

РЕЗЕРВЫ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

АНАЛИЗ ПЕРСПЕКТИВ ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ВАКАНСИЙ



ДМИТРИЙ КУЛИКОВ

Директор, группа суверенных
и региональных рейтингов

+7 (495) 139 04 80, доб. 122
dmitry.kulikov@acra-ratings.ru

Контакты для СМИ

СВЕТЛАНА ПАНИЧЕВА

Руководитель службы внешних
коммуникаций

+7 (495) 139 04 80, доб. 169
svetlana.panicheva@acra-ratings.ru

СОДЕРЖАНИЕ

— с. 2

РЫНОК ТРУДА ПОД ДАВЛЕНИЕМ

— с. 4

РЕЗЕРВЫ РЫНКА ТРУДА: ОТКУДА ВОЗНИКНЕТ НОВОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ?

— с. 8

НЕУДОВЛЕТВОРЕННЫЙ СПРОС: ЛОСКУТНОЕ ОДЕЯЛО ВАКАНСИЙ

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

- **Российский рынок труда находится в напряженном состоянии, однако в мировом контексте эта ситуация отнюдь не уникальна.** Как и в России, во многих странах она связана с демографическими трендами, наследием пандемии, а также с резким изменением структуры спроса на труд. Степень перегрева рынка можно оценить в 1% рабочей силы, или 700–750 тыс. занятых.
- **У российского рынка труда имеются резервы, но заключаются они не в снижении уровня безработицы.** Среди экономически неактивного населения есть значительное количество людей, которые хотят работать, но не могут реализовать это желание по разным причинам. Кроме того, само желание может зависеть от институтов рынка труда и государственной политики. При условии, что в каждой из возрастных групп экономическая активность вырастет до уровней, характерных для сопоставимых с Россией стран, внутренний потенциал дополнительного предложения трудовых ресурсов оценивается АКРА в 7,5 млн человек. Использование этого ресурса, вероятно, требует стимулирующей политики государства на рынке труда и изменения его институтов в сторону большей гибкости и разнообразия трудовых отношений.
- **Торговля испытывает относительно высокий по сравнению с другими отраслями постоянный стресс с точки зрения найма,** и актуально это, судя по всему, для разных сегментов — от торговли автомобилями до оптовой и розничной торговли другими товарами. Ситуация в остальных секторах быстро меняется, периоды стресса чередуются с более спокойными периодами, а напряженность в целом проявляется неравномерно не только в отраслевом разрезе, но и по профессиям и компаниям.

РЫНОК ТРУДА ПОД ДАВЛЕНИЕМ

Согласно устоявшемуся нарративу, по меньшей мере последние полтора года российский рынок труда перегрет. Об этом косвенно говорят исторические минимумы по безработице и темпы роста реальных заработных плат (на 7,5 п. п. за 2022–2023 годы) на фоне снижения средней производительности труда (за указанный период занятость выросла на 2,6–3%, а реальный ВВП — на 2,3%). В рамках другой терминологии принято говорить, что «рынок работодателя» стал «рынком работника». Разные опросы работодателей подтверждают этот вывод¹.

¹ Данные Росстата о деловом климате в России показывают значимое увеличение числа положительных ответов респондентов на вопрос о том, ограничивает ли недостаток рабочей силы рост производства в обрабатывающей промышленности (рост с 23 до 29% за последние два года) и в сфере услуг (с 26 до 34%). Согласно конъюнктурному опросу ИЭП, в январе 2024 года на недостаток квалифицированных кадров жаловались 47% руководителей промышленных предприятий, что является историческим максимумом за всю историю опроса, проводимого с 1996 года.

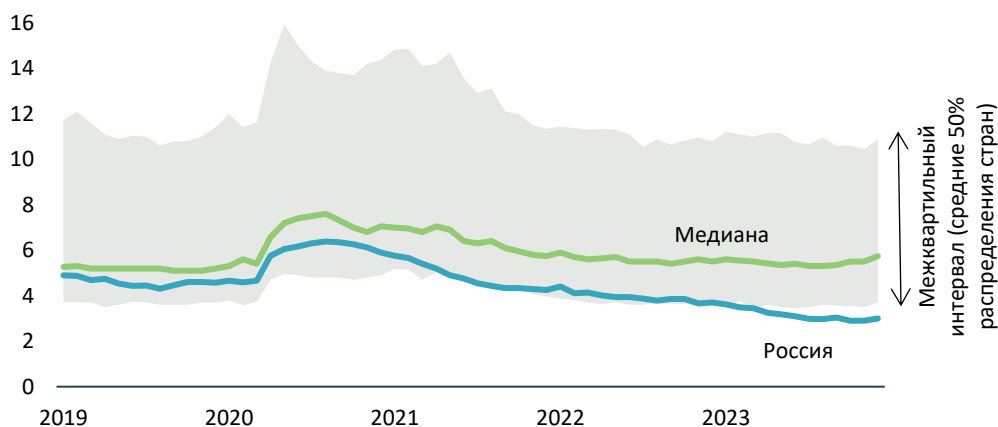
Население страны = экономически активное население (рабочая сила) + экономически неактивное.

