

НЕРАВЕНСТВА В ДЪРЖАВНИТЕ ВИСШИ УЧИЛИЩА В БЪЛГАРИЯ: ДОХОДИ, КОЛИЧЕСТВО И КАЧЕСТВО

Лиляна Вълчева, Агата Манолова

Национален браншов синдикат „Висше образование и наука“

Резюме. За поредна година Националният браншов синдикат „Висше образование и наука“ (ВОН – КНСБ) към Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) представя статистически данни от държавните висши училища (ДВУ), а акцентът е насочен към мандата на управление в ДВУ за периода 2016 – 2020 г., и в частност доходите на работещите в ДВУ за периода 2016 – 2018 г.

Статията е посветена на задълбочаващите се неравенства в заплащането на научно-преподавателския труд и политиките на някои работодатели (ректори), авторитарно поддържащи ниски доходи, независимо от подадените сигнали от Синдиката и поредицата препоръки от Министерството на образованието и науката (МОН).

На база обстоен анализ върху задълбочаващите се неравенства в системата на висшето образование са изведени основни изисквания за постигане на стратегическите цели в сектора. Представените резултати са основание за промяна в действащото законодателство – безспорно в помощ на устойчивото развитие, съсредоточено върху човешкия капитал, и най-вече отношението на работодателите към младите преподаватели в ДВУ.

Ключови думи: висше образование; наука; университети; автономия; качество; финансиране; управление; реформа; висши училища; синдикати; социален диалог и партньорство

1. Увод

Предметът на изследването обхваща държавните висши училища в България, анализирани в предходните две публикации по темата¹⁾. Така за трета поредна година се представя доклад, в който се констатира нарастващи неравенства в системата на висшето образование и науката. Тези дисбаланси са основната бариера за социално-икономическото развитие на страната, а

според ВОН – КНСБ и огледалото на демографските проблеми и негативните дългосрочни тенденции на трудовия пазар.

С представянето на обзора за 2018 г. на Европейската комисия за образованието и обучението комисарят по въпросите на образованието, културата, младежта и спорта Тибор Наврачич обобщил: *„Неравенството продължава да лишава прекалено много европейци от възможността да извлекат максимална полза от живота си!“*⁽²⁾.

Аналогични послания бяха направени и в Световния доклад за неравенството (World Inequality Report, 2018) и на Световния икономически форум (Давос, януари 2018): *„Неравенството в доходите е един от основните фактори и проблеми пред световното стопанство. А достъпът до качествено образование като че ли става все по-труден и скъп, което изначално предопределя резултата от професионалните усилия на хората, отразен в доходите впоследствие“*⁽³⁾.

В темата за образованието и пазара на труда в Световния доклад за образование (World Development Report 2018: Education) се отчете, че образованието е мощен двигател за развитие и един от най-силните инструменти за намаляване на бедността и подобряване на равния достъп до образование, здравеопазване, за равенството на жените, както и за общата социална стабилност⁽⁴⁾.

Оттук бяха направени заключения, че въпреки положителните промени в постигането на ключови индикатори за качеството на образование и ученето през целия живот има съществено изоставане в реализирането на целите за неравенствата, и по-специално за **доходните неравенства**. Тези обстоятелства провокираха дискусия, насочена към висшите училища, в които вече има създадена приобщаваща среда за социален диалог и партньорство. Дискусията беше съсредоточена освен към неравенствата в доходите и към качеството на обучението и научните изследвания.

В България са налице **осем стратегически документа** за всяка област от образованието – с вписани конкретни политики за намаляване на неравенствата. Тук може да се отчете, че е крайно време в тях да се регламентират мерки и срещу големите доходни неравенства и това да е необходимо условие за прогрес и индикатор за добро управление.

Така например в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата ясно е посочено, че *размерите на основните работни заплати се договарят в колективен трудов договор*⁽⁵⁾. След наша проверка (заедно с МОИ и Комисията по образование и наука в 44-тото народно събрание) относно спазването на тази разпоредба се оказало, че двадесет и две висши училища са в нарушение. Някои ректори наложили сериозна съпротива срещу акцията на Синдиката.

Подобни проблеми ни отдалечават от националната и европейската политика, от цивилизования свят и от всякаква надежда за изграждане на спра-

ведлива, съпричастна, възпитателна и просперираща за младите колеги академична среда.

А такава академична среда е необходима, за да осигурява широка, реална и ефективна представителност на работещите и обучаващите се в управлението на висшите училища.

Следователно като базисна ценност в политиката на ВОН – КНСБ може да се определи разбирането, че *„в университетите следва да се цени трудът и мнението на достойните, а не на послушните!“*.

