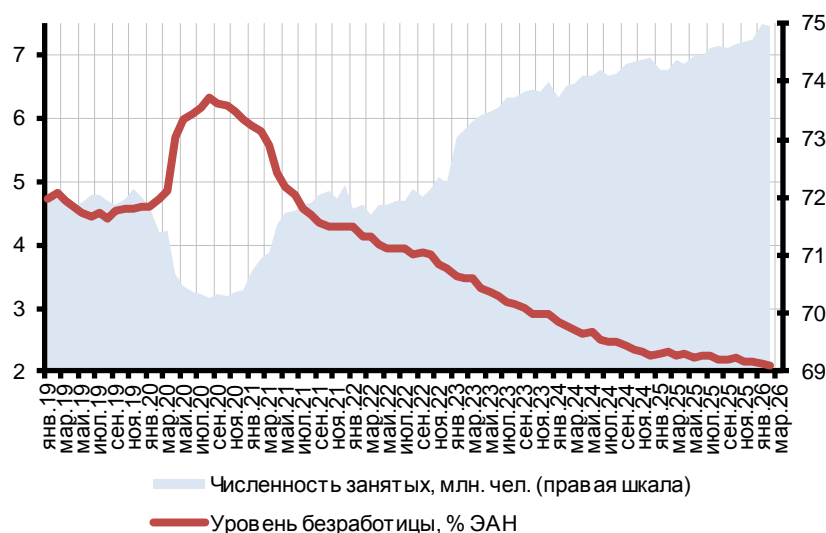
В последние годы проблема обеспеченности кадрами стала одной из наиболее острых для российской экономики<sup>1</sup>. Катализаторами такого состояния стали, с одной стороны, рост спроса на кадры (в частности, при расширении импортозамещающих производств, а также ВПК и связанных с ним отраслей), с другой стороны, ограничения в сфере трудовых ресурсов вследствие демографических процессов и, в отдельные периоды, сокращения трудовой миграции.

В результате резко обострилась конкуренция компаний за сотрудников<sup>2</sup>, сопровождавшаяся гонкой «заработных плат», а уровень безработицы в течение многих месяцев регулярно и многократно обновлял исторические минимумы. Численность занятых при этом достигла максимальных значений за последние 25 лет: 74,4 млн. чел. в среднем в 2025 г., 74,6 млн. чел. – итогам I квартала 2026 г. (см. Рисунок 1).

---

<sup>1</sup> В частности, в Перечне Поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Совета по стратегическому развитию и национальным проектам, состоявшегося 8 декабря 2025 года, содержится поручение Правительству Российской Федерации в срок до 1 июня 2026 г. представить предложения «по реализации дополнительных мер, направленных на снижение дефицита кадров и повышение мобильности трудовых ресурсов, предусмотрев: развитие и распространение практико-ориентированных программ среднего профессионального образования с учетом потребностей рынка труда». В Перечне Поручений Президента РФ от 24 апреля 2026 г. по итогам пленарного съезда РСПП содержится поручение регулярного мониторинга снижения дефицита кадров, высвобождения работников организаций и перемещения трудовых ресурсов.

<sup>2</sup> О том, что кадровая проблема стала одной из наиболее острых, свидетельствуют, например, опросы предприятий, проводимые Банком России. В информационно-аналитическом комментарии за апрель 2026 г. Банк России отмечает, что острота дефицита кадров в 2026 г. постепенно начала снижаться – по сравнению с наиболее острой фазой 2024–2025 гг., однако «обеспеченность кадрами остается на минимальном с 2022 г. уровне». Более подробно см. <https://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/60834/0426.pdf>



