

© 2012 г.

**Татьяна Леженина**

кандидат экономических наук

старший научный сотрудник сектора Восточной и Юго-Восточной Азии

Института экономики РАН

(e-mail: rabotka2007@rambler.ru)

## **ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ ВЬЕТНАМА**

Статья посвящена исследованию трудовых ресурсов, рынка труда и оплаты труда во Вьетнаме.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, занятость, оплата труда.

**Трудовой потенциал.** Вьетнам выделяется среди стран Юго-Восточной Азии наличием большого трудового потенциала, большую часть которого составляет население в молодом и зрелом трудоспособном возрасте. Временным преимуществом пока является более низкая стоимость рабочей силы на фоне возрастающих заработков в Китае, странах АСЕАН (кроме Камбоджи и Лаоса). Это позволяет СРВ повысить конкурентоспособность в трудозатратной модели переходного периода по важнейшим отраслям экономики. Численность трудовых ресурсов составляла 49,1 млн человек в 2009 г. с более высокой численностью мужского населения (25,56 млн), чем женского (22,56 млн).<sup>1</sup> В этом сказалось влияние государственной политики регулирования темпа рождаемости в пользу поддержки рождаемости мальчиков. Несмотря на успехи индустриализации, сохраняется преобладание трудовых ресурсов в аграрной экономике (35,9 млн), тогда как в ареале городского населения трудовые ресурсы составляли в 2009 г. 13,2 млн человек.<sup>2</sup>

Удельный вес занятых в первой макроэкономике (сельском-лесном-рыбном хозяйстве), по данным 2008 г., составлял 52,5%, во второй макроэкономике (промышленность-строительство) – 20,8%, в третьей сфере – сфере услуг – 26,7%.

Что касается занятости населения по общественным укладам, то стабильно высоким остаётся удельный вес работающих вне госсектора, т.е. на различных предприятиях индивидуальной и мелкой частной деятель-

---

<sup>1</sup> Vietnam economy. 2009. СИЕМ. Р. 38.

<sup>2</sup> Vietnam economy. 2008. Р. 46.

ности: 86,9%, в госсекторе – 9%, в 100%-ных иностранных предприятиях или в СП доля занятых в 2008 г составляла 1,6%.<sup>1</sup>

Таблица 1

**Структура занятости по возрастным группам населения в 2009 г., %**

Сектор \ Возрастная группа	Моложе 30	30-39	40-49	Старше 50
Индивидуальный и семейный бизнес	31,8	25,1	22,8	20,3
Коллективный (кооперация)	30,6	23,6	25,2	20,6
Частный	53,6	26,7	13,7	6,0
Госсектор	31,2	29,9	6,0	1,3
Иностранный капитал	70,8	21,9	6,0	1,3
Прочие	40	23,7	19,9	16,1
В целом по всему народному хозяйству	34,5	25,6	21,8	18,1

Источник: Министерство труда, инвалидов войны и социальных дел (MOLISA), Hanoi, 2009.

В структуре занятости преобладает индивидуальный и семейный бизнес (80,2%). Мужчины и женщины в основном заняты в индивидуальном и семейном бизнесе, соответственно 80,2% и 80,3% в 2009 г. В частном секторе трудится больше мужчин (58,3%), а на иностранных предприятиях на женский труд приходится больше, т.е. 63,6%, что связано с наличием трудозатратных производств в легкой промышленности, работающей на экспорт, где женский труд более низкооплачиваемый, чем мужской.

Таблица 2

**Занятость населения по общественным укладам в 2009 г., %**

	Всего	Мужчины	Женщины	% женщин
Всего	100	100	100	48,0
Индивидуальный и семейный бизнес	80,2	80,2	80,3	48,1
Коллективный (кооперация)	0,3	0,4	0,2	32,6
Частный	6,4	7,2	5,6	41,7
Госсектор	9,6	9,8	9,4	46,9
Иностранные 100% или СП	3,4	2,4	4,5	63,6
Прочие	0,1	0,1	0,1	51,0

Источник: MOLISA, Hanoi, 2009.

<sup>1</sup> Vietnam economy. 2008. P. 46.

Регулирование рождаемости привело к снижению темпа прироста населения Вьетнама с 1,7% в 1980 г. до 1,37% в 1990 г. и до 1,16 % в среднем в период 2000–2007 гг. Однако по абсолютной численности население довольно быстро увеличивалось: в 1989 г. – 64,375 млн человек, в 1999 г. – 76,325 млн, в 2007 г. – 85,155 млн человек. По результатам переписи населения и жилищного фонда, проведённого в 2008 г., Вьетнам занимал 3-е место по общей численности населения в АСЕАН и 13-е место в мире. По данным на 1 апреля 2009 года, численность населения Вьетнама выросла до 85 789 573 человек, т.е. увеличилась на 9,47 млн человек по сравнению с 1999 г. (погрешность 0,3%). Средний годовой прирост населения в 1999-2009 гг. тем самым составил 1,2%, и уменьшился на 0,5% по сравнению с 10-летней давностью. Это были самые низкие темпы прироста населения страны в течение 50-ти последних лет.

Таблица 3

**Общая численность населения, включая лиц в трудоспособном возрасте (15–59 лет)**

Годы / Показатели	1979	1989	1999	2007	2020 (прогноз)
Общая численность населения (млн чел.)	52,742	64,375	76,325	85,155	99,003
Р 15-59 (млн), % *	26,63	34,76	44,58	55,38	64,543
Общие темпы прироста населения	2,0	1,7	1,37	1,16	-
Темпы прироста Р (15-59 лет, %)	2,66	2,49	2,71	1,18	-

\* Доля населения в возрасте от 15 до 59 лет, %

Если рассматривать темп прироста населения в трудоспособном возрасте (15-59 лет), то он был немного выше, чем темп прироста всего населения (2,49% в 1980 г., 2,71% в 1990 г. и 1,18% в начале XXI века). Доля населения в трудоспособном возрасте увеличилась с 54% в 1989 г. до 58,41% в 1999 г. и до 65,04% в 2007 г., что является решающим фактором для перехода экономики Вьетнама на путь инновационного развития и модернизации.