2. Законодателни и управленски бариери за устойчиво развитие на системата

Правителството и социалните партньори увеличиха коефициентите в професионалните направления и повишиха тежестта на бонусите за постигнато качество на образованието⁶⁾, като делът им беше първо 25%, после 40%, а сега 50 % (трябва да достигне 60% през 2020 г.) от общата издръжка на обучението (вж. § 32. ПЗР ЗИД от Закона за висше образование (ЗВО) ДВ, бр. 17/ 2016 г.)⁷⁾.

Държавата се намеси пряко и в приема на студенти, като намали броя на приема в отделни университети с ниска оценка за качество, основно в професионално направление 1 (икономическите специалности), които формират висока безработица на завършилите в тази област (разпределени в 26 стопански факултета на висшите училища).

Субсидията за качество нарасна значително, но инструментите за стимулиране на адаптивните и проспериращи висши училища не сработиха и правителството коригира чл. 90 и чл. 91 на ЗВО. Така бяха определени приоритетните и защитените специалности, за които не е наличен интерес от кандидат-студентите. Наред с промените за повишаване качеството на обучение и списък с приоритетни направления се въведе и диференцирано финансиране на научната дейност.

И така средствата за качество нараснаха, а МОН създаде методика (заедно с национално представителните синдикати) за тяхното разпределение, но голяма част от ректорите все още дори не са утвърдили методиката за разпределение на получените приходи от държавната субсидия и таксите на студентите за издръжка на обучението между основните звена и факултети в съответствие с чл. 90, ал. 4 и чл. 5 от ЗВО.

Независимо от това във висшите училища липсва съгласуване със синдикатите на Правилата за формиране на бюджетите на основните структурни звена и по професионални направления/факултети на висшите училища, за да са гарантирани приносът и правата на преподаватели и служители от отделните звена.

Важно е да се отбележи, че качеството на образователния процес е в пряка и непряка зависимост от екипната работа на всички заинтересовани страни

– преподаватели, студенти, служители в съответното професионално направление.

Необходимо е да се преразгледа **мисията на висшите училища в контекста на националната и европейската образователна политика**, пазарните условия и очакванията на обществото.

Стратегическото планиране изисква висшите училища да изготвят обща стратегия за своето развитие в съответствие с мисията на университета и в контекста на държавната политика в областта на образованието и пазарните условия.

Стратегията за развитие следва да включва дългосрочен финансов план за осигуряване на средства за изпълнение на целите на стратегията, при условие че:

- академичните съвети определят общата стратегическа насока за периода на стратегията, обществения и пазарния контекст на развитие, основните цели и средствата за тяхното реализиране;

- структурните звена определят свои собствени цели, които се подкрепят по значимост според мисията на висшите училища, стратегическата насока за периода и в контекста на очакваните приходи;

- Академичният съвет и Съветът на настоятелите приемат общата стратегия и финансов план;

- общата стратегия съдържа критерии, чието изпълнение ежегодно се отчита пред МОН от съответното висше училище.

Тук е мястото да посочим, че в някои висши училища Съветът на настоятелите и Съветите за социално сътрудничество на практика не функционират, а в други напълно липсват. Ние многократно сме предлагали да се разширят функциите и правомощията на Съвета на настоятелите и сме убедени, че така ще се гарантира по-добра връзка „бизнес – образование“ и пълноправно участие на социалните партньори. В условията на академична автономия взаимодействието и диалогът по всички въпроси са гаранция за качество и прозрачно управление. висшите училища имат своята академична автономия, но държавните университети ползват основно обществен/държавен ресурс и дейността им трябва да се съчетае с механизми за институционална отговорност – за повече контрол, диалог и социално партньорство за по-добра връзка с интересите на обществото.

Българското висше образование е в **демографска криза**. През 2016 г. спадът на студентите се усети рязко – намаля с 3000 души, през 2017 г. – още по-рязко, с 8147, а през 2018 г. – с 3891.

Държавата осигурява средства, но в съответствие със системата на контрол и осчетоводяване, особено за публичното финансиране, възникват основни въпроси: дали се управляват правилно тези средства, дали се спазват

изискванията на чл. 90 от ЗВО за разпределение на средствата за качество съобразно методичните указания на МОН или дали се спазва чл. 91 от ЗВО.

Могат да се отчетат и допълнителни въпроси, като:

– разработени ли са модели, които да отчитат рисковете и тяхното управление – финансови, правни, форсмажорни, договорни, социално-икономически, репутационни и пр.;

– защо непрекъснато нарастват приходите спрямо разходите, а тези разходи в края на годината преминават като наличност в бюджета на висшите училища за следващата година. Наличността в бюджета на висшите училища за 2016 г. възлиза на 266,3 млн. лв., за 2017 г. – 315,8 млн. лв., а за 2018 г. – 374,8 млн. лв.!