Экономически активное население (рабочая сила) = занятые + безработные.

Естественная убыль населения — превышение числа умерших над числом родившихся.

Выход на работу безработных — исторически наиболее важный, но фактически исчерпавший себя резерв. Согласно последним данным Росстата, на российском рынке труда не занято всего 2,9% рабочей силы, а уровень безработицы в 2023 году в среднем составил 3,2%. Много это или мало? Однозначно мало — в мире подобные уровни сейчас имеют от пяти до десяти стран, в основном промышленно развитых и сильно зависящих от иммиграции. Другой способ оценить незначительность наблюдаемой безработицы — сравнить показатели с модельными «равновесными» уровнями конкретно для России. Есть два распространенных подхода к определению этой величины: «естественный» уровень и NAIRU (не ускоряющий инфляцию уровень безработицы). Не вдаваясь в методологические подробности, заметим, что множество опубликованных по России оценок, как и оценки АКРА, сходятся в том, что оба равновесных уровня превышают 4% ². Следовательно, при первом приближении получаем количественную оценку степени перегрева рынка — минимум 1% рабочей силы (это своего рода антирезерв рынка труда).

Рисунок 1. Распределение стран * по уровню безработицы, % рабочей силы



* 60 крупнейших экономик Европы, Азии, Северной и Южной Америки.

Источник: Международная организация труда, статистические агентства стран, расчеты АКРА

Причины, из-за которых рынок труда в России уже несколько лет находится в напряженном состоянии, во многом не уникальны.

- 1. Демография.** Естественная убыль примерно на 500–800 тыс. человек в год, если ее не компенсирует иммиграция, задает тренд на заметное снижение численности населения ³. Даже с учетом иммиграции в ближайшие пять лет людей в возрасте от 20 до 39 лет (статистически наиболее производительная когорта, а также основной источник выходящих на рынок новых работников) уменьшится на 4–5 млн человек ⁴. Число людей в возрасте от 15 до 65 лет за пять лет сократится на 2,5 млн человек. Соответственно, снижается и потенциальное предложение на рынке труда.
- 2. Наследие пандемии.** В 2020 году на фоне локдаунов и других кризисных явлений заметно снизились темпы как найма, так и увольнений. В результате образовался отложенный оборот сотрудников, который оказалось не так просто восстановить и увеличить столь же быстро, как предполагало восстановление спроса на продукцию компаний.

² Обзор работ и подходов, например, см.: Орлов Д. А. Кривая Филлипса: инфляция и NAIRU в российских регионах / Д. А. Орлов, Е. А. Постников // Журнал Новой экономической ассоциации. — 2022. — № 3 (55). — С. 61–80. DOI: 10.31737/2221-2264-2022-55-3-4.

³ Приводятся данные из демографического прогноза Росстата, которые относятся ко всем трем его вариантам: [Главная страница/Статистика/Официальная статистика/Население/Демография/Демографический прогноз](#).

⁴ Средний вариант демографического прогноза Росстата.

3. Изменение структуры спроса на труд. В мире в целом укорачивание производственных цепочек, которое сопровождается инвестициями компаний в перенос производств из других юрисдикций, приводит к изменению списка наиболее востребованных профессий и повышает спрос на труд, поскольку снижает отдачу от масштаба в отраслях и компаниях, проходящих процесс реорганизации. В России помимо этих тенденций структура спроса сдвинулась в сторону оборонной промышленности и военной службы. Структура предложения труда с точки зрения профессий и компетенций меняется гораздо более инерционно.

В дополнение к этим причинам иногда отмечают долгосрочное изменение предпочтений работников относительно условий труда, избыточное накопление трудовых ресурсов компаниями в целях предосторожности и т. д.⁵

РЕЗЕРВЫ РЫНКА ТРУДА: ОТКУДА ВОЗНИКНЕТ НОВОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ?

Есть много индикаторов, которые можно использовать для диагностики состояния рынка труда. Они находятся в тени двух самых популярных (уровня безработицы и динамики заработных плат), но содержат не менее полезную информацию и указывают на теоретически существующие скрытые резервы. Создание стимулов для использования данных резервов могло бы стать целью экономической политики.

Внутренние резервы для роста численности занятых

1. Потенциальная рабочая сила и другие желающие работать. Формальными критериями попадания взрослого человека в число безработных являются следующие: (1) отсутствие у него работы, (2) поиск работы в течение последнего месяца, (3) готовность выйти на работу в течение недели⁶. Несоответствие хотя бы одному из критериев, указанных под номерами два и три, приводит к тому, что в статистике человек не включается не только в число безработных, но и в состав рабочей силы. Количество таких людей в России с 2022 года уже превышает численность собственно безработных и сопоставимо с 4% рабочей силы. При этом, как показывает практика, возможность перейти из подобных промежуточных состояний в состояние занятости есть⁷.

