

# Трудное время для рынка труда

**В настоящее время российский рынок труда оказывается в сложном положении — к пандемийной структурной трансформации добавляются последствия российско-украинского конфликта.** Меняется структура спроса на труд из-за ухода западных компаний, образуются простои из-за серьезного ограничения импорта. Есть данные, свидетельствующие об отъезде высококвалифицированной рабочей силы (в частности, из сектора IT). В то же время восстановился приток рабочей силы из-за рубежа: по данным МВД РФ, за январь-апрель 2022 г. количество оформленных патентов выросло по сравнению с аналогичным периодом 2021 г. почти вдвое, количество уведомлений о заключении трудовых договоров с иностранными гражданами и лицами без гражданства — на 54,5%. О конкретных оценках этих процессов пока говорить сложно, однако уже сейчас понятно, что эффекты будут значительны.

**При этом значительные изменения на рынке труда происходят не только в России. Это общемировая тенденция, связанная, прежде всего, с последствиями пандемии COVID-19.** И, хотя количество отработанных часов уже восстановилось, а безработица за последние два года выросла не очень сильно, структурная трансформация мирового рынка труда продолжается. Среди новых тенденций — увеличение популярности удаленной работы и фриланса, ускорение автоматизации и изменения в структуре спроса и предложения труда.

Впереди новый вызов — меры ужесточения денежно-кредитной политики для борьбы с инфляцией, вводимые как в развитых, так и в развивающихся странах на фоне роста цен на энергоресурсы, вызванного антироссийскими санкциями. Подобная комбинация факторов будет негативно сказываться на динамике промышленного производства, экономической активности и уровне занятости населения. Но все это еще только предстоит оценить.

## 1. Пандемия и рынок труда: текущее положение дел в мире

Начавшаяся в 2020 году пандемия коронавируса существенно повлияла на всю мировую экономику, став причиной наиболее глубокого кризиса за последние десятилетия, который затронул и рынок труда. Как отмечают эксперты из Международной организации труда<sup>1</sup>, хотя в 2021 году

**Антон Табах,**  
управляющий директор  
по макроэкономическому анализу  
и прогнозированию «Эксперт РА»  
tabah@raexpert.ru

**Анастасия Подругина,**  
старший преподаватель факультета  
мировой экономики и мировой политики  
НИУ «ВШЭ»

**Контакты для СМИ**  
+7 (495) 225-34-44 (доб. 1706, 1650)  
+7 (495) 225-23-54 (доб. 1706, 1650)  
pr@raexpert.ru

**АО «Эксперт РА»**  
Москва, ул. Николоямская, дом 13, строение 2  
+7 (495) 225-34-44  
+7 (495) 225-23-54  
info@raexpert.ru

© 2022 АО «Эксперт РА». Все материалы и публикации Агентства, размещенные на сайте Агентства либо в любом другом источнике размещения и вне зависимости от формата публикации информации, являются интеллектуальной собственностью АО «Эксперт РА» (кроме случаев, когда прямо указано другое авторство) и охраняются законом.

Представленная информация предназначена для использования исключительно в ознакомительных целях.

Никакие из материалов, размещенные на сайте Агентства либо в любом другом источнике размещения информации, не должны копироваться, воспроизводиться, перепечатываться, использоваться, размещаться, передаваться или распространяться любым способом и в любой форме без предварительного письменного согласия со стороны Агентства и ссылки на источник. Использование информации в нарушение указанных требований запрещено.

Агентство не несет ответственности за перепечатку материалов Агентства третьими лицами, в том числе за искажения, несоответствия и интерпретации таких материалов.

Рейтинговые оценки, обзоры, исследования и иные публикации, размещенные на сайте Агентства либо в любом другом источнике размещения и вне зависимости от формата публикации информации, выражают мнение АО «Эксперт РА» и не являются установлением фактов или рекомендаций покупать, держать или продавать те или иные ценные бумаги или активы, принимать инвестиционные решения. Агентство не принимает на себя никакой ответственности в связи с любыми последствиями, интерпретациями, выводами, рекомендациями и иными действиями, прямо или косвенно связанными с рейтинговой оценкой, совершенными Агентством рейтинговыми действиями, а также выводами и заключениями, содержащимися в рейтинговом отчете и пресс-релизах, исследованиях, обзорах и иных публикациях, выпущенных Агентством, или отсутствием всего перечисленного.

Агентство не несет ответственности и не имеет прямых или косвенных обязательств в связи с любыми возможными или возникшими потерями или убытками любого характера, связанными с содержанием сайта и с использованием материалов и информации, размещенных в любом другом источнике размещения и вне зависимости от формата публикации информации, в том числе прямо или косвенно связанных с рейтинговой оценкой, независимо от того, что именно привело к потерям или убыткам.

Никакие материалы, отчеты, исследования, информация или разъяснения, размещенные на сайте Агентства либо в любом другом источнике размещения и вне зависимости от формата публикации информации, не могут в каком бы то ни было отношении служить заменой иных проверок и процедур, которые должны быть выполнены при принятии решений, равно как и заменять суждения, которые должны быть выработаны относительно вопросов, представляющих интерес для пользователей. Никто не должен действовать на основании таких материалов, отчетов, исследований, информации или разъяснений, которые могут предоставляться Агентством в связи с ознакомлением с указанными материалами, отчетами, исследованиями, информацией, разъяснениями в каких бы то ни было целях.

На сайте Агентства могут быть предоставлены ссылки на сайты третьих лиц. Они предоставляются исключительно для удобства посетителей сайта. В случае перехода по этим ссылкам, Вы покидаете сайт Агентства. АО «Эксперт РА» не просматривает сайты третьих лиц, не несет ответственности за эти сайты и любую информацию, представленную на этих сайтах, не контролирует и не отвечает за материалы и информацию, содержащуюся на сайтах третьих лиц, в том числе не отвечает за их достоверность.

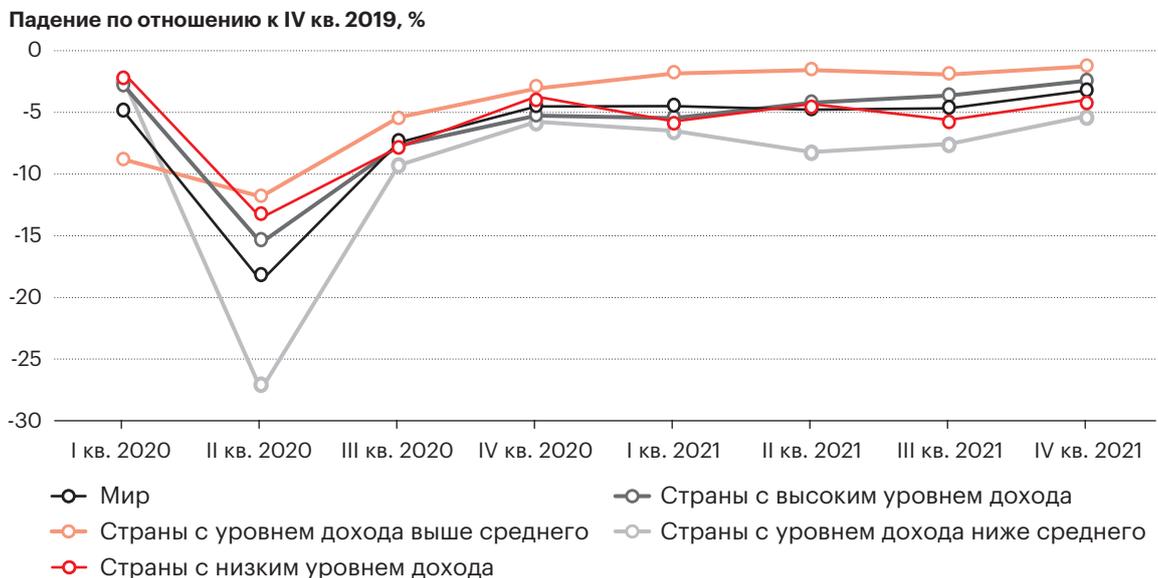
Единственным источником, отражающим реальное состояние рейтинговой оценки, является официальный сайт АО «Эксперт РА» [www.raexpert.ru](http://www.raexpert.ru).