Авторите на публикация – ВОН и КНСБ, изразяват своята оценка за удовлетвореност от постигнатия диалог и партньорството. По определени вътрешни критерии се избират висши училища (държавни и частни), с които са организирани съвместни форуми по актуални въпроси, например „дигитализацията“.

Такива форуми се проведоха в Софийския университет „Св. Климент Охридски“ (СУ), Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ (ПУ), Югозападния университет „Неофит Рилски“ – Благоевград (ЮЗУ), Варненския свободен университет „Черноризец Храбър“, Русенския университет „Ангел Кънчев“ (РУ). Предстои провеждане на форуми в Университета за национално и световно стопанство (УНСС), Техническия университет – София (ТУ – София), Икономическия университет – Варна (ИУ – Варна), Великотърновския университет „Св. св. Кирил и Методий“ (ВТУ – В. Търново), Университета „Проф. д-р А. Златаров“ – Бургас, Военната академия „Г. С. Раковски“ (ВА), Нов български университет (НБУ)⁸⁾.

Известно е, а и в практиката е доказано, че в активноприобщаваща среда в институциите – без значение дали са политически, икономически или образователни, работещите са широко представени в управлението и налагат ефективен контрол и ограничения на управляващите, така че благоденствието да е за всички.

Примери за успешен диалог в държавата има много, но за съжаление, в системата на висшето образование има и такива висши училища (едно на всеки три), в които пренебрежението и унижението са факт! Затова много скоро (2020 г.) ще обобщим пълния четиригодишен мандат на сегашните управляващи висшите училища и резултатите ще намерят отзвук не само в България, а и в европейските страни. (Решението в тази посока е взето на 14-ия конгрес на Европейската конфедерация на профсъюзите, май 2019.)

В малкото висши училища, в които има пасивноизключваща среда, работещите и обучаващите се слабо или въобще не са представени в управ-

лението, диалог и партньорство няма и ръководствата се заблуждават, че *тишината е в тяхна полза...* За тези висши училища сме информирали държавата.

Както често казват колегите от МОН – сигнали за нарушения и безотговорно управление дават само синдикатите! Но ние даваме и анализи, правим препоръки, а исканията ни са силно мотивирани с конкретни аргументи!

Време е работодателите в държавните висши училища да разберат, че равенствата са неизменна част от пазарната икономическа и социална среда, но когато те трайно нарастват и водят до засилване на икономическата и социалната поляризацията в обществото, тяхното развитие се превръща в пречка пред неговото развитие и източник на социални конфликти.

Както е показано по-долу, ВОН – КНСБ предоставя факти и достатъчно аналитични изследвания, които дават изчерпателна характеристика за съществуващи неравновесия в образователната система и за тенденциите в тяхното развитие.

Днес в някои висши училища все още не са осигурени: 1) контрол по актуализиране на счетоводната програма с цел начисляване на дължимите такси за обучение, аналитични данни за таксите, наемите и консумативите на обучаващите се в ДВУ (държавна поръчка и платено обучение); 2) действия по осигуряване на условия за прилагане на разпоредбите на Регламент на ЕС 2016/679, който е в сила за РБ от 25.05.2018 г.⁹⁾; 3) деловодни електронни системи за управление и контрол върху всички административни процеси (преписки). В тези висши училища все още регистрите на преписките се водят върху тетрадки, които често се дописват и коригират с оглед заобикаляне на задължителни законови срокове и процедури.

Все още има работодатели в ДВУ, които не са подписали колективни трудови договори, не приемат синдикалното сдружаване на работещите и провокират репресивни мерки спрямо председатели на синдикални организации, които защитават правата на синдикалните членове. Не предоставят необходимата информация, което е липса не само на академична етика, но и липса на уважение и диалог.

Важно да се подчертае и фактът, че след приключване на 4-годишния период на действие на увеличените коефициенти по професионални направления трябва да се актуализират отново, така че да надграждат стандарта за средното образование. Необходими са целеви средства за научна дейност, която е в основата на научното изграждане на младите преподаватели и учени.

Съществуващият дисбаланс сред научно-преподавателския състав по пол и възраст трябва да бъде преодолян по пътя на създаване на стимули за привличане на млади хора в системата на висшето образование и науката.