Если считать людей, не удовлетворяющих второму или третьему критерию, резервом рынка труда, для которого за счет государственной политики можно облегчить поиск работы и стимулировать готовность трудиться, то имеет смысл использовать показатель расширенного уровня безработицы (см. рис. 2, зеленая линия). Это отношение числа людей, не имеющих работы, но желающих трудиться (вне зависимости от факта поиска работы и готовности вскоре на нее выйти), к численности рабочей силы. На данный момент это соотношение составляет 6,9%, что более чем вдвое превышает последний опубликованный Росстатом уровень безработицы, рассчитанный по данным выборочных обследований, и на порядок выше уровня зарегистрированной безработицы (2,9 и 0,6% соответственно).

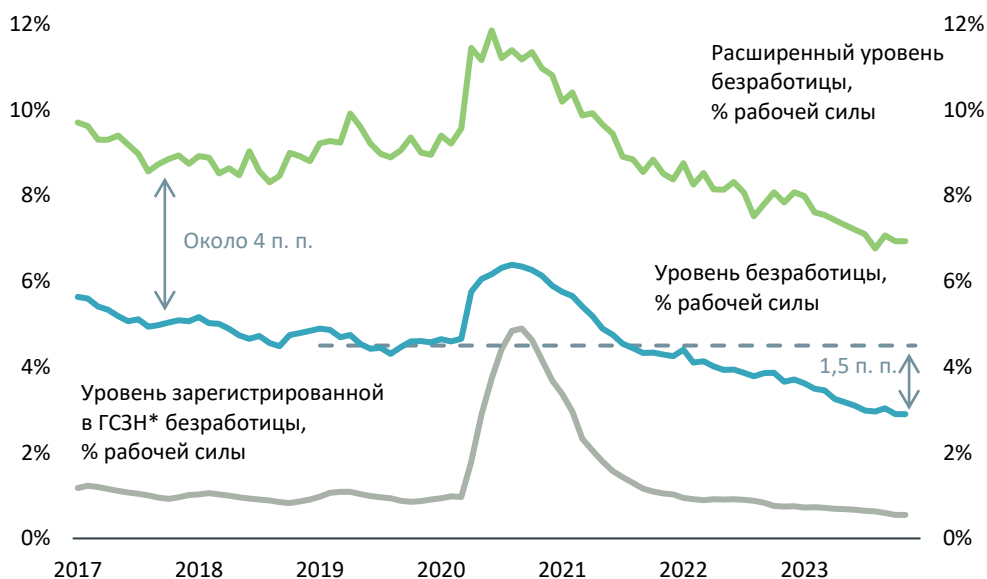
⁵ Например, см.: Doornik B., Igan D., Kharroubi E. Labour markets: what explains the resilience? BIS Quarterly Review, December 2023.

⁶ Подробное описание критериев приводится на сайте Росстата: [Главная страница/Статистика/Официальная статистика/Рынок труда, занятость и заработная плата/Трудовые ресурсы, занятость и безработица/Занятость и безработица/Методологические пояснения](#).

⁷ Гимпельсон В. Е. и Шарунина А. В. в статье «Потоки на российском рынке труда: 2000–2012 гг.» указывают, что для всего экономически неактивного населения (не только для желающих работать людей) вероятность перейти в состояние занятости в течение ближайшего года составляет 16% против 51% у безработных. Логично предположить, что среди имеющих желание работать людей, о которых говорится в настоящем исследовании АКРА, эта вероятность заметно превышает 16%.

Не все компоненты расширенного уровня безработицы включаются в рабочую силу, поэтому данный показатель нельзя интерпретировать как долю рабочей силы, потенциально становящуюся занятой; это именно отношение. При альтернативном расчете можно использовать расширенное определение рабочей силы в знаменателе каждого из показателей рис. 2, но мы хотим сохранить стандартные показатели в неизменном виде, обеспечив при этом сопоставимость с расширенным показателем (одинаковый знаменатель).

Рисунок 2. Показатели безработицы в России, % рабочей силы



* ГСЗН — государственная служба занятости населения.