В начале XXI века возникла проблема старения населения Вьетнама. Сегодня в стране насчитывается уже 10% пожилых людей. По данным директора информационного центра при Национальном комитете СРВ по вопросам народонаселения, планирования семьи и защиты детей Нгуен Куок Аня, уже в 2010 году Вьетнам вошёл в список «стареющих стран»

мира, хотя изначально предполагалось, что произойдёт это не раньше 2015 года. Только за период, начиная с 2000 года, количество местных жителей, перешедших 60-летний возрастной рубеж, увеличилось на полпроцента от общего числа населения Вьетнама. Одновременно с этим за минувшие годы численность так называемой «зависимой» возрастной группы, в которую входят дети до 15 лет, продолжала сокращаться и в процентном отношении составляет сейчас около 15%. Данные цифры, по словам экспертов, свидетельствуют о том, что Вьетнам отстаёт по всем показателям развития структуры населения от своих соседей по региону и других стран мира.

Таблица 4

## Структура населения Вьетнама по возрастному признаку (1979–2007 гг.), %

Годы \ Возраст	1979	1989	1999	2007
До 4-х лет	14,62	14,0	9,52	7,49
5-9	14,58	13,3	12,00	7,84
10-14	13,35	11,7	11,96	10,18
15-19	11,40	10,5	10,77	10,71
20-24	9,26	9,5	8,86	8,69
25-29	7,05	8,8	8,48	7,66
30-34	4,72	7,3	7,86	7,71
35-39	4,04	5,1	7,27	7,66
40-44	3,80	3,4	5,91	7,51
45-49	4,00	3,1	4,07	6,44
50-54	3,27	2,9	2,80	5,23
55-59	2,95	3,0	2,36	3,43
60-64	2,28	2,4	2,31	2,27
65-69	1,90	1,9	2,20	7,18
70-74	1,34	1,2	1,58	
75-79	0,90	0,8	1,09	
80-84	0,38	0,4	0,55	
85+	0,16	0,3	0,38	

Источник: Монография «Темп роста населения в 1979-2007 гг.», Ханой, 2008.

В отличие от большинства государств с высоким уровнем пожилого населения, которые относятся к развитым странам, Вьетнам пока считается страной развивающейся, и его социальная сфера не способна в полной мере обеспечить нужды всех пожилых граждан. Большинство вьетнамских стариков (73%) проживают в сельской местности, и 21% из них находится за чертой бедности. Соотношение в сельских районах пожилых людей и молодёжи, которой не требуется столь значительное внимание и

забота государства, как пожилым, составляет 3,5 к 1. Вследствие этого жизнь стариков в деревнях затруднена из-за менее развитой системы социальной защиты по сравнению с городами с развитой социальной инфраструктурой.

Одной из основных причин, способствующих старению, специалисты называют неравное соотношение полов между новорождёнными и, как следствие этого, сокращение рождаемости в целом. Мальчиков в стране рождается в среднем на два процента больше, чем девочек. Происходит это из-за проводимой на государственном уровне кампании, направленной на усиление контроля за рождаемостью под лозунгом: «В одной семье – не больше двух детей!». В результате, даже несмотря на запрещённые здесь аборт по половому признаку, у младенцев женского пола остаётся гораздо меньше шансов появиться на свет, чем у тех, кто призван стать продолжателями рода и фамилий. Соотношение новорожденных мальчиков и девочек в среднем по стране сейчас составляет 1,12 к 1. В ряде районов и провинций СРВ складывается критическая ситуация, поскольку там соотношение младенцев мужского и женского полов составляет 1,28 к 1. Вскоре это приведёт к тому, что мужчин в целом по стране станет гораздо больше, чем женщин, и уже в течении двух ближайших десятилетий 3 миллиона вьетнамских мужчин столкнутся с серьёзными проблемами в поиске себе спутниц жизни. Это, в свою очередь, станет причиной сокращения числа брачных союзов и деторождаемости, что может сделать начавшийся процесс старения среднестатистического жителя СРВ уже необратимым.<sup>1</sup>

Городское население во Вьетнаме, несмотря на ускоряющийся процесс урбанизации, отстаёт от других стран АСЕАН. В 2007 г. городское население возросло до 23,4 млн, сельское население также возросло до 61,8 млн человек. Общий прирост численности городского населения составил в период с 2000 по 2007 гг. более чем 4,6 млн чел., численность сельского населения увеличилась на 2,9 млн человек. В 2008 г. в городах проживали 24,2 млн чел., в сельских районах – около 62 млн жителей Вьетнама.

Такое отставание СРВ объясняется высоким рейтингом аграрной экономики, в которой наблюдается абсолютный рост сельского населения, несмотря на высокий уровень внутренней миграции, что подтверждено данными таблицы 6.

---

<sup>1</sup> Материалы Научно-практического семинара по планированию семьи. Ханой, 2009.01.10

Таблица 5

## Удельный вес городского населения в странах ЮВА, %

	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010*	2020*	2030*
ЮВА в целом	14,8	17,6	20,4	24,3	30,3	36,9	43,5	49,4	55,0
Бруней	26,8	43,4	61,7	59,9	65,8	72,2	76,9	80,1	82,6
Камбоджа	10,2	10,3	11,7	12,4	17,5	23,5	29,7	36,2	42,8
Индонезия	12,4	14,6	17,1	22,2	30,6	40,2	48,9	55,4	61,0
Лаос	7,2	7,9	9,6	13,4	18,1	23,5	29,5	36,0	42,6
Малайзия	20,4	26,6	33,5	42,0	49,7	57,3	63,6	68,5	72,5
Мьянма	16,2	19,2	22,8	24,0	24,6	27,7	33,4	40,0	49,6
Филиппины	27,1	30,3	33,0	37,5	48,8	28,6	65,5	69,9	73,8
Сингапур	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Таиланд	10,5	12,5	13,3	17,0	18,7	21,6	26,2	32,5	39,1
Вьетнам	11,6	14,7	18,3	19,2	19,7	19,7	21,2	27,3	33,7

\* Прогноз

Источник: Tran Cao Con. Population and Urbanization in Vietnam. Characteristics and Prospect // Vietnam socioeconomic development, 2009. № 2. P. 45.

Таблица 6

## Население СРВ, тыс. человек

	2000	2005	2007
Население, всего	77 635,4	83 106,3	85 154,9
В т.ч.:			
Городское	18 771,9	22 336,8	23 337
Сельское	58 863,5	60 769,5	61 784,9

Источник: Statistical Yearbook Vietnam, Hanoi, 2007. P. 41, 47, 49.