АО «Эксперт РА» оставляет за собой право вносить изменения в информационные материалы сайта в любой момент и без уведомления третьих лиц. При этом Агентство не несет никаких обязательств по обновлению сайта и материалов, представленных на сайте.

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_824092.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_824092.pdf)

наблюдалось восстановление экономики, до сих пор многие показатели на рынке труда так и не смогли вернуться к допандемийным значениям. Об этом наглядно свидетельствует динамика общемировой длительности рабочего времени – показателя, описывающего величину спроса на труд. Первый локдаун привел к его существенному снижению – в сравнении с последним кварталом 2019 года данный показатель на пике ограничений снизился на 18,7%. После снятия большинства ограничений в середине 2020 года, как видно на рисунке 1, произошло частичное восстановление спроса на труд, однако в 2021 году оно сильно замедлилось, из-за чего к четвертому кварталу 2021 года количество отработанных человеко-часов составило лишь 96,8% от четвертого квартала 2019 года. Связано это в первую очередь с распространением штамма «Дельта», из-за которого многим странам приходилось вновь вводить санитарные ограничения. Хотя данных о первом квартале 2022 еще нет, можно предположить, что штамм «Омикрон» и вызванные им локдауны также воспрепятствуют восстановлению спроса на труд.

**График 1.** Изменение количества отработанных человеко-часов в сравнении с 4 кварталом 2019, в %



Источник: ILO

## В развитых странах рынок труда пережил пандемию легче

Из графика также заметны существенные различия между странами в спросе на труд за последние 2 года. Так, хуже всего рынок труда пережил пандемию в странах с уровнем дохода ниже среднего – именно там наблюдался наибольший спад во время первого локдауна и именно там восстановление идет медленнее всего. Связано это с тем, что в бедных странах, как отмечает Санчез<sup>2</sup>, практически не вводились санитарные ограничения, а в странах богатых, где рабочая сила преобладает не в промышленности, а в секторе услуг, сотрудников было проще перевести на удаленный формат работы. Те же страны, в которых преобладает промышленное производство, в случае введения локдаунов сталкивались с остановкой предприятий, а значит и с сокращением объемов используемого труда.

Также стоит отметить, что на настоящий момент быстрее всего восстановление спроса на труд происходит в странах с высоким (или выше среднего) уровнем дохода. Эксперты из МОТ связывают это с двумя факторами. Во-первых, уровень экономического развития страны напрямую коррелирует с темпами вакцинации, которая позволяет властям в случае появления

<sup>2</sup> <https://www.stlouisfed.org/publications/regional-economist/third-quarter-2021/covid19s-economic-impact-world>

нового штамма вводить более мягкие ограничения. Во-вторых, богатые страны могли позволить себе в ходе пандемии обширные программы поддержки бизнеса, которые включали в себя софинансирование заработной платы при условии сохранения рабочих мест. Эти меры не только поспособствовали быстрому выходу экономики развитых стран из пандемийного спада, но и защитили сотрудников от увольнения во время карантина.

Другое существенное различие между развитыми и развивающимися странами — в динамике производительности труда. Особенно это стало заметно в 2021 году, когда, по расчётам МОТ, производительность труда росла в развитых странах и падала — в развивающихся.

Впрочем, внутри стран изменения в спросе на рабочую силу также неравномерны. Так, у небольших предприятий, на которых работает от 1 до 4 сотрудников, количество отработанных человеко-часов за 2020 год снизилось на 12%, когда как у фирм с 50 и более рабочими падение составило 8,7%. Частично это связано с тем, что малый и средний бизнес широко распространён в наиболее пострадавших от локдауна секторах экономики (туризм, общественное питание), где произошло наибольшее снижение спроса на труд. Однако МОТ связывает подобную динамику с общей финансовой незащищённостью малого бизнеса. Побочным эффектом от снижения занятости в малом бизнесе стало то, что наиболее пострадавшими от кризиса стали низкооплачиваемые сотрудники, так как они преимущественно работают именно в малых предприятиях в наиболее пострадавших от пандемии странах.

Кроме того, изменилась структура спроса на труд со стороны работодателей. Хотя кризис затронул всех работников вне зависимости от квалификации, наибольший спад наблюдается в спросе на труд средней степени квалификации — за 2020 год занятость в этой когорте снизилась на 4,7 п.п., тогда как у высококвалифицированной и низкоквалифицированной рабочей силы падение составило 1,3 п.п. и 3,3 п.п. соответственно. Эксперты из Азиатского банка развития<sup>3</sup> связывают эти цифры с тем, что именно среднеквалифицированных сотрудников проще заменить автоматизированными системами, а также с тем, что высококвалифицированные рабочие места оказалось проще перевести в онлайн-формат.

Различия в динамике спроса на труд наблюдаются и между различными отраслями экономики. Так, по данным МОТ<sup>4</sup>, наибольший спад рабочих человеко-часов наблюдается в сфере туризма и обслуживания, а также в транспортном секторе, что легко объяснить вводимыми санитарными ограничениями. В то же самое время в некоторых сферах экономики спрос на труд за 2020 год даже вырос — это касается IT, финансовых и страховых услуг, государственной службы и медицины.

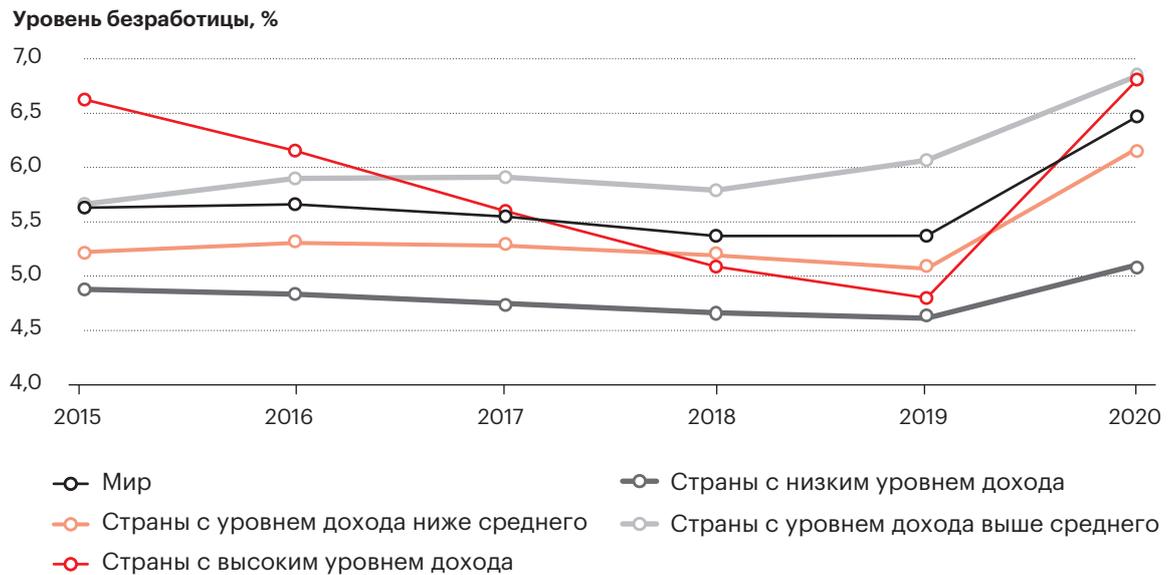
### **Безработица выросла не очень сильно — в основном за счет программ поддержки и ухода с рынка труда некоторой части населения**