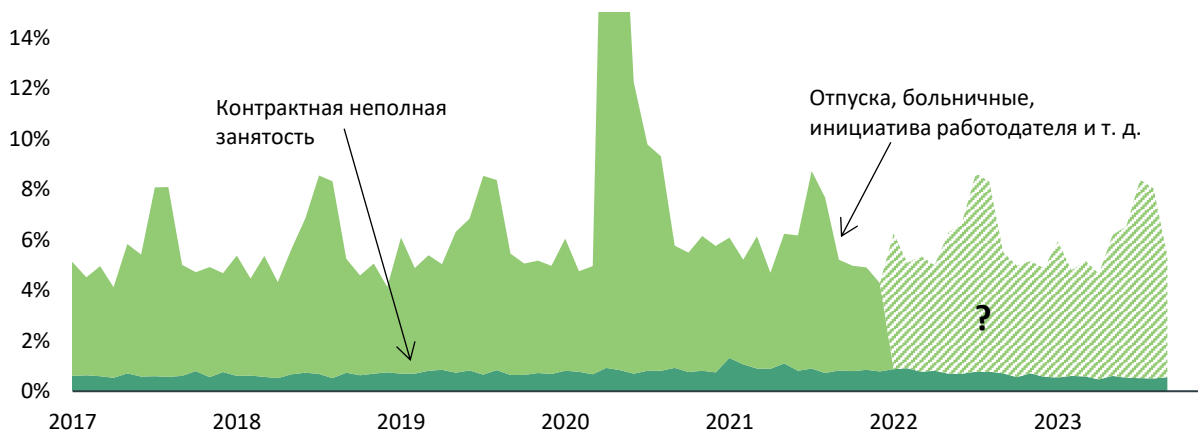
Источник: Росстат, расчеты АКРА

2. Неполная, дистанционная и другие гибкие формы занятости. Не все люди, включенные АКРА в расчет показателя расширенной безработицы (граждане, которые не работают, но желают трудиться), могут перейти в состояние занятости в текущих условиях. Причины этого различны: состояние здоровья, семейное положение, возраст, учеба, неадекватные современному рынку компетенции или условия труда, которые не соответствуют ожиданиям. Эти же причины могут объяснять отсутствие желания работать и у другой части экономически неактивного населения. Некоторые проблемы могли бы быть сняты, если бы более широкое распространение на рынке получили гибкие формы занятости (неполная, дистанционная, платформенная и т. д.). Безусловно, гибкость с точки зрения работника и работодателя — это разные понятия, но в конечном счете речь идет о том, чтобы существовало больше форм трудовых отношений, тогда вероятность более полного использования потенциала труда увеличится.

Неполная занятость — одна из гибких форм занятости. В настоящее время на неполный рабочий день на контрактной основе нанято около 1% занятых в России. Не исключено, что использование внутренних резервов рынка труда должно привести к заметному росту этой доли. Неконтрактный неполный рабочий день (вынужденные простои, фиктивный отпуск «по собственному желанию» и т. д.) — напротив, явление, которое чаще говорит о кризисной подстройке экономики и наряду с падением реальных зарплат является российским аналогом роста безработицы в других странах. Использование резервов рынка труда способствует снижению этой доли.

Дистанционная занятость — явление, затронувшее более 20% работников в начале пандемии, сейчас вновь касается нескольких процентов занятых. Однако полученный в пандемию опыт повысил готовность компаний и работников к подобным трудовым отношениям. Использование резервов рынка труда, вероятно, приведет к росту доли дистанционной работы в долгосрочной перспективе.

Рисунок 3. Неполная занятость в России, доля занятых



Источник: Росстат, расчеты АКРА

- 3. Пенсионная реформа и занятость в старших возрастах.** Переходный период пенсионной реформы, которая началась в 2019-м, будет длиться до 2028 года. Суть ее заключается в повышении пенсионного возраста для мужчин и женщин на пять лет. В 2024–2028 годах число людей рабочего возраста увеличится на 3–4 млн человек по сравнению со сценарием без реформы, что сопоставимо с 5% рабочей силы (за время с начала реформы прирост составит около 8 млн человек, или немногим менее 10% рабочей силы). Впрочем, неверно считать, что этот показатель в полной мере является резервом рынка труда и численность занятых может увеличиться на указанную величину благодаря более позднему выходу пожилых сотрудников на пенсию. Дело в том, что около половины людей в России в течение минимум пяти лет после наступления пенсионного возраста продолжали работать и до начала реформы. Статистика первых лет переходного периода показывает, что реальный эффект от повышения пенсионного возраста заключается в увеличении занятости в группах возрастов, непосредственно затронутых реформой, лишь на 10–15 п. п.⁸ (а не на 100 п. п., как можно было бы подумать). Это сопоставимо с потенциальным увеличением числа занятых граждан немногим более чем на 1 млн человек за весь переходный период (около 1,5% рабочей силы).