Трудоустройством населения во Вьетнаме занимаются центры занятости, иначе говоря, биржи труда, организованные в 1995 г. согласно Декрету премьер-министра страны. На начало 2007 года в стране насчитывалось 175 бирж труда, 64 из которых находились под прямым управлением провинциальных департаментов труда и социальных дел, 111 при отраслевых министерствах, социально-экономических организациях и комитетах по управлению в индустриальных и экспортопроизводственных (the export processing) зонах.<sup>1</sup>

За период 1998–2008 гг. центрами занятости были оказаны консультативно-сервисные услуги 575 тыс. человек, трудоустроены 214 тыс. и обеспечены необходимой поисковой информацией 94 тыс. человек. 172 тысячи ищущих работу прошли тренинг-курсы, 70 тысяч из них после

<sup>1</sup> Pham Duc Chinh. Employment and Policies to Settle Employment in Vietnam today // Vietnam Economic Review, 2009. № 1. P. 28.

окончания обучения были трудоустроены. Курсы полностью обеспечены компьютерами и подключены к общереспубликанской сети интернета, но имеют слабые контакты между собой.<sup>1</sup>

Огромный трудовой потенциал используется во Вьетнаме не эффективно, поскольку эта страна значительно отстает от других стран LoBA по квалификационному уровню занятого населения и по производительности труда.

Технологическая модернизация, как правило, приводит к росту производительности труда. Средний уровень производительности труда в целом по народному хозяйству в денежном эквиваленте увеличился в СРВ почти в три раза, с 11,7 млн донгов в 2000 г. до 32,9 млн донгов в 2008 г.

Однако труд в сельском хозяйстве характеризуется самой низкой производительностью, хотя и здесь средний показатель вырос с 4 млн донгов в 2000 г. до 12,2 млн донгов в 2008 г. В рыбном хозяйстве, которое стало одной из прибыльных экспортных отраслей, производительность труда выше среднего уровня производительности труда в сельском и лесном хозяйстве: в 2000 г. она достигла 15,1 млн донгов (рост в 3,5 раза) и в 2008 г. 34,7 млн донгов (рост почти в 3 раза). К отраслям с высокой производительностью труда в промышленности относятся горнодобывающая, электроэнергетика и водоснабжение, со средней производительностью более 150 млн донгов. В сфере услуг, торговле, продаже недвижимости также наблюдается высокая производительность труда – до 300 млн донгов, производительность в финансовом секторе, включая банки, ниже – 100 млн донгов.

Таблица 7

## Квалификационный уровень занятых в 2006 г., млн человек

	Общая численность занятых	Без образования	Дошкольное образование	Начальная школа	Неполное среднее школьное образование	Полное среднее школьное образование	Технические и профессиональные школы	Колледжи и университеты
В целом по стране	44,6	1,8	5,7	13,3	14,7	4,8	1,9	2,6
Мужчины	23,0	0,7	2,7	6,8	7,7	2,8	1,0	1,4
Женщины	21,6	1,1	3,0	6,5	7,0	2,0	0,9	1,2

Источник: MOLISA, Hanoi, 2007.

<sup>1</sup> Там же.

Значительная часть общей численности квалифицированной рабочей силы во Вьетнаме трудится на совместных с иностранным капиталом предприятиях, сюда привлекаются в основном молодые трудоспособные лица в возрасте до 35 лет (по статистике в 2007 г. их удельный вес на СП составлял 85% к общему числу занятых). При этом численность всех занятых на СП возросла за период с 1993 по 2007 год с 49 тысяч до 1 млн 200 тыс. человек.<sup>1</sup>

В отличие от отечественных предприятий с низкой в целом квалификацией рабочих, на СП могут работать наёмные рабочие только со средней и высшей квалификацией труда. Например, в 2007 г. доля занятых с техническим образованием на СП составляла 22,8%, окончивших специализированные колледжи и вузы – 12,8%. Вместе с тем, уровень квалификации вьетнамцев, как правило, ниже требований, предъявляемым к ним со стороны иностранных инвесторов. Поэтому на многих совместных предприятиях организованы кратковременные курсы обучения вьетнамцев, на которых уделяется особое внимание повышению уровня знаний административного и управленческого персонала.

Согласно прогнозу, разработанному MOLISA, в 2006–2010 гг., для работы на СП ежегодно требовались кадры по следующим специальностям: рабочих – 337 тыс., 42 тыс. со средним техническим образованием, 94 тыс. окончивших колледжи и вузы страны.<sup>2</sup>

Кадровый состав занятых по различным видам деятельности на вьетнамских предприятиях все ещё низкий. Чернорабочие в общей структуре занятых в 2005 г. занимали 61,68%, менеджеры – 0,7%, технические специалисты высокой квалификации – 3,79%.

По качеству труда, т.е. уровню квалификации рабочей силы, Вьетнам в 2008 г. занимал 11-е место среди обследованных Всемирным банком 13 азиатских стран, т.к. доля неквалифицированного труда, по данным Банка, достигала 75% в общей численности занятых, т.е. превысила показатели 2005 г. Работники с различным уровнем специального технического образования составляли от 1,6% до 7,3%.

Несмотря на экономические достижения и быстрый рост промышленности и сферы услуг, во Вьетнаме сохраняется умеренная безработица, в процентном соотношении к общему числу занятых до кризиса она составляла 5,3% (в 2006 г.). В городах Вьетнама больший процент безработных наблюдался среди молодежи от 15 до 24 лет (14,6% к общему незанятому городскому населению), а у вьетнамцев в возрасте свыше 24 лет она понизилась до 3,8%. Естественно, что спрос на рабочую силу зависел

<sup>1</sup> FDI enterprises: problems in Labor Relationships // Lao Dong, Newspaper. № 206. 6/902007.

<sup>2</sup> Vietnam economic Review, 2009. № 2. P. 16-17.

от уровня квалификации и стажа работы. Более всего группу безработных пополняют неквалифицированные трудовые ресурсы. В городах, например, из 100 работавших в 2006 г. один человек был без школьного образования, а на селе – 5 человек из 100. Численность женщин, не прошедших школьного обучения, в 2006 г. достигала 7,5 млн человек, или 17,2% к общему числу безработных.