Пандемия привела к изменению не только спроса, но и предложения на рынке труда — за первый год пандемии уровень безработицы вырос на 1 п.п., при этом наиболее существенный рост, как видно на рисунке 2, наблюдается в странах с высоким уровнем дохода, где многолетний тренд снижения уровня безработицы сменился её приростом на чуть более 2 п.п. за год. При этом 63% этого прироста, как отмечает МОТ, приходится на США, что связано с особенностями поддержки граждан в ходе пандемии — вместо создания стимулов для сохранения рабочих мест американское правительство оказывало прямую помощь бизнесу без дополнительных условий, а также производило масштабные выплаты гражданам напрямую<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/623036/covid-19-technology-polarizing-jobs.pdf>

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf)

<sup>5</sup> <https://www.newstatesman.com/world/2020/06/US-unemployment-EU-uk-furlough-coronavirus-relief#:~:text=Why%3F,overall%20proportion%20of%20those%20unemployed.>

**График 2.** Уровень безработицы в 2015-2020 году, в %


Источник: World Bank

Стоит заметить, что рост уровня безработицы в ходе пандемийного кризиса был не таким сильным, как во время предыдущих экономических спадов сопоставимого масштаба – например, Великой Рецессии. Связано это с двумя причинами. Во-первых, за счет государственных программ поддержки экономики во многих странах фирмы в наиболее пострадавших отраслях не пошли на увольнение сотрудников, ожидая получения субсидий на выплату заработной платы от государства, в результате чего вырос уровень скрытой безработицы. Де-юре эти работники продолжают быть занятыми, но де-факто их рабочее время на время пандемии было сокращено (зачастую – вплоть до нуля). По оценкам МОТ, на скрытую безработицу пришлось более половины от всего снижения количества рабочих человеко-часов в 2020 году, причем, как видно из рисунка 3, она была наиболее распространена в странах с высоким уровнем дохода.

Во-вторых, многие работники в результате пандемии стали экономически неактивным населением, отчаявшись искать работу или решив досрочно выйти на пенсию. Учитывая то, что санитарные ограничения затруднили сам процесс поиска нового рабочего места, часть тех, кто лишился занятости из-за кризиса, решила покинуть рынок труда, а не искать новую работу. По оценкам МОТ, уход из экономически активного населения из-за пандемии более характерен для женщин (которые становятся домохозяйками) и работников младше 25 лет (которые возвращаются на иждивение родителей). В случае молодых работников именно это объясняет практически полное отсутствие (не считая стран с высоким уровнем дохода) всплеска молодежной безработицы, которая характерна для экономических кризисов.

Как видно из рисунка 3, потери человеко-часов, связанные с выбыванием из экономически активного населения, выше, чем потери от безработицы во всех страновых когортах, кроме стран с высоким уровнем дохода. Причина этого заключается в том, что именно в этих странах наибольшее количество рабочих мест удалось перевести в онлайн-формат, а также в меньшей готовности женщин уходить с рынка труда и более щедрыми программами поддержки безработных.

График 3. Распределение причин снижения рабочих человеко-часов в 2020, в %



Источник: ILO

## 2. Основные тренды на мировом рынке труда

Текущий кризис не только привел к снижению уровня занятости, но в целом существенно изменил рынок труда. Это касается как спроса, так и предложения, и есть основания предполагать, что даже после полного окончания пандемии и восстановления мировой экономики многие тренды, возникшие в 2020-2021 годах, сохранятся. Можно выделить следующие основные изменения:

- Распространение удаленного режима работы.** В 2020 году многие фирмы, столкнувшись с карантинными ограничениями, были вынуждены перевести своих сотрудников на удаленку. Однако полное снятие ограничений, скорее всего, не приведет к возвращению всех сотрудников обратно в офисы. По мнению Бенджамина Фридриха из Школы управления Келлогг<sup>6</sup>, до пандемии фирмы не решались перейти от полностью живого формата работы, не имея данных о том, как это может повлиять на рабочие процессы и опасаясь подобных экспериментов. Однако опыт вынужденного перехода к работе на дому в ходе первого локдауна позволил компаниям оценить выгоды и издержки от удаленной занятости, за счет чего многие фирмы, основываясь на пандемийном опыте, могут оставить часть сотрудников, с которыми возможна эффективная коммуникация онлайн, вне офисов. Кроме того, распространение опции удаленной работы расширяет пул потенциальных новых сотрудников (например, жителей других стран и регионов или родителей, ухаживающих за малолетними детьми), что выгодно фирмам, а развитие специальных сервисов для организации удаленной работы (например, Zoom или Slack), ускорившееся за время пандемии, повысило продуктивность тех, кто работает из дома. Многие эксперты отмечают, что возврат к офисной занятости в полной мере невозможен из-за того, что сами работники оценили плюсы от более гибкого формата работы, из-за чего компаниям придется ориентироваться на спрос на удаленный режим работы. Это подтверждают и соцпросы – по данным Майкрософт<sup>7</sup>, 73% занятых хотели бы, чтобы у них осталась опция гибридной занятости.
- «Великое увольнение».** Вопреки кризису и снижению спроса на труд, во многих странах (преимущественно развитых) растет доля тех, кто уходит со своей работы по собственному желанию, а также тех, кто ищет себе нового работодателя или готовится уйти на пенсию. Так, в США, где этот тренд проявляется ярче всего, с мая по сентябрь

<sup>6</sup> <https://insight.kellogg.northwestern.edu/article/labor-market-pandemic-trends>

<sup>7</sup> <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>

2021 года уволилось около 20 миллионов работников, а 41% от всех работников готовы покинуть своё текущее рабочее место; в Германии и Франции, даже несмотря на кризис, доля тех, кто по собственному желанию уходит с работы, по сравнению с 2019 годом также выросла. Согласно проведенным исследованиям, у этого феномена есть сразу несколько причин. Во-первых, переход на удаленный режим работы заставил многих работников переосмыслить то, как они сочетают работу и личную жизнь и сместить баланс в сторону последней. Так, опросы показывают, что около половины американских работников в ходе локдауна жалуются на выгорание<sup>8</sup>; об этом свидетельствует и тот факт, что добровольные увольнения при прочих равных чаще происходят в сфере IT и медицины, где количество рабочей нагрузки за время пандемии только увеличилось<sup>9</sup>. Во-вторых, во многих компаниях условия труда в онлайн-формате оказались значительно хуже, чем условия офисной работы. Более того, молодые поколения, в сравнении с предыдущими, в целом более ценят не то, как обустроено их рабочее место, а то, как выстроена с ними коммуникация – и проблемы с ней, судя по данным Майкрософт, обострились именно во время пандемии<sup>10</sup>. Кроме того, программа «вертолетных денег» и обильная поддержка бизнеса создали стимулы для американских работников увольняться. В тех странах, где помощь в первую очередь была направлена на субсидирование зарплаты, а также в тех странах, где и до 2020 был высокий уровень безработицы, тренд на массовые увольнения не так заметен, так как там переговорная сила работников не выросла.