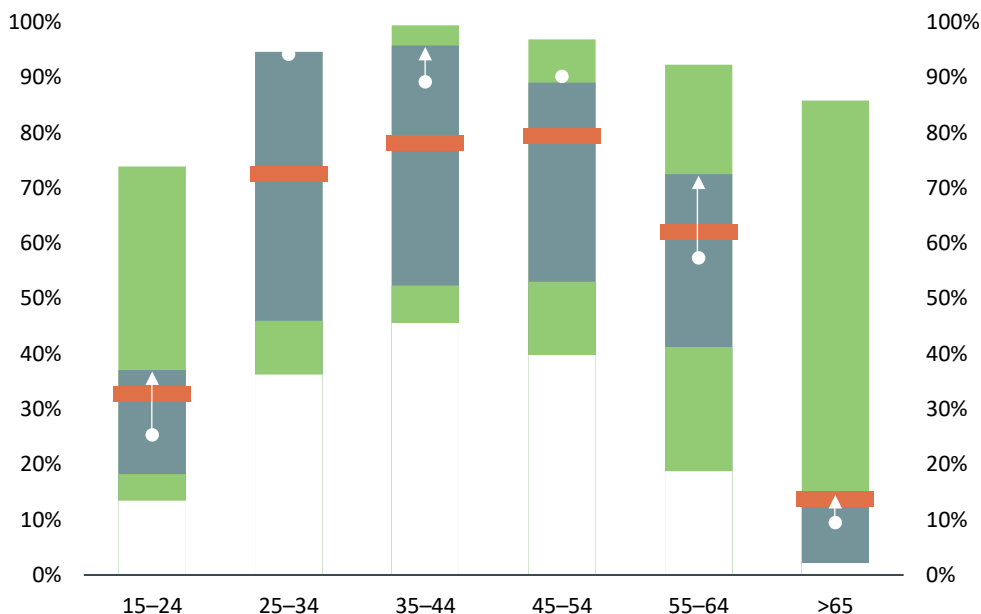
Если российский рынок труда начнет более полно использовать внутренние резервы, то в статистике это отразится как рост доли занятых от общей численности населения. До какого уровня могла бы вырасти эта доля? Можно попытаться дать оценку сверху на базе мирового опыта. Среди стран, имеющих схожие с Россией продолжительность периода получения образования и уровни смертности, в некоторых возрастных группах наблюдаются более высокие показатели занятости. Если предположить, что Россия может достичь аналогичных показателей благодаря государственной политике, стимулирующим мерам, изменению институтов рынка труда в сторону большей гибкости трудовых отношений, то **внутренние резервы рынка труда можно оценить в 7,5 млн человек**. Из них около 1,5 млн человек — это молодежь, а почти 5 млн — люди старшего возраста⁹ (см. рис. 4). При этом вклад пенсионной реформы в возможное вовлечение последних на рынок труда, судя по всему, невелик.

⁸ Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов / Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики. — 2023. — № 8. — С. 5–37.

⁹ Аналогичный метод оценки (с другими целевыми странами) описан в докладе «Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения», подготовленном Центром трудовых исследований и Лабораторией исследований рынка труда НИУ ВШЭ в 2017 году (под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой и С. Ю. Рощина). В данном докладе при различных предпосылках рост занятости за счет старших возрастов имеет потенциал от 670 тыс. до 6 млн человек.

На рис. 4 точками показана доля занятого населения России в каждой из возрастных групп. Зеленые прямоугольники — диапазон, в котором аналогичные доли находятся во всех странах мира. Красная линия — медиана по ним. Серыми прямоугольниками показан аналогичный разброс в странах мира, похожих на Россию с точки зрения уровня смертности и длительности периода получения образования. Стрелками показан гипотетический рост занятости в России до максимальных уровней сопоставимых стран.

Рисунок 4. Потенциал уровня занятости по возрастам



Источник: Международная организация труда, Росстат, расчеты АКРА

Внешние резервы рынка труда

К внешним резервам рынка труда относится иммиграция. Средний вариант демографического прогноза Росстата предполагает, что на двадцатилетнем горизонте чистый миграционный приток компенсирует около трети естественной убыли населения, снизившись примерно на 20% относительно 2010-х (до 190–200 тыс. человек в год). Предпосылки снижения миграционного притока представляются обоснованными¹⁰, так как в традиционных для России странах — донорах иммигрантов, несмотря на разные стадии демографического перехода, неминуемо происходит замедление роста численности населения в возрасте от 20 до 45 лет (самый активный возраст для миграции). Кроме того, во многих из этих стран уровень жизни и внутренний спрос на рабочую силу растут быстрее, чем в России (с более низких уровней), что усложняет задачу использования внешних резервов для российского рынка труда. Есть также заметная конкуренция между странами — реципиентами иммигрантов. Следовательно, для использования внешнего резерва необходима активная экономическая политика, облегчающая иммиграцию и адаптацию, улучшающая социальные гарантии, иначе текущую ситуацию можно охарактеризовать скорее как напряженную.

Описанные выше резервы рынка труда — количественные, тем не менее в степени напряженности на рынке труда есть и качественное измерение. Отраслевая структура спроса на труд, претерпев разного рода трансформации, вовсе не обязательно удовлетворяется существующей структурой предложения.

¹⁰ При некоторых предпосылках есть риск и более существенного снижения — на 35–45% относительно 2010-х. Такие результаты дает модель миграционного притока, учитывающая следующие факторы: разрыв в уровне благосостояния, численность населения в возрасте от 20 до 45 лет, а также доля населения, владеющего русским языком.