Таблица 8

## Структура занятых по специальностям, %

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Менеджеры	0.47	0.55	0.45	0.80	0.51	0.74	0.70
Технические специалисты высокой квалификации	2.34	2.37	2.85	2.94	3.21	3.49	3.79
Технические специалисты средней квалификации	3.00	2.90	2.70	2.83	2.97	3.18	3.11
Профессионально занятые в индив. секторе	6.19	8.33	8.35	8.92	8.89	8.53	8.78
Техники в сельском-лесном х-ве и рыбной промышленности	4.65	7.10	11.42	10.64	8.42	6.29	5.20
Ремесленники	9.42	9.62	10.47	10.99	11.87	12.38	11.95
Операторы	2.86	3.08	3.26	3.36	3.59	3.39	3.83
Чернорабочие	69.57	63.91	58.52	58.09	58.92	61.01	61.68

Источник: Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs (2006): The statistical data on employment in Vietnam in the 1996-2005 period // Labor and Social Affairs, 2006, Hanoi. P. 206.

На занятость населения влияет тот факт, что государству не удается наладить всеобщее бесплатное школьное образование. Среди детей школьного возраста только 26,4% имели в 2009 г. аттестат об окончании средней школы, 4,6% вообще не посещали школу, а 27,4% закончили только начальную школу.<sup>1</sup>

В 2009 г. среди 49,1 млн трудоспособных граждан лишь 7,4 млн чел., или 15% обучались в различных центрах занятости, поэтому сравнительные преимущества от наличия большого числа населения в трудоспособном возрасте Вьетнам использует слабо.

<sup>1</sup> Vietnam`s economy 2009, Hanoi, 2010, P. 44.

Таблица 9

**Структура безработицы в городах и сельских районах в 2009 г.  
по возрастным группам**

	Численность, чел.			%		
	Всего	Город	Сельские районы	Всего	Город	Сельские районы
Всего	1509596	632065	877532	100	100	100
До 30 лет	743972	323277	420695	49,3	51,1	47,9
30-39	216345	103455	112890	14,3	16,4	12,9
40-49	195844	89311	106532	13,0	14,1	12,1
Свыше 50	353435	116022	237414	23,4	18,4	27,1

Источник: MOLISA, Hanoi, 2010.

В 2009 г. молодых женщин, потерявших работу, было больше, чем мужчин, в процентном отношении соответственно 54,1% и 45,2% в возрасте до 30 лет. В возрасте после 50 лет каждый четвертый мужчина и каждая пятая женщина были безработными.

Таблица 10

**Безработица среди возрастных групп мужчин и женщин в 2009 г., чел., %**

Возраст	Численность безработных			Удельный вес безработных, %		
	Всего	Мужчины	Женщины	Всё население	Мужчины	Женщины
	1509596	819113	690483	100	100	100
До 30 лет	743972	370132	373840	49,3	45,2	54,1
30-39	216345	116078	100267	14,3	14,2	14,5
40-49	195844	127310	68534	13,0	15,5	9,9
Свыше 50	353435	205594	147841	23,4	25,1	21,4

Источник: MOLISA, Hanoi, 2010.

Таким образом, трудовой ресурс Вьетнама не стал фактором, влияющим на качество экономического роста, и требуется большая работа государства и немалые финансовые средства по созданию системы подготовки квалифицированных кадров, соответствующей поставленным задачам модернизации экономики Вьетнама.

**Государственная политика регулирования заработной платы на предприятиях Вьетнама.** Уровень личного потребления и доходов различных групп населения во Вьетнаме находится в прямой зависимости от структурных изменений в экономике, объема валового общественного продукта, отчислений из госбюджета на социальные нужды и от эффективности государственной политики социального обеспечения.

Как уже упоминалось, сравнительно небольшой объём ВВП (100 млрд долл.) в 2008 г., в т.ч. в расчёте на душу населения 1,2 тыс. долл., в условиях огромных капитальных расходов на модернизацию и развитие оказывает сдерживающее влияние на рост личных доходов вьетнамских граждан. Влияет на социальные программы сокращение общей суммы налогов, поступивших в госбюджет с госпредприятий, после сокращения их общей численности с 12 тыс. в 2000 г. до 2 тыс. в 2010 г. Поступления налогов в бюджет от других негосударственных структур также недостаточны в силу непрозрачности их коммерческой деятельности, слабой работы налоговых служб по контролю и сбору налогов. Тем не менее, крепнущий частный сектор мог бы стать основным источником пополнения средств для удовлетворения социальных нужд населения.

Согласно официальным данным, в негосударственных организациях в 2010 г. создавалось 60% ВВП, было занято 90% рабочей силы и экспортировалось 60% товаров и услуг.<sup>1</sup>

Проблема низких заработков и общих доходов у различных категорий вьетнамских граждан по-прежнему стоит очень остро. Вьетнамское правительство пытается законодательным путём регулировать условия труда и уровень его оплаты, что было отражено в Трудовом кодексе. В СРВ установлены 40-часовая рабочая неделя, 8-часовой рабочий день и 2-недельный оплачиваемый отпуск. Тарифные ставки оплаты труда регулируются ростом годовой инфляции.

Регулирующая роль государства по уровню оплаты труда более всего распространяется на государственную промышленность и зарубежные промышленные фирмы. На госпредприятиях низшая тарифная ставка заработной платы в 2008 г. равнялась 540 тыс. донгов (в 2001 г. – 240 тыс. донгов), с 1 мая 2009 г. она выросла до 650 тыс. донгов.

На СП тарифная ставка месячной заработной платы в среднем составляла до 2008 г. 626 тыс. донгов, затем правительство рекомендовало определять её по трём показателям: низкой, средней и высшей в размере 710-790-870 тыс. донгов.<sup>2</sup>

Значительная разница в оплате труда на СП имела место и по занимаемой должности, и в отраслевом разрезе: самые высокие бонусы получали работники банковского сектора, затем менеджеры, работающие в

<sup>1</sup> National Report “Vietnam 2/3 of the Way achieving the Millennium Development Goals and towards 2015”, presented to the UN Summit in September 2010.

<sup>2</sup> The Enterprise Survey in 2008. Hanoi. 2008.

отраслях автомобилестроения и сборки автомобилей, в цементной, текстильной, кожевенно-обувной, швейной промышленности, т.е. в экспортоориентированных отраслях. Квалифицированный труд оценивается на СП от 2,8 до 3,5 раза выше, чем простой труд. Особо высоко ценится труд занятых в ТЭК: в среднем до 4 млн донгов в энергетике, нефтегазовой промышленности. Менеджер высокой квалификации, работающий на совместном предприятии, получал 10 млн донгов, больше, чем просто менеджер, чей оклад был ниже в 2,3 раза, а оклад рабочего на СП соответственно был ниже высокооплачиваемого менеджера в 9,86 раза<sup>1</sup>. Как было сказано выше, кроме заработной платы на предприятиях вьетнамцы имеют другие источники доходов.