Качеството на положения труд, институционалните и личните постижения се приемат като основни критерии за финансовите възнаграждения на препода-

даватели и учени. Заедно с регулирането на възрастта за придобиване право на пенсия във висшето образование и науката (еднакви условия за всички, а не сегашната дискриминационна практика) е нужно да се предприемат действия за преодоляване на преподавателския дефицит.

От проведения форум, посветен на 100-годишнината, с участието на държавния елит от 45 страни, Международната организация на труда (МОТ) обявява, че социалният обществен договор се е превърнал в развалина.

Глобалната комисия към МОТ има ясна визия, която представя в доклада за „подновяване на социалния договор“. Тази визия има за цел *„засилване на социалния диалог, като дава на всеки глас в оформянето на променящите се промени и качеството на техния трудов живот“*.

Международната организация на труда счита, че колективното представителство чрез социален диалог е обществено благо, което *„е в основата на демокрацията“*. Необходима е промяна в политиката, за да се признае, че *„колективното договаряне е основно право и мощен инструмент за икономически успех и социална справедливост“*.

Комисията признава, че растежът на неравенството в доходите може да бъде решен чрез инвестиране в институциите за определяне на по-справедливи нива на минималните заплати, *„където текущите политики са намалели“*. Политик по работните заплати следва да бъдат *„съжжени чрез подходящи законови минимални и колективно договорени заплати“*. Всички работници трябва да се ползват от свободата на сдружаване и ефективното признаване на колективното договаряне.

Докладът е свързан с препоръките към изпълнението на Програмата за устойчиво развитие до 2030 г. и припомня, че международната общност е приела целта за пълна заетост и достойни условия на труд за всички.

В Министерството на труда и социалната политика на България вече е формирана комисия с участието на всички социални партньори, която да обсъди и въведе в изпълнение решенията на МОТ.

3. Диагноза на неравенствата във висшето образование

По-долу обобщените данни и анализи върху тях са представени подробно при широк публичен интерес на 5 юли 2019 г. в Софийския университет „Св. Климент Охридски“, а тук са разгледани основните акценти, доказващи неравенства в системата – структурирани в следните подраздели.

- Неравенства и информираност в социалното партньорство.
- Неравенства на национално и регионално равнище в размера на възнаграванията.
- Демографски неравенства по натурални показатели.
- Финансови неравенства във възнаграванията.
- Финансови неравенства според заеманата академична длъжност.

В заключение на аналитичната част е представено обобщение в т.нар. от авторите „матрица на неравенствата“ в контекста на неравенствата в субсидирането на висшето образование.

3.1. Неравенства и информираност в социалното партньорство

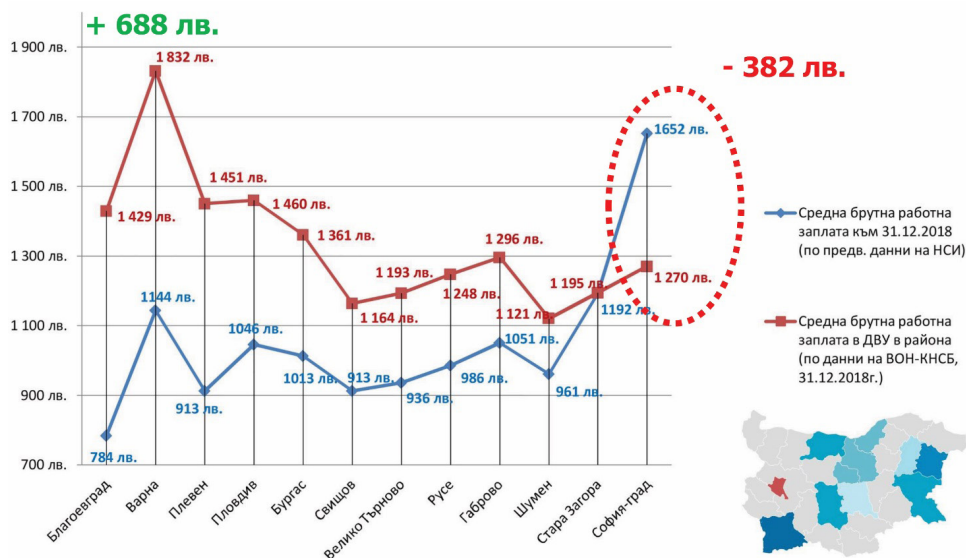
Поради някои критични бележки от страна на наши партньори по предходните изяви на ВОН тазгодишните анализи бяха подплатени с няколко определения, свързани с липсата на информираност в социалния диалог. Защото, за да се изискват абсолютно точни данни, то следва и същите да бъдат представени от работодателите за целите на изследването. Нека не забравяме, че по-голямата част от средствата, с които оперират ДВУ, са публични.