НЕУДОВЛЕТВОРЕННЫЙ СПРОС: ЛОСКУТНОЕ ОДЕЯЛО ВАКАНСИЙ

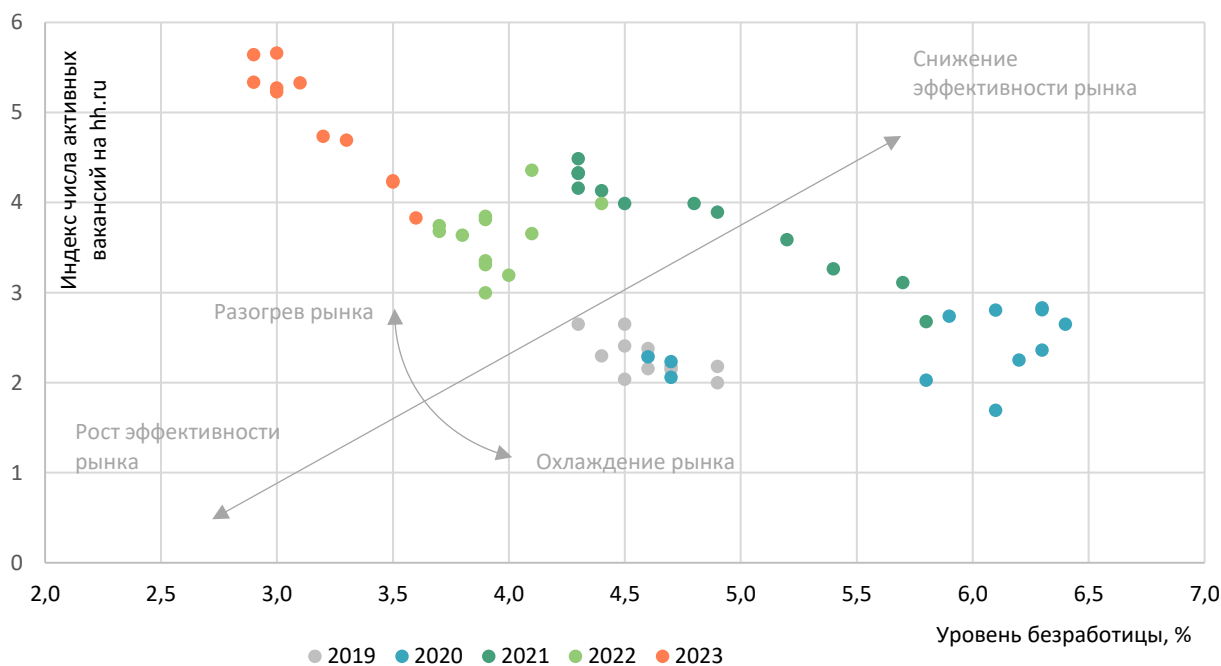
5 МАРТА 2024

ИССЛЕДОВАНИЕ

Статистика спроса на труд сложнее для анализа, чем статистика предложения труда. Спрос в настоящее время меняется более динамично. Существующие источники информации охватывают разные сегменты рынка, иногда перекрывая друг друга, иногда оставляя пробелы. Можно обратиться к трем вариантам так называемой кривой Бевериджа: построенной по данным ГСЗН, по данным hh.ru (один из крупнейших сервисов для поиска работы) и по данным Росстата, собранным на базе обследования крупных и средних предприятий.

На рис. 5 показана кривая Бевериджа, построенная на основе данных портала hh.ru. На графике, отражающем динамику в период с 2019 по 2023 год, видно, как рынок труда существенно охладился и утратил в эффективность в пандемию, затем во второй половине 2021 года постепенно разогревался, после чего в 2022-м, судя по всему, вернулся примерно на допандемийный уровень по эффективности, но продолжил разогреваться до исторических максимумов до конца 2023 года¹¹. Под эффективностью в данном случае понимается в том числе то, насколько структура существующих компетенций, опыта и запросов сотрудников соответствует отраслевой структуре спроса со стороны компаний.

Рисунок 5. Кривая Бевериджа для России



Источник: Росстат, hh.ru, расчеты АКРА

Аналогичная кривая, построенная по данным ГСЗН, отразит рост эффективности рынка труда к концу 2023 года относительно 2019-го, а график на основе показателей Росстата по крупным и средним предприятиям, зафиксирует падение. Судя по всему, это обусловлено разницей в покрытии отраслей тремя указанными источниками, следовательно, говорит о разном положении дел в этих сегментах рынка труда. ГСЗН в большей степени аккумулирует информацию об относительно низкооплачиваемых рабочих местах в реальном секторе экономики, тогда как данные крупных и средних предприятий смещены