**Рисунок 1 – Уровень безработицы и численность занятых (сезонность устранена)**

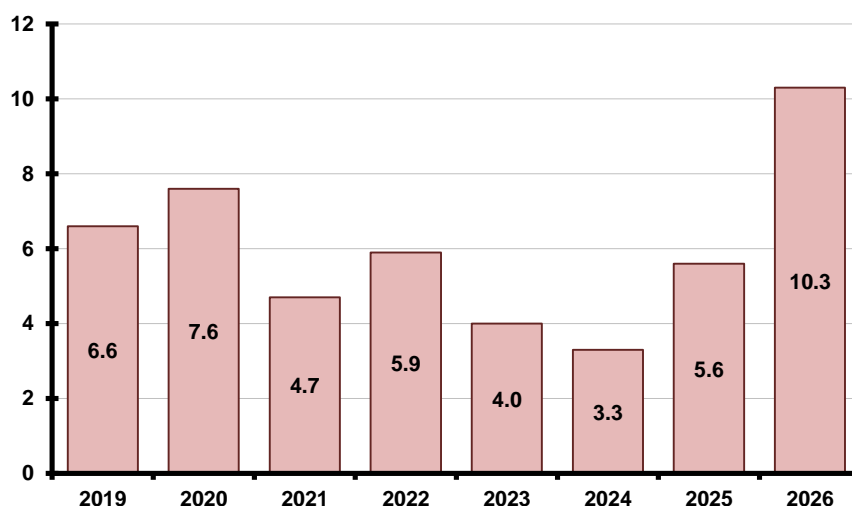
Закономерно, что индикаторы напряженности, согласно данным Росстата, свидетельствовали о том, что рынок труда находится в состоянии «рынка соискателя»<sup>3</sup>.

Тем не менее, альтернативные источники информации относительно ситуации на рынке труда (онлайн-рекрутинговые платформы) в последнее время фиксируют рост напряженности и постепенное возвращение к «рынку работодателя»<sup>4</sup>.

По данным HeadHunter, индекс напряженности (отношение числа резюме к числу вакансий) устойчиво снижался в последние годы на фоне роста дефицита кадров во многих отраслях, достигнув минимального значения в 2024 г. (см. Рисунок 2). Однако в 2025 г. тенденция изменилась – индекс напряженности начал устойчиво возрастать, достигнув максимального за последние 8 лет в марте 2026 г. (11,4), в апреле несколько снизился до 10,3. По шкале HeadHunter, эти значения свидетельствуют о высоком уровне конкуренции, «рынке работодателя».

<sup>3</sup> На одного незанятого, состоящего на регистрационном учете в органах службы занятости, в острой стадии «кадрового голода» приходилось порядка пяти вакансий.

<sup>4</sup> «Рынок работодателя» - ситуация на рынке труда, когда количество соискателей значительно превышает количество вакансий.



Источник: по данным HeadHunter (<https://stats.hh.ru>)

### Рисунок 2 – Индекс напряженности<sup>5</sup> в апреле

Столь стремительный рост индекса напряженности обусловлен одновременно сокращением числа вакансий (-25% в апреле 2026 г. по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) и ростом числа резюме (+36%).

Первое обусловлено, вероятно, постепенным охлаждением спроса компаний и, возможно, большим использованием опций ротации кадров внутри структуры, чем привлечением со стороны. Второе свидетельствует о том, что работники, которые формально относятся к категории занятых, стали активнее стремиться или сменить работу, или же найти дополнительную работу/подработку. Это может быть связано с ухудшением условий труда (как в плане возможного увеличения нагрузки при фиксированной оплате, так и в плане возможной практики внедрения неполного рабочего дня) на текущем рабочем месте и неоправданием зарплатных ожиданий (особенно на фоне резкого роста заработных плат в предшествующие пару лет). Безусловно, определенным фактором может выступить и популяризация платформы в целом.

<sup>5</sup> Отношение среднего числа активных резюме к среднему числу активных вакансий в базе HeadHunter.

Важно отметить, что, хотя это и не соответствует статистике Росстата по безработице и напряженности в соответствии с данными органов службы занятости, но и не противоречит ей. Одно из объяснений такого расхождения оценок - размещение резюме на онлайн-платформах не требует увольнения и перехода в категорию безработных. Кроме того, один человек может разместить несколько резюме (однако методика расчета активных резюме не меняется, поэтому повышение активности соискателей это отражает). Основным выводом выступает повышение активности соискателей (по тем или иным соображениям) при охлаждении спроса компаний с точки зрения размещаемых на онлайн-платформах вакансий.