Дефинирани бяха следните ограничения на изследването: 1) неопределеност в броя на студентите платено обучение и взаимовръзките с програмите за управление, кадровите политики и размера на възнагражденията в ДВУ; 2) неопределеност в разпределението на собствените средства за работни заплати и за хонорувани преподаватели; 3) неопределеност в разпределението и контрола на отпускните средства по реда на ПМС 328/2015 г.¹⁰⁾; 4) неяснота в политиките за управление на бюджетните излишъци (преходни остатъци).

Дисбалансите в количествените показатели на преходните остатъци, които за 2018 г., общо за ДВУ, са 374 763 788 лв., сочат, че най-голяма наличност в края на 2018 г. имат медицинските висши училища (178 млн. лв.), ТУ – София – 24 млн. лв., ЮЗУ – 23 млн. лв. Част от тези средства са за изпълнение на научни проекти, изостанали плащания и дължими суми. Но ако се посочат по конкретни дейности, е възможно да се открие свободен ресурс за увеличаване на фонд „Работна заплата“ в съответното ДВУ. Годици наред, и до днес, подробна информация за структурата на големите преходни остатъци не се представя на ВОН – КНСБ, вероятно и на МОН.

3.2. Неравенства на национално и регионално равнище в размера на възнагражденията

Бяха установени съществени секторни дисбаланси в увеличението на размера на средните брутни работни заплати на национално равнище за периода 2016 – 2018 г. (+19,8%) спрямо усредненото им увеличение в държавните висши училища за същия период (+8,1%). Когато доразвихме изследването на регионално равнище, бяха установени и дисбаланси по същия параметър за същия период. В София средната брутна работна заплата се е увеличила с 16,9%, докато усреднено в софийските висши училища и академии – със 7,1%. Така в столицата ножицата между средните заплати в обществото и тази в ДВУ се увеличава (без аналог в страната) – от 228 лв. през 2016 г. до 382 лв. през 2018 г. (фиг. 1).



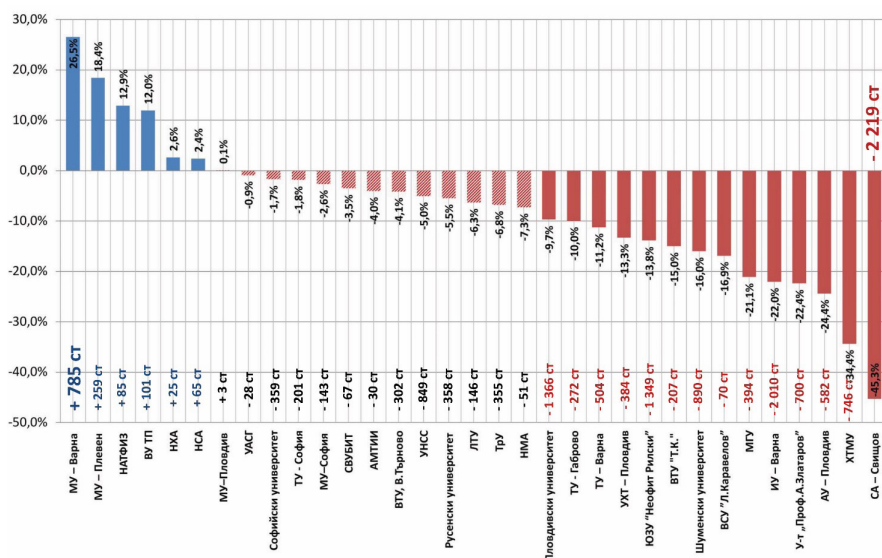
Фигура 1. Неравенства в СБРЗ в района/града спрямо СБРЗ в ДВУ към 31.12.2018 г.

3.3. Неравенства по натурални показатели

През 2017 г. класифицирахме държавните висши училища в четири категории според броя на обучаваните студенти в тях¹¹⁾. Две години по-късно се наблюдава промяна в групирането, както и релокация на някои ДВУ поради намаляването на броя на обучаваните студенти в тях. Така през 2019 г. ЮЗУ – Благоевград, попада в по-долната група на университетите – с под 10 хил. студенти (8394), а СА – Свищов – в групата с под 4 хил. студенти (2681). Другите висши училища, попадащи в по-ниски позиции по този показател, са Шуменският университет „Епископ Константин Преславски“ (ШУ), Университетът „Проф. д-р Асен Златаров“ – Бургас, и Химикотехнологичният и металургичен университет – София (ХТМУ).