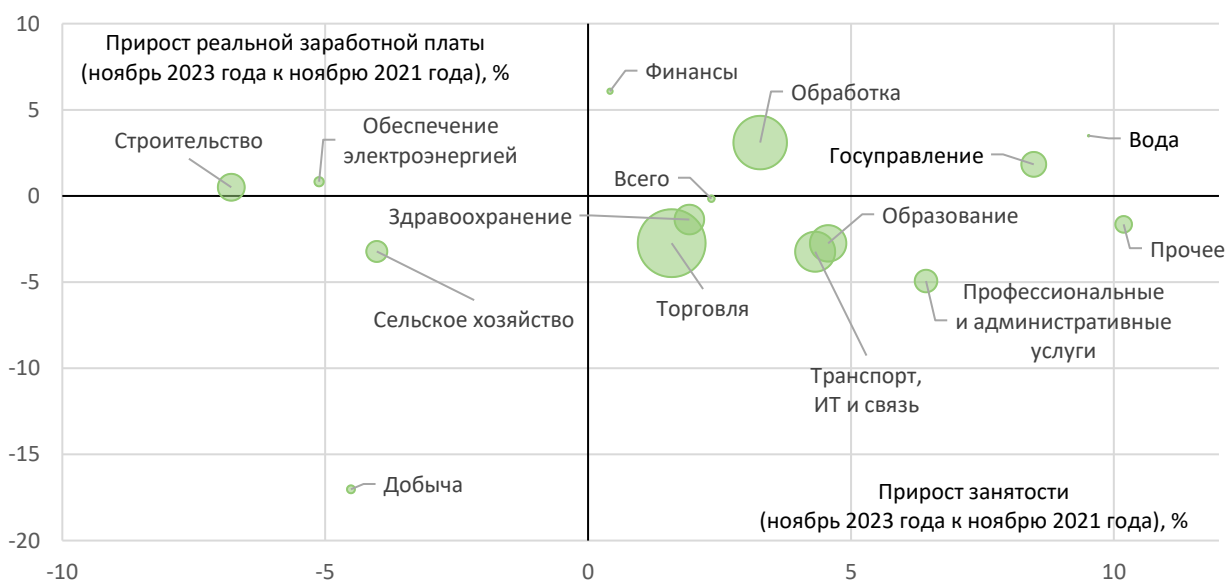
¹¹ Подробнее о том, как можно интерпретировать динамику на кривой Бевериджа, например, см.: Blanchard O., Domash A., Summers L., Bad news for the Fed from the Beveridge Space, PIIIE Policy Brief.

скорее в базовые отрасли (включая промышленность и строительство) вне зависимости от уровня оплаты труда, а на портале hh.ru размещено довольно много вакансий сектора услуг и соответствующих резюме. Согласно этой логике, к концу 2023 года наиболее напряженная ситуация на рынке труда была характерна для крупных промышленных предприятий и для строительной отрасли, в то время как низкооплачиваемые рабочие места заполнялись относительно эффективно, а сектор услуг находился между этими полюсами.

Более дробные данные по динамике соотношения вакансий и резюме показывают более сложную картину. По информации портала hh.ru, самая сложная ситуация с точки зрения удовлетворения нового спроса складывается в розничной торговле, автомобильном бизнесе и туристической отрасли. Проблемы также наблюдаются при поиске домашнего персонала и найме специалистов рабочих специальностей в целом¹².

Приведенные выше выводы несколько контрастируют с данными Росстата, полученными на базе выборочного обследования рабочей силы относительно числа занятых по отраслям, а также с данными по динамике средней заработной платы (см. рис. 6). Среди крупных отраслей сочетание прироста реальных зарплат и занятости в период по ноябрь 2023 года демонстрировали обрабатывающая промышленность и государственное управление (включая социальное обеспечение и военную занятость); уровень занятости снижался в строительстве, обеспечении электроэнергией, а также в сельском хозяйстве и добыче¹³. Наибольшее напряжение на рынке труда, представленное на рис. 6, могло бы выглядеть как рост реальных заработных плат на фоне слабого роста занятости. С 2022 по 2023 год, как показано на рис. 6, напряженной была ситуация в строительстве, обеспечении электроэнергией и финансах, а на более коротком горизонте, охватывающем только 2023 год, — в сельском хозяйстве, торговле, финансах и государственном управлении (с учетом военной занятости).

Рисунок 6. Динамика заработных плат и занятости по отраслям с 2022 по 2023 год



Источник: Росстат, расчеты АКРА

¹² Вывод сделан на основе анализа прироста hh-индекса по отраслям (соотношение количества активных резюме и вакансий) за 2023 год. Чем сильнее в относительном выражении упал данный индекс в отрасли, тем более напряженной считалась ситуация в ней. Сравнение исходных уровней индекса, по мнению АКРА, менее информативно, поскольку отражает специфику отрасли в контексте размещения вакансий и резюме именно на портале hh.ru.

¹³ Показанное на рис. 6 снижение реальной средней заработной платы в добыче более чем на 15% — отчасти статистическая иллюзия, вызванная неравномерностью сезонности оплаты труда в секторе.

Сопоставив описанные выше противоречивые данные, относительно уверенно можно сделать вывод о том, что торговля испытывает высокий по сравнению с другими отраслями постоянный стресс с точки зрения найма, и актуально это, судя по всему, для разных сегментов — от торговли автомобилями до оптовой и розничной торговли другими товарами. Ситуация в остальных секторах, вероятно, быстро меняется, периоды стресса чередуются с более спокойными периодами, а напряженность в целом проявляется неравномерно не только в отраслевом разрезе, но и по профессиям и компаниям.

