

Возраст безнадёжности. Почему карьера в России заканчивается в 30 :: РБК Pro

 pro.rbc.ru/demo/656830339a7947a52d4ca012

Больше всего сотрудники российских компаний зарабатывают в 30–34 года. Потом их доходы начинают снижаться, с каждым прожитым десятилетием уменьшаясь на четверть. В 60 работник получает столько же, сколько и в 20 лет

Фото: Антон Новодережкин / ТАСС

Дискриминация по возрасту — один из самых страшных грехов работодателя. Запрет на него прямо прописан в Трудовом кодексе, и ни одна компания не признается в этом. Одновременно это одна из самых больших проблем российского рынка труда. И дело не только в том, что кадровики стараются не брать возрастных сотрудников. Даже если вы уже трудоустроены и хорошо работаете, ваши доходы перестают расти после 30 с небольшим. «Зарплата среднестатистического россиянина в первой половине жизни планомерно растёт, достигая максимума к 30–34 годам, однако затем начинает снижаться и к предпенсионному возрасту возвращается на студенческий уровень», — говорят аналитики аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza, опираясь на данные Росстата.

За рубежом дела обстоят иначе: например, в Великобритании самые высокие зарплаты получают те, кому от 40 до 49, а пик дохода работающих американцев и вовсе приходится на возраст от 45 до 54 лет. И даже в России в 2000-х самыми богатыми были 40-летние. Что же произошло? И есть ли способ не обеднеть с возрастом?

Богатые российские зумеры

Логично было бы предположить, что рынок устроен так: зарплата работника стартует с некоего минимума и планомерно растёт всю его трудовую жизнь соразмерно опыту и квалификации. Но нет. В 2021 году 20-летние соотечественники, работающие на крупных и средних предприятиях, получали на руки около 42 тыс. руб., граждане 30 лет — уже 57,5 тыс. руб., а работники под 60 — те же 42 тыс. руб., что и 20-летние. В среднем по России зарплатная дельта между работниками 30–34 и 55–59 лет составляет 15,4 тыс. руб., то есть около 27%. Это наблюдается практически везде, кроме семи регионов: Чукотки, Алтая, Тувы, Севастополя, а также Чечни, Ингушетии и Дагестана.

Тренд не нов: ещё пять лет назад исследователи с той же тревогой отмечали, что опыт у нас не в цене и сотрудники, достигая определённого возраста, быстро теряют в деньгах. Однако так было не всегда: в 2005 году положение дел вполне напоминало европейскую ситуацию: до предпенсионного возраста зарплата существенно не

менялась, у 50–54-летних трудящихся она снижалась всего на 8 п.п. по сравнению с пиком (которого мужчины достигали к 30–34 годам, женщины — к 40–44 годам), а через десять лет, в 2015 году, заработок работника «худел» к пенсии уже на 20 п.п. То есть сотрудники с солидным стажем «почти не получали отдачи от накопленного опыта», отмечал директор Центра трудовых исследований Высшей школы экономики Владимир Гимпельсон в работе «Возраст, производительность, заработная плата».

Ситуация в странах, привычных к рыночной экономике, выглядит более здоровой: так, в Великобритании самые высокие зарплаты получают те, кому от 40 до 49 лет, а пик дохода работающих американцев приходится на возраст от 45 до 54 лет. К слову, тот факт, что миллениалы получают на 20% меньше зумеров, несмотря на то что их образование существенно лучше, расценивается в США как настоящая социальная проблема. Более низкий уровень дохода уже оказывает влияние на способность миллениалов копить либо за счет сбережений, либо за счет собственного капитала. «Миллениалы будут идти по существенно более низкой траектории, чем предыдущие поколения», — обеспокоен Рид Крамер, директор некоммерческого движения «Инициатива миллениалов». Проблемы с доходами и благосостоянием затронули и другие сферы жизни. В частности, в этом поколении меньше вступают в брак и покупают дома. Или делают это позже: по данным Института урбанистики (США), уровень браков среди миллениалов, по оценкам, снизится на 70% и рекордное количество американцев к 40 годам останутся без пары.