- **Рост числа фрилансеров.** Побочный продукт «великого увольнения», который, впрочем, пока фиксируется лишь в США – это рост числа самозанятых. Так, за 2021 год количество американцев-фрилансеров выросло на 34%<sup>11</sup>, при этом рост пришелся преимущественно на работников младше 30 лет. При этом, хотя часть из этого роста может быть связана с вынужденным уходом в самозанятые, нельзя сказать, что данная динамика связана лишь с проблемами на рынке труда. Так, показывают опросы, фрилансеры при прочих равных более удовлетворены своей работой, чем наемные сотрудники, а среди последних доля тех, кто подумает о переходе в статус самозанятых, достигла рекордной отметки в почти треть. Некоторые эксперты также прогнозируют рост в 2022 году временных вакансий и проектной работы<sup>12</sup>.
- **Изменения структуры спроса на рынке труда.** Пандемия повлияла на предпочтения потребителей, и вполне возможно, что эти изменения окажутся устойчивыми, что повлияет на рынок труда. Так, описанный выше бум технологий для обеспечения удаленной работы создает спрос на программистов, но отказ от командировок и пограничные ограничения приводят к сокращению необходимых специалистов в сфере гостеприимства; рост онлайн-торговли и сокращение количества оффлайн-магазинов ведет к снижению количества продавцов и консультантов, но к увеличению количества курьеров, и т.п. Такие резкие изменения на рынке труда приводят к тому, что в отдельных сферах наблюдается дефицит рабочей силы, который пока устранить не удалось. Об этом говорит то, что к концу 2021 года доля вакансий, в которых предлагается мгновенно приступить к работе или предусмотрен бонус за подписание контракта, выше, чем в 2019 году – и такого рода предложения особенно распространены в тех сферах, где в последние два года наблюдался рост спроса на труд (например, медицина и IT)<sup>13</sup>. Учитывая, что потребители уже адаптировались к онлайн-сервисам, можно предположить, что данная трансформация в спросе на труд останется даже после снятия ограничений на оффлайн-услуги.

<sup>8</sup> <https://www.inc.com/phillip-kane/the-great-resignation-is-here-its-real.html>

<sup>9</sup> <https://hbr.org/2021/09/who-is-driving-the-great-resignation>

<sup>10</sup> [https://www.fastcompany.com/90659243/rip-ping-pong-the-era-of-wacky-office-perks-is-dead?\\_ga=2.25447485.1682273303.1643991828-1806518150.1643991825](https://www.fastcompany.com/90659243/rip-ping-pong-the-era-of-wacky-office-perks-is-dead?_ga=2.25447485.1682273303.1643991828-1806518150.1643991825)

<sup>11</sup> <https://www.mbopartners.com/state-of-independence/>

<sup>12</sup> <https://www.techradar.com/features/what-are-the-biggest-trends-in-the-job-market-in-2022>

<sup>13</sup> <https://www.hiringlab.org/2022/01/04/2022-labor-market-outlook-and-review/>

- **Ускорение автоматизации.** Необходимость останавливать физические производства из-за локдауна вкупе с развитием технологий привели к ускорению процесса автоматизации и внедрения искусственного интеллекта. Это, в свою очередь, меняет структуру занятости, причем, как отмечается в отчете McKinsey<sup>14</sup>, это происходит в первую очередь там, где человек чаще соприкасается с другим человеком. Так, за последние 2 года ускорился тренд на автоматизацию кассовых аппаратов, складов и колл-центров. При этом процесс замены человека машиной не приводит к сокращению рабочих мест в целом (так как разработка и обслуживание автоматических систем также требует рабочей силы), однако бьет по отдельным когортам низкоквалифицированной рабочей силы, для которой необходимы программы профессиональной переподготовки.

### 3. Динамика и основные тренды на рынке труда в России

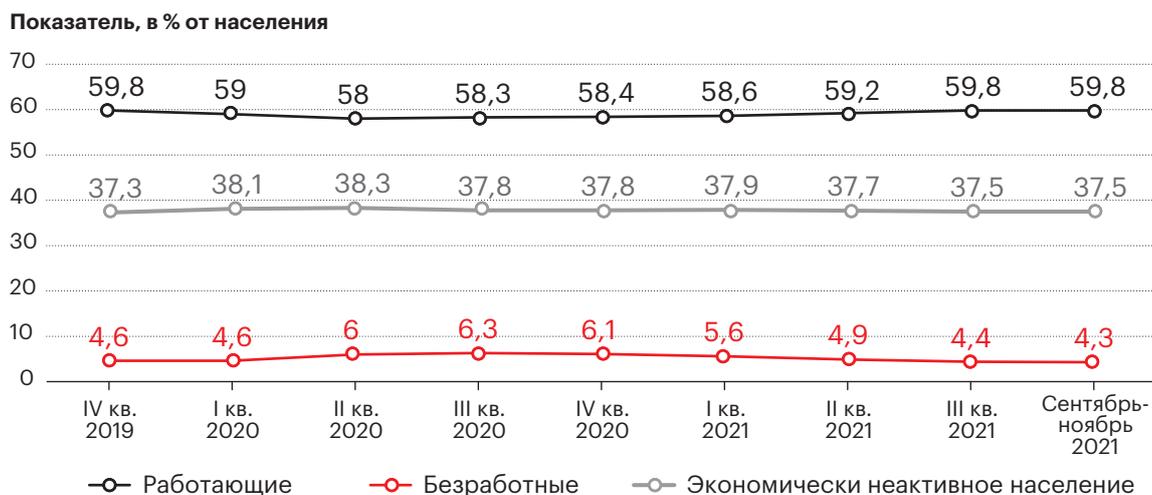
Пандемийный кризис затронул и российский рынок труда, однако удар, связанный с экономическим спадом и карантинными ограничениями, оказался меньше, чем в других странах – падение величины отработанных человеко-часов в 2020 году составило 6%, а в 2021 году – 1,4% по сравнению с 2019 годом (против 8,9% в 2020 и 4,3 в 2021 году в среднем по миру). По этому показателю Россия оказалась сопоставима со своими соседями по Восточной Европе, а также с другими странами с уровнем дохода выше среднего. Причиной этому служит более мягкая санитарная политика – локдаун вводился лишь в апреле 2020 года и в первую неделю ноября 2021, когда как в остальное время, несмотря на пики заболеваемости, меры правительства ограничивались лишь ограничением массовых мероприятий и доступа к заведениям общепита.

Меньшее влияние пандемии на рынок труда проявляется в том, что текущий кризис не привел к длительному всплеску безработицы. Как видно на рисунке 5, в первый месяц пандемии в России уровень безработицы вырос на 1,1 п.п. до 5,8%; далее до августа 2020 года показатель плавно рос до 6,4%, после чего, с началом восстановления российской экономики, он начал медленно снижаться и в июне 2021 достиг допандемийных показателей. Причина, по которой экономический спад не привел к массовым увольнениям, аналогична той, по которой безработица не выросла так сильно в странах Европы: государство выдавало помощь бизнесу лишь в том случае, если предприятие уволило менее 10% сотрудников, а сам размер помощи привязывался к количеству сотрудников. При этом вполне возможно, что часть прироста доли безработных весной 2020 года связана не только с ограничениями, но и с тем, что одной из мер поддержки граждан во время пандемии стало существенное повышение пособия по безработице. Из-за этого те, кто ушел с работы раньше, могли официально зарегистрироваться как безработные только в апреле.

Из рисунка 5 также следует, что пандемия не привела к росту количества экономически неактивного населения и существенному выбытию рабочей силы. Весь 2020 и 2021 доля участия в рабочей силы (в которую входят имеющие работу и безработные) колебалась в районе 67-68%, и в период наиболее жестких ограничений этот показатель практически не изменялся.

<sup>14</sup> <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

**График 4.** Динамика уровня безработицы, занятости и экономически неактивного населения в 2020-2021 году в России, в %



Источник: Росстат.

В чем же причина того, что пандемия и кризис так незначительно повлияли на показатели занятости? Во-первых, для российского рынка труда нехарактерен рост безработицы в ходе кризисов из-за того, что российские сотрудники чаще готовы пойти на сокращение зарплаты, чем их иностранные коллеги. Опросы предпринимателей в самом начале пандемии показали, что каждый пятый готов пойти на сокращение зарплат у своих подчиненных<sup>15</sup>.

Во-вторых, многие сотрудники остались формально занятыми, но в реальности не работали из-за простоев или сокращения рабочего времени. В период первого локдауна количество работников, у которых официально сократилась продолжительность рабочего времени (вплоть до нуля), выросло почти на миллион человек, при этом большая часть из этого прироста приходится на простой производства. После снятия ограничений количество работников в простое стало резко снижаться и к 3 кварталу 2021 года достигло допандемийных значений.