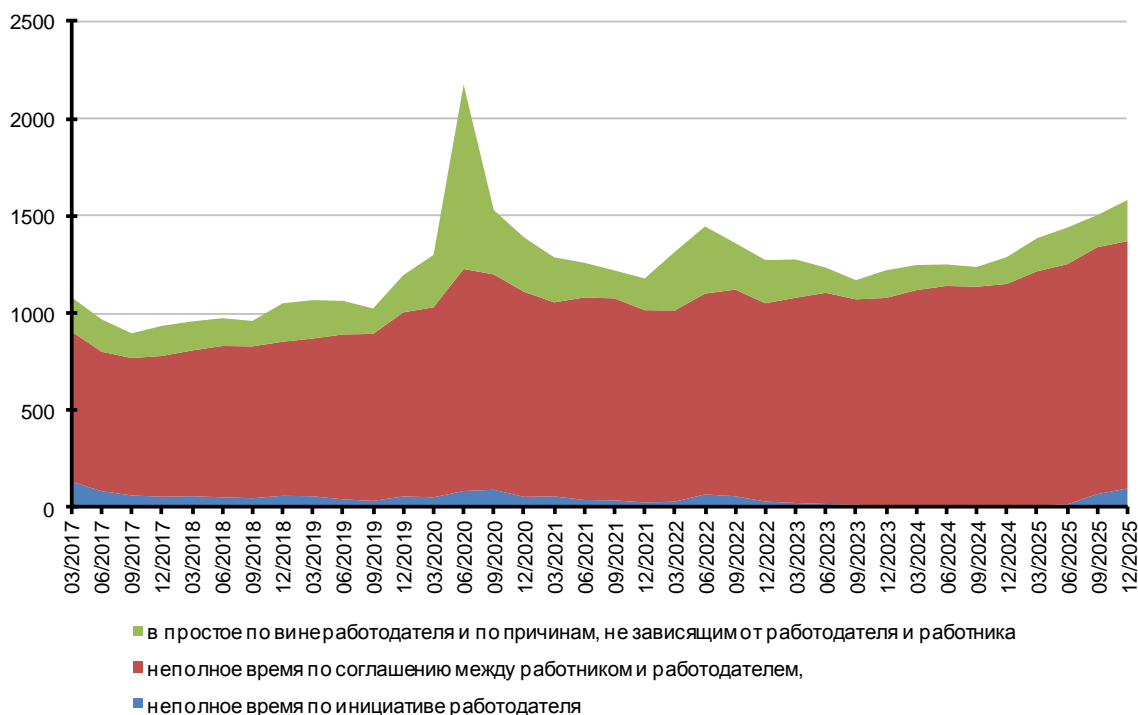
В последние месяцы появляется все больше признаков того, что острая стадия «кадрового голода» с разгоном заработных плат пройдена. Компании начинают адаптировать кадровую политику, в том числе на фоне замедления экономики и сжатия спроса в ряде отраслей, в частности применяя различные форматы неполной занятости, что, в свою очередь, ведет к росту скрытой безработицы<sup>6</sup>.

Компании могут идти на подобные шаги из различных соображений. Например, рассчитывая пережить неблагоприятный период и не желая терять квалифицированный персонал, особенно в ситуации кадрового голода и разгона заработных плат в предшествующее время.

---

<sup>6</sup> Скрытая безработица подразумевает, что формально сотрудник остается в штате организации и сохраняет трудовые отношения, но работает меньше, чем мог бы и хотел бы, или не работает вовсе. Таким образом, при формально рекордно низких уровнях безработицы может возрасти численность людей, состоящих в тех или иных формах неполной занятости.

В 2025 г. устойчиво увеличивалась численность всех категорий работников, которые относятся к неполной занятости<sup>7</sup>. (см. Рисунок 3).



**Рисунок 3 – Численность работников, занятых неполное время – по категориям, тыс. чел.**

Во втором полугодии 2025 г. 1,5 млн. чел. находились в той или иной форме неполной занятости. В 3 квартале 2025 г. зафиксировано максимальное с 2017 г. число людей, которым были предоставлены отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работников – свыше 4 млн. чел. (в 4 квартале 2025 г. это число сократилось до 3,7 млн чел).

В отраслевом разрезе наиболее острая ситуация с неполной занятостью наблюдается в машиностроении (особенно в производстве автотранспортных средств), металлургии, бюджетном секторе, торговле и ряде услуг (например, гостиничных, см. Врезка).