Двата университета, бележещи незавидна загуба на студенти само за две години, изразена в относителна стойност, са СА – Свищов, (-45,3%) и ХТМУ. От друга страна, следва да отбележим по същия показател и единствените четири ДВУ, които успяха да повишат значително броя на обучаваните независимо от негативните демографски тенденции: МУ – Варна (+26,5%), МУ – Плевен (+18,4%), НАТФИЗ (+12,9%) и ВУТП (+12,0 %) (фиг. 2).

При намаляващ брой на обучаваните студенти, през 2016 г. беше отчетено, че усреднено за изследваната съвкупност, един нает в системата на висшето образование е работил за седем обучаващи се по държавна поръч-



Фигура 2. Промяна в броя обучаващи студенти по държавна поръчка в относителна стойност за 2018/2019 г. спрямо учебната 2016/2017 г.

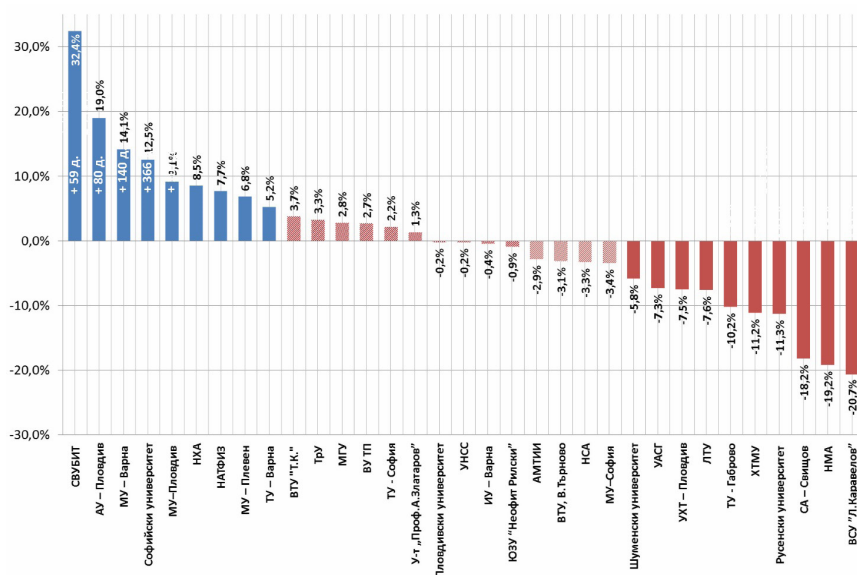
ка, а през 2018 г. съотношението се е променило, като един нает е работил за шест обучаващи се.

От 22 826 наети на трудов договор в системата през 2016 г. две години по-късно техният брой е нараснал с 313 души – до 23 139 (+1,3%). От тях броят на научно-преподавателския състав е нараснал със 190 души – от 12 899 на 13 089 (+1,53%), а броят на непреподавателския състав (администрация и работници) – със 123 души (от 9927 на 10 050 души, т.е. +1,33%).

На фиг. 3 са онагледени промяната за разглеждания период и неравенствата в изменението на наетите на основен трудов договор. Учудващо е, че в някои от ДВУ се наблюдава голямо увеличение на броя на наетите на основен трудов договор независимо от намаления брой студенти (фиг. 3).

3.4. Финансови неравенства във възнагражденията

Средната месечна брутна работна заплата (СБРЗ) в държавните висши училища към 31.12.2018 г. е 1351 лв., като най-ниската е отчетена в Минно-геоложкия университет – 894 лв., а най-високата – в Медицинския университет в София – 2228 лв. Това не са изключения. Следващите висши училища с отчетени ниски СБРЗ са ВУТП (993 лв.), ХТМУ (1000 лв.) и ВТУ „Тодор Каблешков“ (1041 лв.), докато в другата крайност са МУ – Варна, (2210 лв.) и ИУ – Варна, (2155 лв.). Първите пет държавни висши училища



Фигура 3. Промяна в относителната стойност на броя на наетите на основен трудов договор за учебната 2018/2019 г. спрямо броя на наетите през учебната 2016/2017 г.

с най-голямо общо повишение на СБРЗ за периода са Националната музикална академия, УАСГ, Университетът „Проф. д-р Асен Златаров“ – Бургас, Софийският университет „Св. Климент Охридски“ и Медицинският университет – Варна. Тревожен е фактът, че за 2016 г. се отчете неравенство по показателя СБРЗ в размер на 239%, а две години по-късно това неравенство се е увеличило с 10 на сто – до 249%!