В-третьих, многим компаниям удалось перевести свой персонал на удаленный режим работы. Так, по данным портала «Работа.ру», в марте 2021 года из дома работало 30% сотрудников, причем большинство из них перешли на удаленный режим работы в марте-апреле 2020<sup>16</sup>. Полноценной статистики о том, какая доля работников работает удаленно, нет, однако свидетельства из крупных российских корпораций<sup>17</sup> показывают, что распространенность дистанционного режима варьируется во времени в зависимости от эпидемиологической ситуации — при наступлении новых волн эпидемии доля тех, кто работает вне офиса, увеличивается.

Если переходить на региональный разрез, то, как можно заметить на рисунках 7 и 8, большинство российских федеральных округов схожим образом пережили пандемийный кризис. Особняком от всех остальных регионов страны стоит Северный Кавказ — именно там был наиболее существенный прирост безработицы и позже всего началось ее снижение; кроме того, как видно на рисунке 8, это единственный регион, где во время первого локдауна наблюдалось снижение доли экономически активного населения. Если не брать во внимание низкое качество северокавказской статистики (у экспертов вызывают сомнения даже данные о численности населения в национальных республиках региона), наиболее правдоподобным объяснением такого спада служит менее устойчивое состояние экономики, из-за которого любой внешний шок становится более болезненным, а также

<sup>15</sup> <https://www.rbc.ru/economics/27/03/2020/5e7cbb529a79470efd3d9fa9>

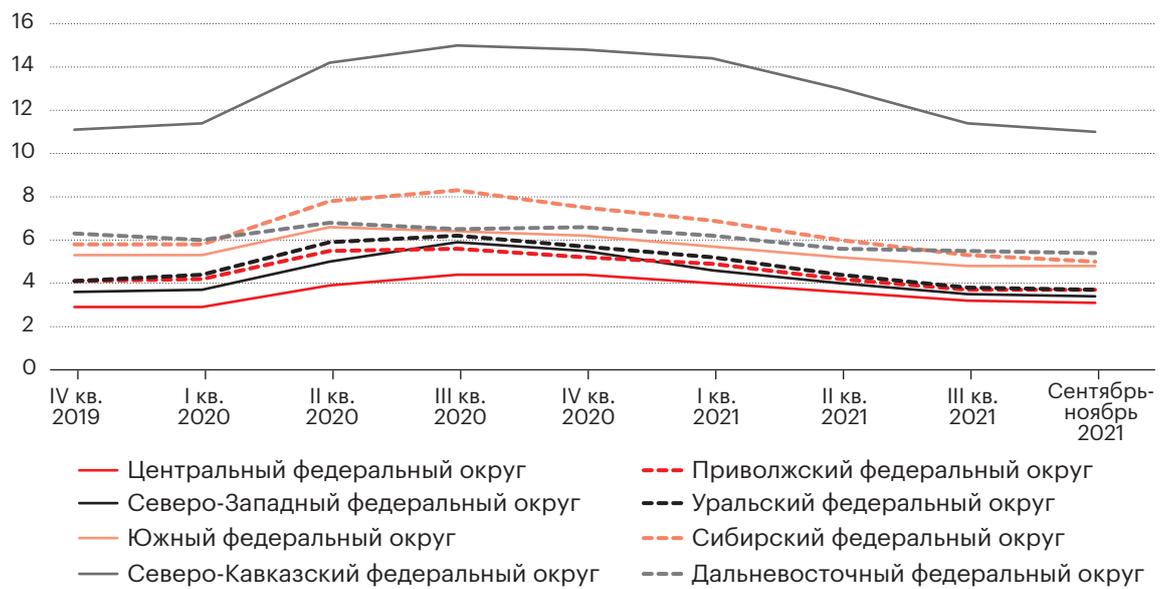
<sup>16</sup> <https://www.rbc.ru/society/08/07/2021/60e612189a7947b370db72c9>

<sup>17</sup> <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2022/01/18/905357-krupnie-kompanii>

широкое распространение неформального бизнеса, который не получал поддержку от государства. Также большой прирост уровня безработицы в первые месяцы пандемии продемонстрировал Сибирский федеральный округ, что, как указывают аналитики из Центра стратегических разработок<sup>18</sup>, связано с низкой привлекательностью ведения бизнеса в регионе. Если смотреть на уровне отдельных регионов, то в 2020 году худшая динамика безработицы наблюдалась в наименее благополучных субъектах федерации (Тыва и республики Северного Кавказа), где и до кризиса этот показатель был высоким.

**График 5.** Уровень безработицы в 2020-2021 году в России по федеральным округам, в % от граждан 15-72 лет

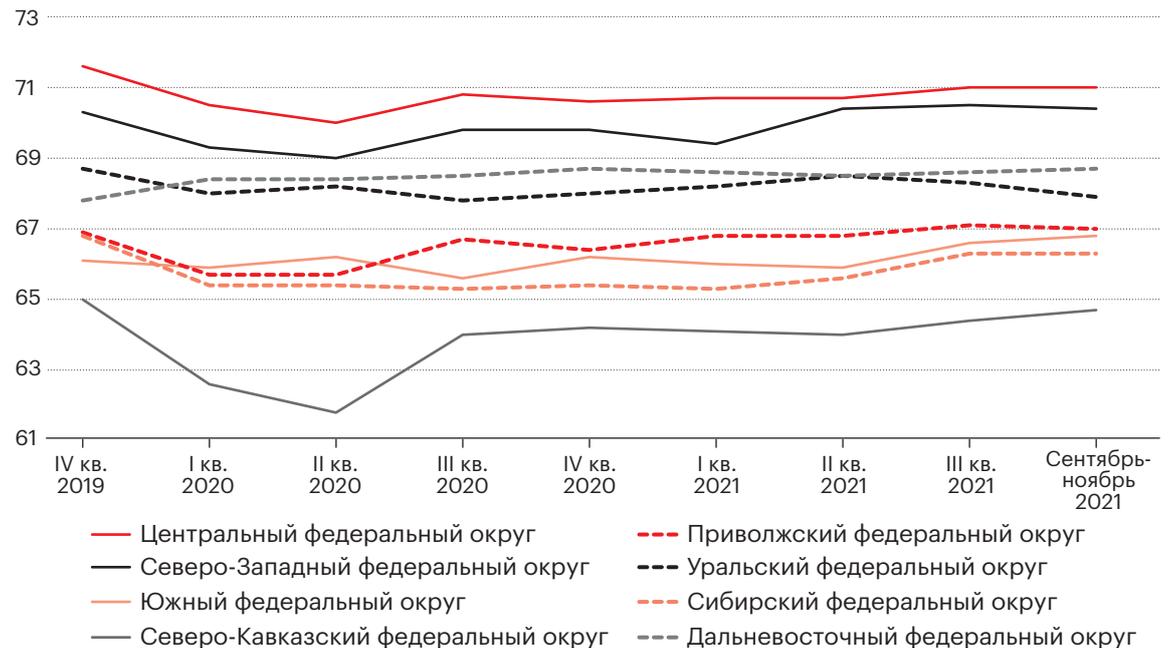
Уровень безработицы, в %



Источник: Росстат.

**График 6.** Уровень участия в рабочей силе в 2020-2021 году в России по федеральным округам, в % от граждан 15-72 лет

Доля экономически неактивного населения, в %



Источник: Росстат.