(С) 2024

Аналитическое Кредитное Рейтинговое Агентство (Акционерное общество), АКРА (АО)
Москва, Большой Гнездицкий пер., д. 1, стр. 2
www.acra-ratings.ru

Аналитическое Кредитное Рейтинговое Агентство (АКРА) создано в 2015 году. Акционерами АКРА являются 27 крупнейших компаний России, представляющие финансовый и корпоративный сектора, а уставный капитал составляет более 3 млрд руб. Основная задача АКРА — предоставление качественного рейтингового продукта пользователям российского рейтингового рынка. Методологии и внутренние документы АКРА разрабатываются в соответствии с требованиями российского законодательства и с учетом лучших мировых практик в рейтинговой деятельности.

Представленная информация, включая, помимо прочего, кредитные и некредитные рейтинги, факторы рейтинговой оценки, подробные результаты кредитного анализа, методологии, модели, прогнозы, аналитические обзоры и материалы и иную информацию, размещенную на сайте АКРА (далее — Информация), а также программное обеспечение сайта и иные приложения, предназначены для использования исключительно в ознакомительных целях. Настоящая Информация не может модифицироваться, воспроизводиться, распространяться любым способом и в любой форме ни полностью, ни частично в рекламных материалах, в рамках мероприятий по связям с общественностью, в сводках новостей, в коммерческих материалах или отчетах без предварительного письменного согласия со стороны АКРА и ссылки на источник. Использование Информации в нарушение указанных требований и в незаконных целях запрещено.

Кредитные рейтинги АКРА отражают мнение АКРА относительно способности рейтингуемого лица исполнять принятые на себя финансовые обязательства или относительно кредитного риска отдельных финансовых обязательств и инструментов рейтингуемого лица на момент опубликования соответствующей Информации.

Некредитные рейтинги АКРА отражают мнение АКРА о некоторых некредитных рисках, принимаемых на себя заинтересованными лицами при взаимодействии с рейтингуемым лицом.

Присваиваемые кредитные и некредитные рейтинги отражают всю относящуюся к рейтингуемому лицу и находящуюся в распоряжении АКРА существенную информацию (включая информацию, полученную от третьих лиц), качество и достоверность которой АКРА сочло надлежащими. АКРА не несет ответственности за достоверность информации, предоставленной клиентами или связанными третьими сторонами. АКРА не осуществляет аудита или иной проверки представленных данных и не несет ответственности за их точность и полноту. АКРА проводит рейтинговый анализ представленной клиентами информации с использованием собственных методологий. Тексты утвержденных методологий доступны на сайте АКРА по адресу: www.acra-ratings.ru/criteria.

Единственным источником, отражающим актуальную Информацию, в том числе о кредитных и некредитных рейтингах, присваиваемых АКРА, является официальный интернет-сайт АКРА — www.acra-ratings.ru. Информация представляется на условии «как есть».

Информация должна рассматриваться пользователями исключительно как мнение АКРА и не является советом, рекомендацией, предложением покупать, держать или продавать ценные бумаги или любые финансовые инструменты, офертой или рекламой.

АКРА, его работники, а также аффилированные с АКРА лица (далее — Стороны АКРА) не предоставляют никакой выраженной в какой-либо форме или каким-либо образом непосредственной или подразумеваемой гарантии в отношении точности, своевременности, полноты или пригодности Информации для принятия инвестиционных или каких-либо иных решений. АКРА не выполняет функции фидуциария, аудитора, инвестиционного или финансового консультанта. Информация должна расцениваться исключительно как один из факторов, влияющих на инвестиционное или иное бизнес-решение, принимаемое любым лицом, использующим ее. Каждому из таких лиц необходимо провести собственное исследование и дать собственную оценку участнику финансового рынка, а также эмитенту и его долговым обязательствам, которые могут рассматриваться в качестве объекта покупки, продажи или владения. Пользователи Информации должны принимать решения самостоятельно, привлекая собственных независимых консультантов, если сочтут это необходимым.

Стороны АКРА не несут ответственности за любые действия, совершенные пользователями на основе данной Информации. Стороны АКРА ни при каких обстоятельствах не несут ответственности за любые прямые, косвенные или случайные убытки и издержки, возникшие у пользователей в связи с интерпретациями, выводами, рекомендациями и иными действиями третьих лиц, прямо или косвенно связанными с такой информацией.

Информация, предоставляемая АКРА, актуальна на дату подготовки и опубликования материалов и может изменяться АКРА в дальнейшем. АКРА не обязано обновлять, изменять, дополнять Информацию или уведомлять кого-либо об этом, если это не было зафиксировано отдельно в письменном соглашении или не требуется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

АКРА не оказывает консультационных услуг. АКРА может оказывать дополнительные услуги, если это не создает конфликта интересов с рейтинговой деятельностью.

АКРА и его работники предпринимают все разумные меры для защиты всей имеющейся в их распоряжении конфиденциальной и/или иной существенной непубличной информации от мошеннических действий, кражи, неправомерного использования или непреднамеренного раскрытия. АКРА обеспечивает защиту конфиденциальной информации, полученной в процессе деятельности, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.