Допълнителното възнаграждение за придобита образователна и научна степен „доктор“ в държавните висши училища (усреднено) към 31.12.2018 г. е 289 лв./мес., като най-ниското е отчетено във ВТУ „Тодор Каблешков“ (150 лв.) и АМТИИ – Пловдив (180 лв.), а най-високото – в УНСС (600 лв.) и в ИУ – Варна (510 лв.). Първите три институции с най-голямо общо повишение по този показател за двете години са НХА (+70,0%, или +126 лв.), СУ „Св. Климент Охридски“ (+45,8%, или +110 лв.) и Тракийският университет – Стара Загора, (38,9%, или +70 лв.). Средноаритметичното повишение за цялата изследвана съвкупност от ДВУ се изчислява на +11,6%, като и тук, с още по-голяма тревога, се отчита повишаване на неравенството в допълнителното възнаграждение с 94 на сто – от 306% през 2016 г. на 400% през 2018 г. От 2016 г. до днес в 22 държавни университета увеличението на тези възнаграждения е замразено!

Интересно е обстоятелството, че същите 22 университета отчитат замразено увеличение и по друг параметър – за допълнителното възнаграждение за придобита научна степен „доктор на науките“. Към 31.12.2018 г. усредненият размер на това допълнително възнаграждение възлиза на 534 лв./мес., но и тук се наблюдават значителни неравенства. Най-ниските възнаграждения са отчетени във ВТУ „Тодор Каблешков“ (250 лв.), АМТИИ (270 лв.) и в ХТМУ (300 лв.), а най-високо – в ИУ – Варна, (1020 лв.) и УНСС (950 лв.). По този параметър, благодарение на увеличението му в 11 ДВУ, се отчита относителен усреднен ръст за системата в размер на 11,95%, като водещите институции са НХА (+70%, или +231 лв.), УАСГ (+53,3%, или +161 лв.), Тракийският университет (+38,9%, или +140 лв.) и Софийският университет (+32,2%, или +145 лв.). Ако през 2016 г. беше констатирано неравенство по този параметър в размер на 283%, то през 2018 г. неравенството се повиши със 125%, достигайки до страховитите 408%.

По представените данни могат да се изведат няколко общоразбираеми критични факти и обстоятелства: 1) допълнителните възнаграждения в едни университети са по-високи от средните брутни заплати в други университети; 2) допълнителните възнаграждения за придобита ОНС „доктор“ в едни университети са два пъти по-високи от допълнителните възнаграждения за придобита НС „доктор на науките“ в други университети.

3.5. Финансови неравенства според заеманата длъжност

Неравенствата в средните брутни месечни заплати имат и друго измерение – според длъжността, на която е назначен служителят – академична и/или ръководна.

Неравенствата в размера на възнагражденията на професорите към 2017 г. възлизат на 658%. Например професорите в МУ – Варна, получават 6475 лв./мес., докато професорите във ВСУ „Любен Каравелов“ получават 984 лв./мес. Според местоположението на назначение на професорите се отчитат дисбаланси, според които средната професорска брутна работна заплата в София (2067 лв./мес.) е с 20% по-ниска от усреднената заплата за същата позиция извън столицата (2598 лв./мес.). Професорите на ръководна длъжност в МУ – Варна, и ИУ – Варна, получават средно месечно възнаграждение над 7000 лв., в МУ – София, МУ – Пловдив, и СА – Свищов – над 4000 лв., а противоположно в други три университета заемащите ръководна длъжност професори получават възнаграждения, не по-високи от 2000 лв./мес.

Положението с размера на възнагражденията на доцентите е аналогично. Неравенствата към 2017 г. между наетите на академична длъжност „доцент“ в отделните ДВУ възлизат на 431%. В три университета доцентите получават над 3000 лв./мес., а в други три – под 1100 лв./мес. В ИУ – Варна, усредненото възнаграждение на доцентите, които заемат ръководна длъжност, възлиза на

над 4500 лв./мес. Както и при професорите, доцентите в софийските държавни висши училища получават усреднено с 509 лв./мес. по-ниски възнаграждения от назначените доценти в университетите извън столицата.

Може да се сподели впечатляващият факт, че в три от държавните висши училища асистентите получават по-високи работни заплати от средните заплати на професорите! Неравенствата в заплатите на асистентите възлизат на 447%, като например усреднено асистентите в МУ – София, през 2017 г. получават месечно 2982 лв., докато назначените на същата академична длъжност във ВСУ „Любен Каравелов“ – 667 лв. Средната брутна заплата на асистентите в софийските държавни висши училища към 2017 г. възлиза на 1140 лв. и е по-ниска от средната брутна заплата за София по данни на НСИ. Оттук могат да се поставят много въпроси с неясен отговор относно водените политики от работодателите за стимулиране труда на младите преподаватели и насърчаването на техните усилия както в областта на образователния процес, така и в научноизследователския сектор. В осем ДВУ асистентите получават под 1100 лв./мес., което следва да се отчете като значим проблем, защото този размер изостава осезаемо както от размера на МРЗ за страната, така и от размера на началната работна заплата на учителите в системата на средното образование.