<sup>18</sup> <https://www.csr.ru/upload/iblock/910/gu0jvroy1430pyl036j27lveh1dk5qpi.pdf>

Если переходить к статистике занятости по секторам, то можно отметить, что наблюдавшиеся до этого долгосрочные тренды в изменении структуры рабочей силы сохранились и во время пандемии. Так, больше всего за 2020 год, по данным Росстата, сократилось количество работников в сфере сельского хозяйства (на 4,7%), но и в 2019 году произошло сокращение сотрудников в этой отрасли на 3,2%.

Впрочем, некоторые изменения пандемия все же принесла – так, если раньше количество работников в сфере строительства неуклонно росло, то в 2020 году упало на 4%, прежде активно растущее количество вакансий в административной службе в 2020 упало на 1%; количество работников оффлайн-торговли упало на 3,3%. Росстат также фиксирует рост за 2020 год количества высококвалифицированных специалистов и сокращение количества сотрудников средней степени квалификации (при том, что до этого их количество неуклонно росло); квалифицированных работников промышленности также стало меньше.

Если говорить об основных трендах на российском рынке труда, то они во многом совпадают с мировыми. Так, как уже отмечалось выше, многие отечественные работодатели перешли на дистанционный режим работы и, судя по всему, в будущем не планируют от него полностью отказываться. Так, согласно проведенному порталом «Работа.ру» опросу предпринимателей<sup>19</sup>, лишь 27% компаний предполагают полный отказ от удаленного режима работы. При этом, скорее всего, распространённость дистанционного режима после пандемии будет не такой широкой, как сейчас – большинство тех, кто планирует сохранение удаленного или гибридного формата занятости, ожидает оставить вне офиса лишь до 10% от своего штата. Учитывая существующий запрос на дистанционную занятость (в опросе ВЦИОМ от февраля 2021 года 31% опрошенных хотели работать удаленно или в гибридном формате; среди молодых респондентов этот процент еще выше<sup>20</sup>), высоковероятно, что возможность работать удаленно после пандемии останется доступной для большинства работников, работающих сегодня из дома.

Другая тенденция, также наблюдаемая (пусть и в меньших масштабах) в России – это «великое увольнение». 2021 год, как заметно на рисунке 9, стал годом увольнений по собственному желанию. Если в 2017-2019 годах были характерны лишь сезонные колебания в количестве добровольно уходящих со своей работы, то с 1 квартала 2021 динамика существенно изменилась. Как отмечают специалисты рынка труда<sup>21</sup>, причины усиления ротации кадров сопоставимы с зарубежными – переосмысление своей деятельности во время карантина, появление в отдельных сферах (особенно в IT) новых возможностей и ожесточение конкуренции за высококвалифицированных специалистов, из-за чего фирмы стали предлагать переходящим к ним сотрудникам более привлекательные условия. Некоторые исследования (например, отчеты PWC<sup>22</sup>) показывают также рост количества фрилансеров, хотя данная тенденция наблюдалась еще до пандемии.

Впрочем, рост конкуренции за работников связан не с большей потребностью в высококвалифицированной рабочей силой, а с общим снижением количества потенциальных работников, который вызван тремя причинами.

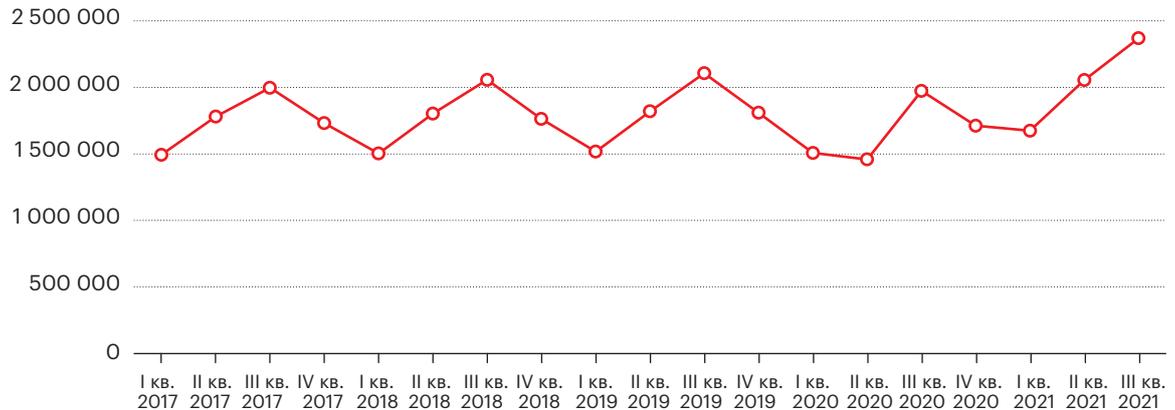
<sup>19</sup> <https://iz.ru/1250565/mariia-frolova/na-udalenne-raskryto-budushchee-distantcionnogo-formata-raboty-posle-pandemii>

<sup>20</sup> <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/udalennaja-rabota-po-russkii-pljusy-i-minusy>

<sup>21</sup> <https://pro.rbc.ru/demo/6141adb09a794710b26c3fa1>

<sup>22</sup> [https://www.pwc.ru/ru/publications/freelance-platform/pwc\\_freelance\\_market\\_research\\_final.pdf](https://www.pwc.ru/ru/publications/freelance-platform/pwc_freelance_market_research_final.pdf)

**График 7. Количество увольнений по собственному желанию**  
Человек



Источник: Росстат.

**1. Закрытие границ**, из-за которого в страну стало приезжать меньше мигрантов. Об этом свидетельствуют данные МВД<sup>23</sup> – если за 2019 год баланс между становящимися и снимающимися с миграционного учета составлял около 3 миллионов человек, то в 2020 году он не дотягивал до 1 миллиона. Хотя в 2021 году показатели миграции вернулись к доковидным показателям, временный отток мигрантов, а также рост спроса на курьеров уже успел повлиять на рынок труда – на тех вакансиях, где раньше преобладали приезжие, сократилась конкуренция и выросла заработная плата – вплоть до того, что некоторые «рабочие» вакансии стали оплачиваться лучше, чем работа в офисе<sup>24</sup>. Насколько этот тренд будет устойчив, зависит от миграционной политики властей – хотя отдельные представители исполнительной власти говорят о планах заменить иностранных специалистов отечественными<sup>25</sup>, убыль населения работоспособного возраста вкупе с низкой производительностью труда и низкими темпами автоматизации делает неизбежным высокий спрос на труд мигрантов.

**2. Выход на рынок труда поколения «демографической ямы».** Пандемия совпала с окончанием получения образования поколения, родившегося в конце 1990-х, когда в России наблюдался рекордно низкий уровень рождаемости. Это заставляет работодателей обращать внимание на более возрастных сотрудников. Так, специалисты в сфере найма отмечают, что многие работодатели меняют свою стратегию подбора персонала – если раньше работники старше 40 были нежелательны, то сейчас некоторые готовы брать всех людей предпенсионного возраста, кто сможет пройти медосмотр<sup>26</sup>.

**3. Международная конкуренция за кадры.** Распространение удаленного формата работы привело к тому, что рынки труда стали более глобальными, и квалифицированная рабочая сила могла найти себе работу за рубежом, не покидая Россию. Это, в свою очередь, подталкивало российских работодателей повышать зарплаты, чтобы выиграть конкуренцию за таланты. Особенно это характерно для сектора ИТ, где удаленная занятость в последние годы была широко распространена, а российские кадры считаются ценными. Более того, схожие процессы наблюдаются в российских регионах по отношению к Москве – рост зарплат программистов там связан с тем, что все больше специалистов стало работать на московских заказчиков<sup>27</sup>. Впрочем, эта тенденция переломилась после начала российско-украинского конфликта и введения антироссийских санкций.