Жертвы цифровизации

Судя по статистике, россияне смирились с положением дел и довольно рано осознают, что на карьеру можно уже не рассчитывать. Журнал «Т—Ж» изучил 900 тыс. резюме москвичей с ресурса hh.ru и выяснил, что примерно после 40 лет соискатели начинают просить зарплату меньше, чем их более молодые коллеги. Кандидаты достигают максимума по зарплатным ожиданиям в 31–40 лет, а затем их запросы плавно снижаются, подтверждает Наталья Данина, главный эксперт hh.ru по рынку труда. Из 25 профессиональных сфер лишь в трех люди после 40 лет не просят зарплату меньше, чем их более молодые коллеги: это наука и образование, консультирование, страхование. При этом женщины ведут себя еще скромнее: в среднем в течение 2023 года они указывали зарплаты почти на 17 тыс. руб. ниже, чем мужчины. Минимальная разница (14 тыс. руб.) характерна для самых молодых (18–21) и старших (61+) возрастных когорт. «Более того, чем выше предлагаемая зарплата, тем больше мужчин среди соискателей. На вакансии с зарплатой 195–200 тыс. руб. откликаются около 82% мужчин и только 17% женщин», — констатирует Данина.



Фото: Михаил Терещенко / ТАСС

Почему все, кому исполнилось 40, сейчас начинают терять в доходах, хотя еще в 2000-х это было не так? Во многом повинна цифровизация, которая привела к тому, что многие специальности устарели, а другие, новые, стали бешено востребованными. «Есть некий пласт офисных профессий, где зарплатные ожидания действительно падают с возрастом. Еще 20 лет назад мы в «Экопси» брали в основном гуманитариев, а сейчас аналитиков. 40-летний человек с навыками анализа данных нам как более зрелый интереснее, чем 20-летний. Вот только людей с нужными навыками среди 40-летних гораздо меньше», — объясняет ситуацию Григорий Финкельштейн, партнер кадрового консалтера «Экопси», руководитель направления «HR-консалтинг».

Старые навыки гораздо менее пригодны к современной жизни, чем вновь появившиеся, констатирует Финкельштейн. Произошел сдвиг по профессиональным требованиям — именно этим вызвано падение уровня дохода с возрастом. «У нас очень быстро менялась среда. Люди встали в какую-то колею, и вдруг она стала не очень эффективна. А молодые уже встали в другую, — говорит эксперт. — Поэтому произошло не снижение доходов «старичков», а скорее рост доходов молодых. Цифровизация потребовала новых кадров, и молодые этим воспользовались, чтобы торговаться по зарплате. К тому же в России имел место сильный образовательный сдвиг: среди людей младше 30 лет высшее образование имеют 40%, среди россиян старше 50 — 20%, и молодые люди с гораздо большей вероятностью устроились на более востребованные профессии».

Меняя специальность на более востребованную, тоже можно потерять в доходах, по крайней мере в первое время. Другой вариант — человек впервые вышел на рынок труда уже в возрасте. «Например, женщина занималась хобби, рожала детей, был богатый муж. Она пришла на работу в 45, заняла позицию специалиста и прекрасно работает, только ей нужно понимать, что движения вверх уже не будет. Она должна четко понимать, что ей через пять лет не предложат более высокую позицию, а предложат девочке 25 лет, которая пришла с ней одновременно», — поясняет карьерный консультант Анна Гуревич. Такому сотруднику нужно осознать ситуацию и спокойно работать, признают эксперты. Если ты пошел на даунгрейд ради опыта в новой квалификации, нужно понимать, что, возможно, ты выйдешь на соответствующий возрасту доход в отрасли, но, возможно, и нет.

Дешево, но гнило

Есть и несколько других важных причин, почему у россиян старше 30–34 лет перестают расти доходы. В России принято увязывать более высокую зарплату с положением в компании: линейный сотрудник не должен получать больше менеджера, даже если он уникальный специалист. «Если мы возьмем любую из крупных компаний, то вряд ли встретим на руководящей позиции человека младше 35, — отмечает Финкельштейн. — Чем выше уровень позиции, тем выше возраст сотрудника, а средний возраст CEO в России, согласно недавнему исследованию, 52 года». Проблема в том, что менеджерских и тем более директорских позиций в любой компании ограниченное количество. Если для ценного специалиста не нашлось руководящей должности, зарплату ему повышать не будут. Этот стереотип сильно мешает развиваться российским компаниям. В западных компаниях есть система грейдов — уровней специалиста, которые позволяют повышать ему зарплату без продвижения в должности. «В России, даже если в компании и есть грейды, они всегда остаются на бумаге и почти не влияют на оплату труда», — констатирует партнер «Экопси».