Таблица 11

**Средняя заработная плата различных категорий занятых на предприятиях промышленности в 2005 г., тыс. донгов**

	Менеджеры	Технич. специалисты	Управл. аппарат	Рабочие
Госпредприятия	4114	1833	1840	1477
Негосудар. предприятия	3335	1836	1292	1348
Совместно с иностранным капиталом	10262	2216	1410	1246
В среднем по промышленности	5118	1977	1466	1341

Источник: MOLISA, Hanoi, 2006.

Статистика Вьетнама дает в общем-то довольно скудные сведения о величине доходов различных категорий занятых. Имеющаяся статистическая информация по доходам, относящаяся к середине 90-х годов – началу XXI века, позволяет сделать следующие выводы:

– во-первых, в целом идет возрастание доходов по всем отраслям народного хозяйства. В среднем в народном хозяйстве СРВ уровень доходов населения вырос с 478,2 тыс. донгов в 1995 г. до 2064,2 тыс. донгов в 2007 г., т.е. в 4 раза. Рост доходов значительно превосходил уровень годовой инфляции, т.е. соответствовал государственной политике сохранения преимущественного роста доходов над инфляцией;

– во-вторых, ростом оплаты труда занятых на госпредприятиях стимулировалось развитие экспортоориентированных отраслей ТЭК, обрабатывающей промышленности, увеличение объемов бонусов в банков-

<sup>1</sup> Saigon economic Times // <http://Molisa.gov.vn>.

ском секторе, который до сих пор представлен преимущественно государственными коммерческими банками;

– в-третьих, расширение внешнеэкономических связей, сотрудничества с зарубежными инвесторами и участие Вьетнама в ВТО сопровождалось увеличением внимания государства к стимулированию роста доходов консалтинговых фирм, занятых анализом мировой экономической конъюнктуры;

– в-четвертых, более низкие доходы сохранялись в социальных сферах: образовании, здравоохранении, недостаточно высокие доходы остаются в сфере науки. Самые низкие доходы у занятых в сельском хозяйстве, которое базируется на мелком производстве и частном индивидуальном труде.

Таблица 12

## Месячные доходы занятых в отраслях госсектора в 1995–2007 гг.,

тыс. донгов

Отрасли	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
В среднем по народному хозяйству	478.2	849.6	954.3	1068.8	1246.7	1421.4	1639.5	1829.9	2064.2
Сельское, лесное х-во	366.3	680.0	589.8	740.2	987.6	1250.4	1126.2	1232.8	1399.6
Рыбная пр-сть	383.5	669.3	661.2	756.1	817.3	329.1	1142.0	1205.8	-
Добывающая пр-сть	809.2	1397.0	1745.5	1931.4	2209.2	3108.7	3504.0	3589.0	3923.3
Обработ. пр-сть	577.4	955.0	1050.3	1172.7	1314.9	1544.7	1739.3	1973.1	2101.0
Энергетика, газовая пр-сть	853.8	1613.6	1847.5	2005.7	2251.8	2439.9	1585.8	2913.0	3748.5
Строительство	499.3	860.8	961.2	1104.0	1261.1	1361.4	1566.9	1760.1	1726.8
Финансы, кредит, страхование	807.1	1454.4	1804.3	1935.0	2321.4	2790.6	3352.9	3894.3	4553.0
Наука, технологии	361.2	692.7	778.2	895.4	1050.7	1164.9	2053.1	1672.0	2155.0
Консалтинг	656.9	1329.3	1532.4	1838.7	2255.0	2508.6	2464.0	2506.7	3112.0
Образование, обучение	309.6	615.1	725.2	783.4	1015.5	1114.7	1337.0	1543.8	1832.9
Здравоохранение	326.9	622.5	725.4	796.5	950.3	1023.9	1327.8	1555.5	1899.5

Источник: Statistics Yearbook 2000, 2003, 2006. Statistical Publishing Houses, Hanoi 2001, 2004, 2007. PP. 516–534, 609; Vietnam Economic Times: The economy 2007-2008 Vietnam and the world. P. 84.

Статистические данные о соотношении уровня месячных доходов работников предприятий госсектора представлены в табл. 12.

Принятие Дорожной карты по заработной плате на период до 2012 года и вступление СРВ в ВТО в 2007 г. ускорили реформу заработной платы в целях установления более правильных и справедливых критерий оплаты труда и недопущения резких различий в оценке труда всех категорий занятых. Ориентация на повышение конкурентоспособности Вьетнама в мировой экономике и мировой торговле вызывают объективную необходимость *отказа* от регулирования заработной платы исключительно административными методами, которое до сих пор проводится правительством.

---

© 2012 г.

**Елена Галаева**

доктор экономических наук

профессор кафедры Экономики труда и управления персоналом АТИСО

(e-mail: rossini@list.ru)

**Юлия Россикова**

кандидат экономических наук

доцент Московской финансово-юридической академии

(e-mail: ygrossikova@yahoo.com)

## **ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В РОССИИ**

В статье дана оценка уровня заработной платы высококвалифицированных специалистов, занятых в сфере науки и высшего образования, в том числе имеющих ученые степени доктора и кандидата наук. Оценка производится, в частности, путем сравнения заработной платы российских ученых и ученых США. Результаты сравнения показывают существенно более низкий уровень оплаты труда в России, что является главной причиной продолжающегося процесса «утечки мозгов» и резкого снижения конкурентоспособности России в сфере высоких технологий.

**Ключевые слова:** занятость, оплата труда, высококвалифицированные специалисты, инновационное развитие, профессиональное обучение, наука и высшее образование.

Можно с полным основанием утверждать, что сегодня в России появился общественный запрос на возрождение науки. Эта задача не только крайне актуальна, но и чрезвычайно сложна. За период серьезного недофинансирования сферы науки значительно снизилась конкурентоспособность нашей страны в сфере высоких технологий. Так, доля наукоемких производств в экспорте российской продукции составляет сейчас менее 3% (даже в Китае 25%), до 90% российского экспорта приходится на сырье и продукты его первичной переработки. Доля России на мировом рынке наукоемкой продукции составляет всего 0,3% против 40% в США. Объем производимых в России инновационных товаров и услуг в общем объеме ВВП составляет только 1,5%, в то время как в США – 30%.

