

Россиян оставили почти без "премий за опыт"

ng.ru/economics/2023-02-07/4_8654_experience.html

Газета Экономика Печатная версия

07.02.2023 21:32:00

В развитых странах профессиональное долголетие ценится выше, чем в развивающихся

 Анастасия Башкатова

Заместитель заведующего отделом экономики "Независимой газеты"

Тэги: социальные лифты, профессиональный опыт, зарплата



Зарплаты опытного и молодого специалистов далеко не всегда заметно различаются. Фото Светланы Холявчук/PhotoXPress.ru

В развитых экономиках работники накапливают вдвое больше человеческого капитала, чем в развивающихся: там выше отдача от профессионального опыта в виде зарплат. Такие выводы будут опубликованы в одном из ведущих мировых журналов Macroeconomics. Среди авторов – нобелевский лауреат Пол Ромер. Россия же где-то посередине. Зарплаты по мере накопления опыта растут, но до определенного предела, а затем чем ближе к пенсии, тем работник как будто все менее востребован. К российским проблемам можно отнести и фактор кумовства, мешающего движению социальных лифтов. Также в развитых странах, видимо, действует негласный социальный договор: люди позже выходят на пенсию, но это компенсируется щедрой премией за накопление трудового опыта.

Какой бы рост ВВП ни демонстрировали страны, между развитыми и развивающимися экономиками есть как минимум одно принципиальное различие. Работники в развитых странах аккумулируют на работе почти в два раза больше человеческого капитала, чем в развивающихся.

К такому выводу пришли американские исследователи, включая нобелевского лауреата по экономике Пола Ромера, после анализа данных по 145 странам, собранных из примерно тысячи опросов и 11 переписей населения, проводившихся в течение более чем четверти века. Результаты масштабного исследования будут опубликованы в одном из ведущих мировых научных журналов *Macroeconomics*, о чем сообщает портал Econs.

Итак, в среднем для мира отдача от профессионального опыта, измеряемая в приросте зарплаты за каждый год работы, составляет 2%. Однако ситуация сильно различается в зависимости от экономического развития государств: в развивающихся странах отдача составляет 1,7%, в развитых – 3,2%.

Приводится пример: «В США работник с 30-летним опытом в среднем зарабатывает почти вдвое больше, чем работник без опыта, в то время как в Бангладеш эта разница составила лишь четверть. Резкий контраст в «премии за опыт» характерен для любой пары развитых и развивающихся стран».

Исследователи утверждают, что причины этого разрыва не объяснить ни структурными, ни отраслевыми, ни демографическими различиями стран. Главный фактор – разница в ценности этого опыта для разных типов экономик: в развитых она выше. Можно говорить о взаимозависимости процессов: «Чем выше уровень развития экономики, тем выше отдача от опыта, а более высокая отдача от опыта, в свою очередь, поддерживает темпы развития самой экономики».

Судя по комментариям российских экспертов, Россия с точки зрения «премии за опыт» находится где-то посередине между развитыми и развивающимися экономиками. По оценкам основателя HR-платформы Connectable Ефима Хайма, РФ скорее ближе к Бангладеш, чем к США. «Россия в большинстве случаев отстает от развитых стран как с точки зрения оборудования, машин, технологий производства, внедрения инноваций, так и с точки зрения развития человеческого капитала», – полагает аналитик Института комплексных стратегических исследований Елена Киселева.

С одной стороны, как отметила замгендиректора по работе с профессиональным сообществом Ансог Татьяна Баскина, в современных реалиях сами по себе солидный стаж и длительный опыт не гаранты конкурентоспособности и высокой оплаты труда: «Преимущество у тех работников, кто постоянно осваивает технологические новинки и повышает свою квалификацию». С другой стороны, по уточнению Киселевой, в отличие от «западного мира», «у нас ниже инвестиции в обучение сотрудников».

«Не будем забывать, что человеческий капитал подразумевает еще и такую компоненту, как здоровье. Здесь у России тоже есть проблемы, которые выражаются в том числе в низкой продолжительности жизни мужчин», – обратила внимание Киселева.

Между тем, как считает доцент РЭУ им. Г.В. Плеханова Людмила Иванова-Швец, в нашей стране отдача от профессионального опыта все же ближе к развитым экономикам, хотя ситуация действительно неоднозначная – например, многое зависит от отраслей.

Там, где ощущается дефицит специалистов или где длинный путь приобретения профессионального опыта (наука, медицина), сотрудник может рассчитывать на более заметную отдачу. Хотя, уточним, сам уровень зарплат в науке, здравоохранении или образовании РФ вне зависимости от бонусов за выслугу лет может привлечь не каждого молодого специалиста.

«Россия занимает промежуточное положение, которое может приводить к различным ситуациям в разных компаниях, – продолжил руководитель департамента страхования и экономики социальной сферы Финансового университета Александр Цыганов. – Где-то опыт приводит к вполне ощутимому повышению дохода, а где-то, наоборот, КРІ руководителя составляется с учетом задачи на омоложение коллектива».

Важно выявить дисбалансы и их причины. Один из примеров – молодой человек 18 лет в регионе, без образования устраивается на первую работу оператором в колл-центр и зарабатывает от 30 до 35 тыс. руб. в месяц. «Это неплохо даже по европейским меркам. Он может снимать квартиру с соседом, совмещать это с учебой», – описывает Хайм. Но системная проблема, по его словам, заключается в том, что когда этому человеку исполнится уже 25 лет и у него будет 7 лет опыта, высшее образование и экспертиза, его зарплата составит от 45 до 50 тыс. руб. в месяц. Может быть, его назначат даже на руководящую должность. Но потолок достигнут.

В итоге люди, как считает Хайм, демотивированы работать по найму, теряют стимулы становиться эффективнее. Отсюда в том числе стремление поменять не просто работу, но и саму отрасль, но при таких прыжках с места на место возникает проблема с недостатком требуемой для работы экспертизы.

Как ранее уже писала «НГ», если говорить в целом про рынок труда РФ, то, судя по данным официальной статистики, пик заработной платы у работников приходится на 30–34 года, а в следующих возрастных группах средний уровень зарплат неуклонно падает (см. номер от [03.08.21](#), [05.07.22](#)).

Хотя, как отметил гендиректор Creditter Игорь Смирнов, повестка ESG в той или иной степени актуальна для мира в целом и для России в частности, и в рамках повышения социальной ответственности бизнеса она предполагает учет компаниями в том числе гендерной и возрастной проблематики.

Однако еще одна проблема развивающихся экономик, судя по оценкам экспертов, – это отсутствие предсказуемости «карьерных лестниц». Движению социальных лифтов может мешать такое явление, как кумовство, когда руководитель или иное значимое лицо, будь то депутат или чиновник, лоббирует на более высокие и оплачиваемые должности своих родственников, чаще всего детей.

«Кумовство распространено во всех странах, однако в развитых экономиках с этой проблемой научились справляться более эффективно, – пояснила Баскина. – В России исторически кумовство – распространенное явление».

И еще фактор. Судя по всему, для развитых стран это уже негласный социальный договор: профессиональный опыт высоко ценится и хорошо оплачивается, и это становится своеобразной компенсацией того, что в развитых странах довольно высокий пенсионный возраст. Граждане долго трудятся, позже выходят на пенсию, зато их труд хорошо оплачивается, у них есть стимул работать дольше, причем работать эффективно.

Читайте также