<sup>23</sup> <https://xn--b1aew.xn--p1ai/deyatelnost/statistics/migracionnaya>

<sup>24</sup> [https://www.rbc.ru/technology\\_and\\_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c](https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c)

<sup>25</sup> <https://www.interfax.ru/moscow/803530>

<sup>26</sup> <https://hh.ru/article/28795>

<sup>27</sup> <https://www.comnews.ru/content/218275/2022-01-17/2022-w03/rynok-it-kadrov-kandidatskiy-uklon-i-rekordnyy-rost-zarplat>

## 4. Динамика на российском рынке труда после начала российско-украинского конфликта

Начало военной операции на территории Украины, а также последовавшие за этим санкции против России во многом развернули некоторые из описанных выше процессов вспять. Хотя на данный момент нет статистических данных об уровне занятости с начала конфликта, уже сейчас можно зафиксировать несколько ключевых трендов ближайшего времени:

- **Массовый отъезд высококвалифицированной рабочей силы.** Уход международных IT-компаний из страны, а также отключение России от основных расчетных систем и политическая неопределенность подтолкнули многих молодых высокооплачиваемых специалистов к отъезду из страны. При этом сокращение предложения на, например, IT-специалистов не означает снижение спроса – хотя многие иностранные компании ушли, из-за политики импортозамещения и необходимости выстраивать альтернативы ушедшим сервисам необходимость в специалистах не исчезла.
- **Уход сотрудников на вынужденный простой.** Из-за разрыва торговых связей с Россией филиалы многих крупных транснациональных корпораций (в особенности ретейлеров) решили приостановить свою деятельность, а часть российских фирм столкнулось с недостатком импортных комплектующих. Из-за этого работников пришлось переводить на режим простоя – они не увольняются, однако у работодателя есть право платить лишь 2/3 от заработной платы. По оценкам Натальи Зубаревич, кроме иностранных компаний, в простой также массово уходят автопроизводители (в том числе отечественные), а также авиакомпании.
- **Рост уровня безработицы в среднесрочном периоде.** Хотя в первые недели нового кризиса массовые увольнения не наблюдались, в среднесрочной перспективе, по мнению ЦСР, рост уровня безработицы будет неизбежным из-за снижения спроса и закрытия предприятий, связанных с импортом или работающих на экспорт. Однако в долгосрочном периоде возможно достаточно быстрое, сопоставимое с постпандемийным, восстановление. По мнению ЦСР, это произойдет в том случае, если иностранные фирмы достаточно быстро вернуться в Россию, а меры по импортозамещению дадут ожидаемый результат.
- **Изменение структуры спроса на труд.** Согласно докладу ЦСР, вероятно перераспределение кадров из одних секторов экономики в другие: например, отрасли, которые зависят от импортных комплектующих (автопром), а также те, кто сталкиваются со снижением экспортного спроса (металлургия). В то же самое время есть и отрасли, в которых, наоборот, вероятен рост спроса на труд (текстиль, IT и микроэлектроника) из-за ухода основных иностранных конкурентов. Не все, впрочем, разделяют оптимизм ЦСР – так, по мнению Зубаревич, текущая санкционная волна нанесла удар по всем отраслям экономики.
- **Отток мигрантов.** Хотя с 2020 года поток мигрантов в Россию стал сокращаться, март-апрель 2022 года стал рекордным с точки зрения оттока мигрантов из страны, о чем в частности свидетельствуют данные миграционных служб Узбекистана и Таджикистана<sup>28</sup> Связано это не только с кризисом, но и с тем, что падение стоимости российской валюты сделало экономически невыгодной работу в России. Более того, финансовые санкции ударили по возможностям совершать международные денежные переводы из России. Укрепление курса рубля, начавшееся в апреле 2022 года и связанное со значительным падением российского импорта, может поддержать поток мигрантов.

<sup>28</sup> <https://www.kommersant.ru/doc/5303523>

## 5. Влияние мягких монетарных мер на пандемийный рынок труда

Пандемия стала временем не только существенных изменений на рынке труда, но и периодом небывало мягкой монетарной политики ведущих центральных банков. Наиболее простые экономические модели предполагают, что расширение денежной массы стимулирует экономический рост, что, в свою очередь, приводит к снижению уровня безработицы. Однако снижение безработицы, как предсказывает кривая Филлипса, в краткосрочном периоде сопровождается ростом инфляции.

**Кривая Филлипса** — это закономерность, выявленная английским экономистом Уильямом Филлипсом, согласно которой существует обратная зависимость между темпами инфляции и уровнем безработицы. Эмпирические данные показывают, что кривая Филлипса хорошо описывает краткосрочную динамику безработицы и инфляции, однако в долгосрочном периоде она не отражает реальности, так как экономика стремится к естественному уровню безработицы и потенциальному выпуску, и при изменении объемов выпуска могут устанавливаться различные ценовые равновесия, связанные с инфляционными ожиданиями. Динамика уровня инфляции и безработицы в 2020-2021 году в странах ОЭСР, представленная на рисунке 10, подтверждает это наблюдение. Первые санитарные ограничения привели одновременно к росту уровня безработицы и снижению уровня инфляции, когда как постепенное восстановление экономики сопровождалось и ростом занятости, и ростом уровня цен. Однако в 2021 году соотношение инфляции и безработицы выглядит несколько иначе, чем в 2020 — хотя в декабре 2021 года уровень безработицы находился на том же уровне, что и до начала пандемии, уровень инфляции превышал показатели начала 2020 года на 4 п.п. Иными словами, кривая Филлипса в классическом виде наблюдается в краткосрочном периоде (2020 год, 2021 год), но уже в среднесрочном периоде (2020-2021 год), когда происходят изменения равновесного положения на рынках из-за разрыва цепочек поставок, данной закономерности для объяснения макроэкономических процессов недостаточно.

**График 8.** Динамика уровня инфляции и безработицы в 2020-2021 году в среднем по странам ОЭСР, в %

Уровень инфляции, %



Источник: ОЭСР.

Из кривой Филлипса следует, что мягкая монетарная политика, применяемая для спасения экономики в первые месяцы пандемии, могла сдерживать рост безработицы даже вопреки всем остальным факторам. Об этом свидетельствуют существующие работы о последствиях монетарной политики ФРС в 2020 году – программа количественного смягчения привела к росту выпуска, что, в свою очередь, создало спрос на рабочую силу и снизило безработицу. Более того, по оценкам некоторых исследователей, связь между политикой центральных банков и уровнем безработицы в пандемийный период стала даже сильнее.

Стоит отметить, что текущая динамика на рынке труда, судя по всему, сама по себе влияет на результаты монетарной политики государства. Так, процесс «великого увольнения», вероятно, является одной из причин высокого уровня инфляции в последние полгода: так, по оценкам Чикагского филиала ФРС этот процесс привел в 2021 году к ускорению инфляции в США на 1,1 п.п. Объяснением этому служит то, что компании, желая удержать своих сотрудников или переманить свежееувеличившихся, повышают им зарплату, что приводит к росту издержек, а впоследствии – и цен. Тем самым уровень инфляции выше целевого значения заставляет монетарные власти проводить более жесткую политику.

## 6. Последствия ужесточения кредитной политики

Всплеск инфляции, наблюдаемый с конца 2021 года, заставляет руководство основных центральных банков переходить к ужесточению монетарной политики. Так, ФРС уже повысила ставку дважды и с 1 июня 2022 года начала продажи активов.

Как указывает в обзорной статье Джорди Гали<sup>29</sup>, ответ на этот вопрос зависит от того, насколько жесткие зарплаты на рынке труда. Если они жесткие (то есть не поддаются изменениям в краткосрочном периоде), то сокращение объема денежной массы в ходе монетарной политики приведет к краткосрочному росту безработицы. Вызвано это тем, что ужесточение монетарной политики приведет к снижению уровня потребления, что, в свою очередь, негативно повлияет на выпуск продукции.