На долю России приходится менее 2,5% статей в престижных научных журналах (Китай – 9,7%, Франция – 5,5%, Германия – 7,5%). Россия существенно отстает от развитых стран и по индексу цитируемости (22-е место в мире): на каждую статью, опубликованную российскими авторами

ми, в среднем приходится 2,4 ссылки, в то время как во Франции этот показатель составляет 5,53, в Германии – 6,1, в США – более 25. В 2009 г. на Россию приходилось 34,8 тыс. патентов, в то время как в Китае было выдано 128,5 тыс. патентов, в США – 167,3 тыс., в Японии – 193,3 тыс. По индексу развития человеческого потенциала наша страна откатилась на 71-е место в мире, опережая только африканские и некоторые латиноамериканские страны.

Во многом потерял престиж и российского высшего образования: МГУ им. Ломоносова занимает в мировом рейтинге вузов 155-е место, Санкт-Петербургский университет – 168-е. Все меньшее число иностранных студентов стремится получить высшее образование в России.

Резкое снижение спроса на научный труд в 90-е годы привело к резкому снижению цены на этот труд – ставок заработной платы. Как результат – отток высококвалифицированных кадров как в частный сектор экономики (часто со сменой профессии), так и за рубеж. По некоторым оценкам, за последние 20 лет из России выехало более 2 млн высококвалифицированных специалистов преимущественно молодого возраста. Для России это огромные потери, во-первых, в виде недополученного продукта от их деятельности (который получают другие страны), а во-вторых, в виде как бы уже не оправданных государственных затрат на получение ими высшего образования и ученых степеней.

Для некоторой компенсации потерь интеллектуального потенциала России вследствие «утечки мозгов» правительством в настоящее время реализуется программа привлечения иностранной рабочей силы в высокотехнологичные отрасли экономики, в т.ч. в рамках проекта «Сколково». От приехавших специалистов не требуется увольнение с места работы в западных университетах, им ставится лишь условие отработать не менее 4 месяцев в год в России. Практически, иностранная рабочая сила привлекается на работу на условиях совместительства и без принятия российского гражданства. В рамках указанной программы в 2011 году в Россию въехало немногим более 2 тыс. высококвалифицированных специалистов (с заработной платой 2 и более миллионов рублей в год).

Отмечая в целом процесс привлечения в Россию высококвалифицированной рабочей силы из-за рубежа как положительную тенденцию, следует, однако, учитывать и возможные негативные моменты, которые могут быть связаны, например, с разделением между странами той интеллектуальной собственности, которая возникнет в результате выполнения запланированных работ. Кроме того, неизвестны варианты публикации полученных результатов: пойдут ли они в российскую «копилку» или лягут в основу докторской диссертации, защищенной в каком-либо западном университете? Наконец, возникает главный вопрос, не «оттянет» ли

иностранная рабочая сила бюджетное финансирование, включая средства на оплату труда, из действующей научной сферы, в частности, из Российской академии наук, где сконцентрирован интеллектуальный потенциал страны и где проводятся те фундаментальные научные исследования, которые и являются базой для создания инновационных продуктов в рамках проекта «Сколково» и других аналогичных проектов?

По нашему мнению, решение проблемы инновационного развития в России связано не с привлечением кадров извне на очень высокую зарплату, а в удержании в сфере высоких технологий, включая науку, собственных талантливых и квалифицированных кадров. Безусловно, главным мотивирующим фактором здесь выступает уровень заработной платы, который по-прежнему испытывает «давление» с двух сторон: со стороны частного сектора экономики (следует признать, что огромный разрыв в уровне заработной платы в частном и государственном секторе на равнозначных должностях, который оценивался в 90-е годы как 10-15 раз, в настоящее время существенно снизился примерно до 3-5 раз) и со стороны развитых стран (здесь разрыв с 90-х годов не уменьшился и составляет примерно 10 раз).

В США оплата труда строится исходя из теории человеческого капитала, согласно которой заработная плата должна компенсировать работнику не только прямые затраты по его профессиональному обучению, связанные с платой за учебу, расходами на жилье, питание, учебники и т.п., но и альтернативные издержки в виде упущенных за время учебы заработков. Уровень оплаты труда прямо пропорционален количеству лет обучения работника, что существенно повышает заработную плату высококвалифицированных специалистов с учеными степенями. Так, заработная плата высококвалифицированного программиста со степенью доктора наук (PhD) составляет 10-12 тыс. долларов в месяц, а без степени – 7-9 тыс. В нашей стране заработная плата высококвалифицированного ученого – профессора, доктора наук, работающего в государственном секторе экономики и не имеющего административной должности, как правило, колеблется в районе 1000 долларов США при том, что цены на основные товары и услуги в нашей стране практически не отличаются от их уровня в западных странах, а в условиях вступления России в ВТО они будут в основном выравнены. Это означает, что заработная плата специалистов высшей квалификации, работающих в Москве, где средняя заработная плата по экономике к началу 2012 г. превысила 42 тыс. руб., даже не достигает среднего регионального уровня, что не только не позволяет отнести доктора наук к среднему классу, но при наличии у него иждивенцев, ставит его практически на порог бедности.

В западных странах ситуация с оплатой высококвалифицированных специалистов в корне противоположная, о чем можно судить по таблице 1.

Таблица 1

**Уровень заработной платы высококвалифицированного персонала в США по сферам деятельности в 2011 г.**

Область знаний	Годовой фонд заработной платы на одного работника (долл. США)	
	В начале карьеры	В середине карьеры
<b>При наличии докторской степени</b>	<b>50,647</b>	<b>153,185</b>
в области:		
психологии	42,124	136,530
менеджмента	41,341	86,838
математики	57,945	175,025
английского языка	40,851	122,554
физики	69,935	191,584
экономики	50,087	143,908
философии и психологии	49,538	339,353
философии	40,851	155,616
философии и истории	50,868	81,389
философии и английского языка	49,833	120,200
истории	46,369	159,981
биологии	48,656	189,375
образования	58,389	105,289
политики	36,241	226,471
химии	24,523	172,833
антропологии	66,129	136,095
социологии	54,362	179,066
электротехники	100,000	130,000
компьютерных наук	85,459	204,289
<b>При наличии степени магистра</b>		
в области:		
искусства и английского языка	39,594	114,414
искусств	49,114	173,826
образования	40,268	99,329
менеджмента	54,938	81,559
менеджмента и финансов	56,993	96,650
математики	36,000	103,500

В США данные о среднегодовой заработной плате специалистов публикуются не только в рамках территорий и областей знания, но и по отдельным вузам, о чем свидетельствуют данные таблицы 2.