Фото: Сергей Савостьянов / ТАСС

Зарплата у хорошего сотрудника может и должна расти, несмотря на его позицию, — работодателю стоит озаботиться этим, если не хочет терять ценных специалистов, уверена Юлия Ушакова, партнер кадрового агентства AddWise. Особенно если в вашей отрасли двигаться особо и некуда. «Снижение доходов россиян после определенного возраста может определяться наличием большой доли традиционных отраслей в экономике страны, где есть тенденция к ограниченным возможностям карьерного роста после определенного уровня, — уточняет она. — Это, например, сфера розничной торговли, особенно сетевой (крупные сети, разбросанные по всей стране), или некоторые ниши сферы обслуживания. Нередко в данных отраслях много позиций начального уровня (например, продавцы, кассиры, обслуживающий персонал), и

карьерный рост может быть ограничен из-за ограниченного количества высших позиций или отсутствия разнообразия возможностей продвижения». Опытный сотрудник, не видя перспектив, начинает стагнировать и теряет мотивацию.

Есть и чисто психологические причины. «Чем старше человек, тем сильнее он должен вести себя как молодой — транслировать в мир максимальное здоровье, вовлеченность, нежелание отвлекаться на грядки и закрутки. И получать знания, соответствующие сегодняшним задачам. Но часто возрастной сотрудник приходит с позицией: «Я тут старший, я 30 лет в этих финансах, что вы меня учите, как мне работать?» Компания, допустим, переходит на ERP или на электронный документооборот, а возрастной упирается: я, мол, всю жизнь работаю в экселевской таблице, и все прекрасно. Раз обжегшись с таким, босс больше никогда не возьмет сотрудника старше себя», — рассказывает Гуревич. Надо понимать, что рынок труда живет стереотипами, поясняет эксперт. У человека был отрицательный опыт с более старшим подчиненным — впредь он такого опыта будет всячески избегать.

Опасный демпинг

Страшнее всего, что сами сотрудники уже в 40 начинают сознательно демпинговать, соглашаясь на плохо оплачиваемую работу. «Кажется, что, если все просят 200 тыс. руб., а я попрошу 100 тыс., меня возьмут, — рассуждает Гуревич. — Парадокс в том, что умная компания понимает: издержки на обучение встанут дороже. К тому же демпинг — показатель низкой самооценки кандидата. Если человек в 50 лет сидит в операционистах банка, он никуда больше не двинется. А если он уйдет — например, придет к начальнику с желанием стать директором филиала, а тот откажет — и выйдет на рынок труда, то неизбежно начнет демпинговать».

Компании рассуждают так: операционистка должна была эту позицию занять чуть раньше, раз не предложили — были причины. «Если ты будешь выбирать между джуниор Java-разработчиками 45 лет и 20 лет от роду, конечно, ты выберешь 20-летнего, потому что ты понимаешь, что ему еще учиться. Если ты в IT к 45 годам не стал архитектором информационных систем, то что же ты делал предыдущие 25 лет? А если ты только что отучился по IT-специальности, ты для работодателя тоже сомнительный кандидат — как ни крути, обучаемость с возрастом падает, и, соответственно, насколько хорошо человек переквалифицировался, большой вопрос. Да и 50 тыс. руб., на которые без проблем пойдет 25-летний, для 45-летнего, которому надо кормить семью, гораздо менее привлекательные деньги», — резюмирует Финкельштейн.

Впрочем, для демпинга порой есть объективные причины. «По результатам нашего исследования предпочтений россиян при выборе работодателя «Талантист», для работников возрастной группы 55–65 лет зарплата, как и для всех других возрастных категорий, остается самым важным фактором при выборе и смене работодателя, —

отмечает Татьяна Баскина, замгендиректора по работе с профессиональным сообществом кадрового консалтера Ансог. — Однако по другим параметрам эта категория работников отличается от средней выборки по стране. Так, в топ-5 главных причин для смены работы, помимо оплаты, у этих кандидатов неинтересная деятельность, недовольство руководством, чрезмерная нагрузка и время в пути до работы. Такие специалисты могут осознанно, а вовсе не потому, что их не ценит работодатель, пойти на понижение в вознаграждении, если получают возможность посвятить время семье и заботе о здоровье». Кстати, среди мер поддержки со стороны работодателя именно кандидаты старше 45 особенно ценят медицинские услуги и возможность выбирать удобный режим работы.

И все-таки есть счастливицы, чьи доходы с годами не падают. Это, в частности, дефицитные сейчас рабочие — пик зарплаты у них приходится на 45–50 лет, уточняет Финкельштейн. Хваленая автоматизация ручного труда не смогла нанести такой урон кадровому рынку, как цифровизация, коснувшаяся белых воротничков. Однако сменить специальность, уйдя в рабочие, окажется непросто: бывшего гуманитария ждут те же беды, как если бы он попытался освоить IT-специальность.