Иначе будет выглядеть динамика на рынке труда в случае, если для страны характерны гибкие зарплаты – хотя моделирование показывает, что в таком случае уровень безработицы также возрастет, масштабы этого роста будут куда меньше, а адаптация рынка труда к новым условиям произойдет за счет кратковременного снижения уровня реальных доходов. При этом при добавлении в модель жесткости цен снижение ставки процента приводит к росту уровня безработицы в краткосрочном периоде даже в случае гибких зарплат (пусть и в меньших объемах). Хотя данные выводы сделаны на основе теоретических данных, они подтверждаются на практике – так, опыт монетарной политики в Израиле показывает, что её ужесточение приводит к росту безработицы<sup>30</sup>.

Отдельные исследования также показывают, что ужесточение монетарной политики может повлиять на уровень безработицы в долгосрочном периоде. Так, как показано в работе Болла<sup>31</sup>, уровень безработицы, при котором изменения инфляции не влияют на уровень занятости (в логике кривой Филлипса это уровень естественной безработицы) сам по себе, может меняться. Так, снижение ставки и борьба с инфляцией приводит к росту

<sup>29</sup> Galí, Jordi. "Monetary policy and unemployment." Handbook of Monetary Economics. Vol. 3. Elsevier, 2010. 487-546.

<sup>30</sup> Djivre J., Ribon S. Inflation, Unemployment, The Exchange Rate, and Monetary Policy In Israel, 1990–99: A Svar Approach //Israel Economic Review. – 2003. – Т. 1. – №. 2.

<sup>31</sup> Ball L. M. Hysteresis in unemployment: old and new evidence. – National Bureau of Economic Research, 2009. – №. w14818.

уровня безработицы в долгосрочном периоде, при этом чем длительнее происходит политика ужесточения, тем сильнее будет эффект. Связано это, по мнению Болла, с тем, что в ходе сокращения денежной массы и роста уровня безработицы образуется когорта людей, которые на протяжении долгого времени не могут найти работу. Становясь менее привлекательными на рынке труда, они сложнее находят работу, из-за чего долгосрочная безработица становится выше.

Для монетарных властей и в России, и в других странах это означает, что планируемые меры по борьбе с инфляцией могут привести к росту уровня безработицы. Особенно высок данный риск для США и большинства стран Европы, где из-за большей переговорной силы профсоюзов характерны жесткие зарплаты. Впрочем, и в России, где работники более готовы пойти на сокращение зарплаты ради сохранения работы, успешные меры по сдерживанию инфляции могут привести к росту уровня безработицы. При этом описанные выше тенденции перестройки на рынке труда (рост новых профессий и падения спроса на некоторые старые), наложенные на жесткую монетарную политику, могут привести к формированию и в России, и в других странах «долгосрочной» безработицы, которой будет сложно найти новую работу из-за несоответствия своих навыков требованиям рынка. Поэтому, хотя миру и удалось практически вернуться на допандемийный уровень занятости, при борьбе с инфляцией стоит учитывать возможные риски на рынке труда.

## Рейтинги, которым доверяют

### Крупнейшее российское рейтинговое агентство

Кредитное рейтинговое агентство «Эксперт РА» основано в 1997 году и на сегодняшний день является старейшим и крупнейшим в России.

### Включено в реестр кредитных рейтинговых агентств Банка России

Рейтинги агентства используют Банк России, Министерство финансов, Министерство экономического развития, Московская биржа, а также сотни компаний и органов власти при проведении конкурсов и тендеров.

### Лидер российского рынка рейтинговых услуг

Агентством поддерживается более 800 кредитных рейтингов. Мы прочно занимаем лидирующие позиции по рейтингам кредитных организаций, страховых компаний, компаний финансового и нефинансового секторов.

## Наши контакты

АО «Эксперт РА»  
г. Москва, ул. Николаямская, д. 13, стр. 2  
+7 (495) 225 34 44

[www.raexpert.ru](http://www.raexpert.ru)

### По вопросам получения рейтинга

Роман Ерофеев,  
**коммерческий директор –  
член правления**  
[erofeev@raexpert.ru](mailto:erofeev@raexpert.ru)

### По вопросам информационного сотрудничества

Сергей Михеев,  
**руководитель отдела  
по связям с общественностью**  
[mikheev@raexpert.ru](mailto:mikheev@raexpert.ru)



Следите  
за нашими новостями  
в Telegram  
[@expert\\_ra](https://t.me/expert_ra)

© 2022 АО «Эксперт РА». Все материалы и публикации Агентства, размещенные на сайте Агентства либо в любом другом источнике размещения и вне зависимости от формата публикации информации, являются интеллектуальной собственностью АО «Эксперт РА» (кроме случаев, когда прямо указано другое авторство) и охраняются законом.

Представленная информация предназначена для использования исключительно в ознакомительных целях.

Никакие из материалов, размещенные на сайте Агентства либо в любом другом источнике размещения и вне зависимости от формата публикации информации, не должны копироваться, воспроизводиться, переиздаваться, использоваться, размещаться, передаваться или распространяться любым способом и в любой форме без предварительного письменного согласия со стороны Агентства и ссылки на источник. Использование информации в нарушение указанных требований запрещено.

Агентство не несет ответственности за перепечатку материалов Агентства третьими лицами, в том числе за искажения, несоответствия и интерпретации таких материалов.

Рейтинговые оценки, обзоры, исследования и иные публикации, размещенные на сайте Агентства либо в любом другом источнике размещения и вне зависимости от формата публикации информации, выражают мнение АО «Эксперт РА» и не являются установлением фактов или рекомендаций покупать, держать или продавать те или иные ценные бумаги или активы, принимать инвестиционные решения. Агентство не принимает на себя никакой ответственности в связи с любыми последствиями, интерпретациями, выводами, рекомендациями и иными действиями, прямо или косвенно связанными с рейтинговой оценкой, совершенными Агентством рейтинговыми действиями, а также выводами и заключениями, содержащимися в рейтинговом отчете и пресс-релизах, исследованиях, обзорах и иных публикациях, выпущенных Агентством, или отсутствием всего перечисленного.

Агентство не несет ответственности и не имеет прямых или косвенных обязательств в связи с любыми возможными или возникшими потерями или убытками любого характера, связанными с содержанием сайта и с использованием материалов и информации, размещенных в любом другом источнике размещения и вне зависимости от формата публикации информации, в том числе прямо или косвенно связанных с рейтинговой оценкой, независимо от того, что именно привело к потерям или убыткам.

Никакие материалы, отчеты, исследования, информация или разъяснения, размещенные на сайте Агентства либо в любом другом источнике размещения и вне зависимости от формата публикации информации, не могут в каком бы то ни было отношении служить заменой иных проверок и процедур, которые должны быть выполнены при принятии решений, равно как и заменять суждения, которые должны быть выработаны относительно вопросов, представляющих интерес для пользователей. Никто не должен действовать на основании таких материалов, отчетов, исследований, информации или разъяснений, которые могут предоставляться Агентством в связи с ознакомлением с указанными материалами, отчетами, исследованиями, информацией, разъяснениями в каких бы то ни было целях.

На сайте Агентства могут быть предоставлены ссылки на сайты третьих лиц. Они предоставляются исключительно для удобства посетителей сайта. В случае перехода по этим ссылкам, Вы покидаете сайт Агентства. АО «Эксперт РА» не просматривает сайты третьих лиц, не несет ответственности за эти сайты и любую информацию, представленную на этих сайтах, не контролирует и не отвечает за материалы и информацию, содержащихся на сайтах третьих лиц, в том числе не отвечает за их достоверность.

Единственным источником, отражающим реальное состояние рейтинговой оценки, является официальный сайт АО «Эксперт РА» [www.raexpert.ru](http://www.raexpert.ru).

АО «Эксперт РА» оставляет за собой право вносить изменения в информационные материалы сайта в любой момент и без уведомления третьих лиц. При этом Агентство не несет никаких обязательств по обновлению сайта и материалов, представленных на сайте.