Таблица 2

**Размер заработной платы преподавателей по некоторым университетам США в 2011 г.**

Название вуза	Годовой фонд заработной платы на одного работника (долл. США)	
	В начале карьеры	В середине карьеры
Университет штата Аризона	101,736	171,961
Университет Дьюка	70,000	136,382
Университет штата Мичиган	80,000	130,429
Нью-Йоркский университет	69,245	122,400
Саваннский колледж искусств и дизайна	50,671	75,394
Калифорнийский университет в Сан-Диего	111,431	155,352
Стэнфордский университет	45,526	90,000
Бостонский университет	100,000	148,000
Университет Эмори	67,500	180,000
Университет Джорджии	98,500	129,808
Вашингтонский университет	110,500	210,000
Хьюстонский университет	79,500	132,000
Университет Мэриленда	99,295	132,000
Университет Деври	60,000	80,500
Университет Флориды	101,000	161,000
Университет Джонса Хопкинса	80,000	205,000
Университет Пердью	52,500	116,000

Источник: <http://www.payscale.com> от 12 Ноября 2011 (PayScale Inc.)

Для сравнения заметим, что среднегодовая заработная плата в США в 2010 году составила 41 тыс. долларов в год, а прожиточный минимум на семью из четырех человек был равен 22,3 тыс. долларов в год. Следовательно, покупательная способность заработной платы профессорско-преподавательского состава в США (ее соотношение с прожиточным минимумом) составляет примерно 5-7 раз с учетом 3-х иждивенцев, что позволяет нам относить этих работников к числу обеспеченных людей. Американцы с таким доходом могут не только позволить себе иметь 2-3 детей, но и купить собственный дом.

Стоимость стандартного двухэтажного дома с 4-6 спальнями на вторичном рынке, например в штате Нью Джерси, составляет 250-300 тыс. долларов (сумма, вполне сопоставимая со стоимостью жилья в России). Первоначальный взнос по ипотечному кредиту составляет 20-30 тыс. долларов, а ежемесячный взнос при рассрочке на 10-15 лет составляет

2-2,5 тыс. долларов США. Условия, вполне приемлемые для профессора с заработной платой 10-15 тыс. долларов в месяц. То есть оплата высококвалифицированных специалистов в США позволяет им и обеспечить свою семью, и в достаточно приемлемые сроки стать владельцем дома, то есть решить такой большой для нашей страны жилищный вопрос.

Наши научные работники, как и преподаватели вузов, позволить себе этого не могут.

Среднемесячная заработная плата в науке в начале 2012 г. в г. Москве несколько превышала 40 тыс. руб., в то время как у учителей она в этот период превышала 50 тыс. руб., у врачей – 62,5 тыс. Здесь виден некоторый дисбаланс в оплате труда, т.к. уровень квалификации в науке выше, а уровень оплаты ниже, чем в начальном образовании или в медицине. Это связано с тем, что в указанных сферах за оплату труда отвечают регионы, которые в большинстве случаев смогли «подтянуть» уровень заработной платы врачей и учителей к приемлемому уровню. Научные же учреждения и учреждения высшего образования имеют федеральное подчинение, а федеральный уровень МРОТ в крупных городах существенно ниже регионального. Например, в Москве региональная минимальная заработная плата с 1.01.2012 г. составила 11300 р., а с 1.06.2012 достигнет 11700 руб. и будет почти вдвое выше ее федерального уровня (4611 руб.).

Заметим также, что прожиточный минимум трудоспособного человека в этот период составлял в Москве 10 тыс. руб., ребенка – 7,2 тыс. руб. Это означает, что заработная плата научного работника, живущего в Москве, только немного превышает прожиточный минимум семьи из 4-х человек, если трое из них являются иждивенцами (жена и двое детей). Это при том, что сама величина прожиточного минимума у нас низка, т.к. потребительская корзина, лежащая в ее основе, насчитывает всего 158 товаров и услуг и много лет не пересматривалась. Она совершенно не учитывает такие новые аспекты нашей жизни, как платность большинства медицинских и образовательных услуг, участие жильцов в капитальном ремонте многоквартирных домов, возникшее в связи с реформированием ЖКХ, и т.п.

При той же, что у американского специалиста иждивенческой нагрузке (3 человека) наш специалист не только никогда не выплатит ипотечный кредит, но никогда его даже не получит, что делает жилищный вопрос абсолютно не решаемым для нашего научного работника.

Одной из причин отставания заработной платы в науке и высшем образовании является ее «замораживание», т.е. отсутствие индексации по

уровню инфляции. В конце 2011 г. она была проиндексирована на 6,5%, но до этого не индексировалась почти 3 года, начиная с января 2009 г. Как мы знаем, инфляция в 2009 г. в России составляла 8,8%, в 2010 г. – тоже 8,8%, в 2011 г. она составила 6,1%. Следовательно, накопленная инфляция за 3 года составила 23,7 %, и именно на эту величину снизилась покупательная способность заработной платы всех бюджетников за 3 года.

Периодическая небольшая индексация заработной платы в сфере науки и высшего образования не решает проблемы развития этих сфер, а лишь консервирует их текущее состояние, сопровождающееся продолжающимся процессом «утечки мозгов». Чтобы более существенно изменить ситуацию, необходимы более решительные меры. По нашему мнению, следует «отцепить» сферу науки и высшего образования от других отраслей бюджетной сферы и проиндексировать оплату труда в них более высокими темпами, учитывая реально сложившуюся ситуацию, когда частный сектор не желает, а региональные власти не могут поддержать эти сферы.

Другая проблема – это дифференциация заработной платы с учетом квалификации специалистов.