<sup>7</sup> Так, в 4 квартале 2025 г. по сравнению с 4 кварталом 2024 г. численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе работодателя, увеличилась более чем в 11 раз и составила 97.8 тыс. чел (8.4 тыс. чел. в 2024 г.); численность работников, работавших неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем, увеличилась на 11% и составила 1271.8 тыс. чел (1141.3 тыс. чел. в 2024 г.); численность работников, находившихся в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, увеличилась в 1.5 раза и составила 212.1 тыс. чел (138.3 тыс. чел. в 2024 г.).

### *Врезка – Отраслевой аспект неполной занятости*

Тенденция роста неполной занятости определенно обозначилась к концу 2025 г. В отдельных отраслях формируются заметные «островки» напряженности. При этом для различных отраслей более типичны свои специфические форматы неполной занятости.

Как было отмечено выше, численность работников, занятых неполное рабочее время *по инициативе работодателя*, резко возросла во втором полугодии 2025 г. и количественные масштабы распространения неполной занятости по этой причине в целом совпадают с периодом разгара пандемии коронавирусной инфекции (2-3 кварталы 2020 г.), однако отраслевая структура отличается.

В период пандемии распределение численности работавших неполное время по инициативе работодателя по отраслям было более равномерным. Основными отраслями выступали производство автотранспортных средств (23,2% от общей численности работавших неполное рабочее время по инициативе работодателя), производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования (8,0%), деятельность профессиональная, научная и техническая (6,6%) и, закономерно для периода пандемии, транспортировка и хранение (5,7%).

В 2025 г. рост скрытой безработицы происходил в основном за счет автопрома: в структуре занятых неполное время по инициативе работодателя две трети трудились в данной отрасли – это порядка 60 тыс. чел., что при среднесписочной численности занятых в отрасли порядка 280 тыс. чел. весьма существенно.

Таким образом, данный тип неполной занятости по состоянию на конец 2025 г. был характерен именно для автомобильной промышленности.

Помимо этого, важно отметить, что в данной отрасли в основном применялся этот подход к сокращению рабочего времени (соглашения с работодателем и независимые простои представлены слабо). В качестве примеров можно привести режимы неполной рабочей недели, которые вводили КАМАЗ, АвтоВАЗ и ГАЗ на фоне сокращения спроса на продукцию (как правило, введение четырехдневной рабочей недели).

Режим неполной занятости *по соглашению между работником и работодателем* в большей мере характерен для образования (22% из общей численности пребывавших в этом формате в 4 квартале 2025 г.), здравоохранения и предоставления социальных услуг (14%), торговли (13%), а также научной и технической деятельности (8%). Стоит отметить, что в целом в последние годы наблюдается тенденция роста распространенности данного формата неполной занятости: если в 2021-2022 гг. в среднем число работников, которые были в нем, составляло порядка 1 млн чел, то в 4 квартале 2025 г. увеличилось до 1,3 млн чел (+11,4% по сравнению с соответствующим кварталом прошлого года).

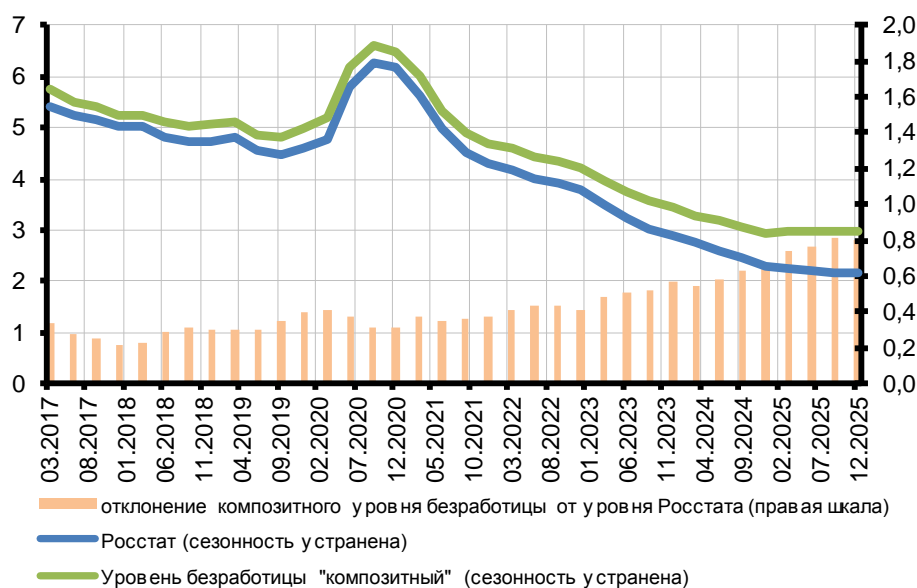
В 2025 г. по сравнению с предшествующим годом численность работников, которые находились *в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работников*, также возросла: в 4 квартале в 1,5 раза (212 тыс. чел против 138 тыс. чел., соответственно). Однако масштаб распространения намного ниже, чем был в пиковый кризисный момент – 2020 г. (максимальное значение во 2 квартале 2020 г. 948 тыс. чел.). В основном данный вид неполной занятости в настоящее время характерен для металлургии (12,6% в 4 квартале из общей численности тех, кто был в простое), строительства (8,6%), производства готовых металлических изделий и резиновых изделий (6,3% и 6,0%, соответственно), и производства автотранспортных средств, прицепов и полуприцепов (5,8%).