В отраслевых системах оплаты труда тарифные сетки строятся на основе базовой тарифной ставки, которая далее умножается на индивидуальный коэффициент, максимальный уровень которого составляет 3,0. Кроме того, к полученной сумме приплюсовываются докторская или кандидатская надбавки (соответственно, 7 тыс. и 3 тыс. руб.). Уровень этих надбавок заслуживает отдельного внимания. Установленные в начале 2000-х годов они ни разу не индексировались. Накопленный уровень инфляции за последние 10 лет превысил 100%, и это означает, что указанные надбавки потеряли свою стимулирующую роль, т.е. их уровень никак не мотивирует людей к поступлению в аспирантуру и докторантуру, к защите кандидатских и докторских диссертаций. А ведь именно аспиранты и докторанты всегда были главными двигателями науки в нашей стране. При этом и стимулы были высоки: заработная плата профессора в СССР соответствовала по своему уровню заработной плате директора среднего предприятия.

В новых отраслевых сетках заработной платы фактически только указанные надбавки являются дифференцирующим фактором оплаты труда, разделяющим специалистов с учеными степенями и без них. Надбавка в 3 тыс. руб. в месяц не может компенсировать кандидату наук

трехлетнее обучение в аспирантуре с учетом потерянных заработков и не достигает порога чувствительности роста заработной платы от повышения квалификации, который оценивается примерно на уровне 25%. По нашему мнению, для возвращения стимулирующей роли указанных надбавок они должны быть увеличены в 2-3 раза и далее должны регулярно индексироваться на уровень инфляции.

Как результат длительного «замораживания» проблемы оплаты труда в науке мы имеем серьезную проблему старения кадров в этой сфере. Средний возраст научных работников в России сейчас составляет 50 лет, в том числе кандидатов наук – 53 года, докторов наук – 62 года.

В этой связи возникает другая проблема, касающаяся пенсионного обеспечения высококвалифицированных специалистов. Получая в 90-е годы заработную плату ниже величины прожиточного минимума, эти работники не смогли сделать необходимых накоплений, которые могли бы гарантировать им безбедную жизнь в преклонном возрасте. К этому возрасту в западных странах семья уже успевает выплатить ипотечный кредит, т.е. обеспечить себя комфортным жильем и накопить достаточный пенсионный капитал для обеспечения текущих расходов. Низкая оплата труда наших высококвалифицированных специалистов не позволяет им участвовать в программах добровольного пенсионного страхования, в том числе в реализуемой сейчас паритетной с государством программе софинансирования пенсий. В госучреждениях также не существует программ негосударственного пенсионного обеспечения, предлагаемого в настоящее время некоторыми крупными акционерными компаниями. В этой связи высококвалифицированные специалисты, связавшие свою жизнь с государственными научными организациями, будут рассчитывать только на государственную пенсию, размер которой весьма низок (по сравнению с теми же западными странами). Вместе с тем, государственные служащие независимо от результатов их работы получают право на особый способ расчета пенсии в процентах к предпенсионному уровню заработной платы. По нашему мнению, к работникам бюджетных научных организаций должен применяться если не аналогичный, то хотя бы льготный метод начисления пенсии, например, предполагающий введение федерального повышающего коэффициента за стаж работы в бюджетных учреждениях науки и высшего образования.

Сказанное может относиться не только к науке, но и к бюджетным медицинским, образовательным учреждениям, а также учреждениям культуры и искусства, где уровень оплаты труда в последние 20 лет был также низок.

В настоящее время в государстве проводится политика повышения требовательности к результатам труда научных работников и преподавателей вузов. В приказах Минобрнауки № 1116 от 8.11.2010 г. и № 2257 от 2.09.2011 г. определен перечень целевых показателей эффективности работы государственных вузов, среди которых, в частности, названы: доля средств за выполнение НИОКР в общем объеме доходов вуза, процент изданных монографий и опубликованных статей в рецензируемых научных журналах в общей штатной численности профессорско-преподавательского состава, индекс их цитирования и др. С 2012 г. существенно повышаются требования к диссертационным советам и их членам, к уровню защищаемых кандидатских и докторских диссертаций. Это шаги в правильном направлении, и научное сообщество не может их не поддерживать.

Вместе с тем, для решения этих задач, а также проблем, связанных с резким снижением конкурентоспособности России на рынке высоких технологий, отъездом за рубеж наиболее активной части интеллектуальной элиты и резким снижением качества высшего образования, необходимо принимать на федеральном уровне экстренные меры, и, на наш взгляд, первым шагом должно стать серьезное повышение зарплаты необходимых стране высококвалифицированных специалистов. Для этого достаточно установить базовую отраслевую тарифную ставку на уровне региональной величины прожиточного минимума. Это позволит повысить средний размер оплаты труда в науке и высшем образовании хотя бы в 1,5 раза и сделает эти сферы вновь привлекательными для талантливой молодежи, способной повысить инновационность и эффективность экономики России.

Нельзя не заметить, что в последнее время правительство РФ стало больше внимания уделять проблемам оплаты труда высококвалифицированных специалистов. В уже упомянутых приказах Минобрнауки в качестве показателя оценки кадрового потенциала профессорско-преподавательского состава фигурирует следующий: «отношение среднемесячной заработной платы ППС вуза за предыдущий отчетный период к среднемесячной заработной плате по экономике в субъекте Российской Федерации за тот же период». Положительным является, во-первых, тот момент, что базой для сравнения выбран именно региональный, а не федеральный уровень заработной платы, во-вторых, отслеживание динамики изменения заработной платы профессорско-преподавательского состава по годам с учетом изменения ее уровня в регионе, и в-третьих, сам факт мониторинга оплаты труда в отдельных вузах, что даст базу для межвузовского сравнения ее уровня.

В другом приказе Минобрнауки № 276 от 29.07.2009 г. в качестве оценочного показателя приводится «отношение заработной платы 10% самых высокооплачиваемых работников национального исследовательского университета к заработной плате 10% самых низкооплачиваемых работников». Здесь косвенно указано на порой колоссальный разрыв между уровнями заработной платы для администрации вузов или научных организаций и для рядовых преподавателей или специалистов-исследователей даже самой высокой квалификации. Именно этот трудно объяснимый какими-либо заслугами разрыв дает основание некоторым авторам говорить о уже достигнутом росте зарплат в вузах и научных учреждениях и создавать ложное представление о якобы решенной проблеме оплаты труда в науке и высшем образовании. В действительности же речь должна идти о создаваемых административным путем привилегиях для руководителей этих учреждений при сохранении неприемлемо низкой оплаты труда основных работников.

---