Численность работников, которые берут *отпуска без сохранения заработной платы*, также увеличивается в последние кварталы (по сравнению с некоторым естественным долгосрочным устойчивым уровнем). В отраслевом разрезе примерно в одном масштабе (6-9% от общей численности тех, кто брал отпуска без сохранения заработной платы) распространено в следующих отраслях: строительство, торговля, транспортировка и хранение, образование, здравоохранение. При этом сильнее всего за два последних года

численность тех, кто берет данные отпуска, увеличилась в следующих отраслях:

- производство текстильных изделий и одежды,
- производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования, производство компьютеров, электронных и оптических изделий, производство электрического оборудования, строительство, транспортировка,
- отдельно в транспортировке следует выделить сухопутный и трубопроводный транспорт,
- деятельность в области информации и связи.

Таким образом, с одной стороны, уровень безработицы находится на исторически минимальных уровнях и в отдельных отраслях ощущается дефицит специалистов, с другой, – постепенно увеличиваются масштабы скрытой безработицы, несколько искажающие представление о ситуации на рынке труда. Это позволяет отследить предлагаемый индикатор композитной безработицы<sup>8</sup>: начиная со второго полугодия 2024 г. разрыв между формальным уровнем безработицы и композитным (с учетом неполной занятости) увеличивается (см. Рисунок 4).



**Рисунок 4 – Уровень «композитной» безработицы, % ЭАН**

<sup>8</sup> Композитный уровень безработицы помимо численности безработных по методологии МОТ включает в себя с понижающими коэффициентами все категории работников, работавших неполное рабочее время (для тех, кто имел отпуска без сохранения заработной платы, включается отклонение от среднего уровня 2017-2019 гг.). С учётом характера исходной информации (неизвестно, сколько конкретно работник не работал или насколько сокращен его рабочий день), точно оценить количественное значение этого индикатора не представляется возможным – значение имеет лишь его динамика и динамика разрыва со стандартным показателем безработицы.

Рост скрытой безработицы весьма тревожен, поскольку, во-первых, искажает реальную ситуацию на рынке труда, во-вторых, свидетельствует об увеличении численности людей, которые находятся в уязвимой ситуации, с уже сократившимися доходами или с высоким риском их сокращения – за счет урезания заработной платы при сокращении рабочего времени.

Из вышесказанного можно сделать следующие **выводы**:

- в последние несколько лет российский рынок труда оказался под воздействием сразу нескольких факторов, способствующих росту спроса на труд (отрасли импортозамещения и ВПК) и ограничению его предложения (демография, в отдельные моменты – сжатие трудовой миграции из-за укрепления курса рубля, оттока части трудоспособного населения на СВО). Это вызвало острый кадровый дефицит и формирование на российском рынке труда «рынка соискателя»;
- в настоящее время наметилась тенденция ослабления кадрового дефицита. Постепенное исчерпание роста импортозамещающих производств при слабой динамике большинства остальных отраслей ведет к охлаждению спроса на труд. Одним из признаков такого процесса можно считать рост неполной занятости и уровня напряженности на рынке труда;
- в средне- и долгосрочной перспективе рынок труда, в силу ограничений демографического характера и происходящих процессов трансформации, может выступить источником двух основных рисков: 1) риска ограничения экономического роста, 2) риска снижения социальной стабильности.

*Материал подготовил:*

*ведущий эксперт Е.М. Сабельникова*