В заключение, за пореден път може да се напомни значимостта за коректното прилагане както на националното законодателство за структурата и организацията на работната заплата, така и договарянето на заплатите на ръководния екип и преподаватели/служители по обективни критерии, заложили в колективния трудов договор на висшето училище¹²⁾.

3.6. Неравенства в субсидирането на обучението

От последователните анализи на ВОН и проведените дискусии беше установено, че неравенствата в субсидирането на обучението на студентите в различните професионални направления – от 1 към 8,5 в България, следва да бъде достигнато средното отношение за държавите от Европейския съюз отношение (1 към 5,5), както и същото да следва ръста на средствата за училищното образование, в т.ч. и измененията на ПМС №162¹³⁾.

3.7. Матрица на неравенствата*

	ВЪЗМОЖНИ РАВЕНСТВА	НЕОПРЕДЕЛЕНОСТИ	НЕРАВЕНСТВА
КОЛИЧЕСТВО	Достъп до системата на СО за привличане на студенти	Размер на базовия норматив за ВО спрямо стандартите за обучение в СО	Субсидиране – съотношение между размера на коефициентите по ПМС 162 и намаляването му до 1:5,5 (средно за ЕС)

КОЛИЧЕСТВО	Достъп до БГ диаспори в близки страни	Студенти в платена форма на обучение и политики за качество	Размер и начин за разпределение на преходните остатъци в ДВУ
		Студенти в алтернативни форми на обучение и политики за качество	Размер на собствените средства и начини на тяхното разпределение (ФРЗ и обвързаност с КОКО и др.)
ДОХОДИ	На равнище ВУ – колективно трудово договаряне	Възнаграждения по проекти, финансирани от ЕС (правила за определяне на възнагражденията; ВУ – БАН)	Възнаграждения на регионално равнище и ДВУ
	Обмен на учени между ВУ и ЕС	Възнаграждения за ръководни длъжности от преподавателския състав	Брутни трудови възнаграждения (дисбаланси от 250 до над 600%)
	Обмен на служители между звена и ДВУ	Възнаграждения като външни услуги, наднормативни и др.	Допълнителни трудови възнаграждения (дисбаланси от над 400%)
КАЧЕСТВО	Оптимизиране процедурите на НАОА (ЗИДЗВО)	Реални връзки с работодатели и пазара на труда	Условия на труд и достъп до информация
	Оптимизиране прилагането на методиката за КОКО	Управление на административно-техническия персонал (компетенции и преквалификация)	Изпълнение на препоръки от следакредитационния контрол
	Бдителност и сигнализиране на КАЕ	Наличие на звена/преподаватели с неприсъщи дейности за съответното ПН	Стимулиране на преподавателския състав според действителна атестация, а не „по заслуги“

* **Легенда на използваните съкращения в матрицата на неравенствата:** СО – средно образование; ВО – висше образование; ПМС – постановление на министерски съвет; ЕС – Европейски съюз; БГ – български; ДВУ – държавни висши училища; ФРЗ – фонд „Работна заплата“; КОКО – комплексна оценка за качество на обучението; ВУ – висши училища; БАН – Българска академия на науките; НАОА – Национална агенция за оценяване и акредитация; ЗИДЗВО – Закон за изменение и допълнение на Закона за висше образование; КАЕ – Комисия по академична етика; ПН – професионално направление.

4. Заключение

Въз основа на данните и анализите на настоящата публикация ще се предложат варианти за балансиране на системата и преодоляване на неравенствата чрез изменения в ПМС № 162/2001 г. и увеличение на средствата като дял от БВП за системата на висшето образование през критериите за качество и поемане на конкретни задължения от страна на работодателите в държавните висши училища за регулиране на заплатите спрямо минималната работна заплата и приоритетите на Република България и Европейски съюз.

Съпоставяйки двугодишните резултати от работата на държавните висши училища може да заключим, че е необходим специален мониторинг върху пет от университетите в България, които не само че не показа напредък в своите резултати, но и допринесоха със своите действия или бездействия за нарастване на неравенствата в системата: 1) Университета по библиотекознание и информационни технологии – София; 2) Минно-геоложкия университет „Св. Иван Рилски“ – София; 3) Химикотехнологичния и металургичен университет – София; 4) Висшето строително училище „Любен Каравелов“ – София; 5) Висшето транспортно училище „Тодор Каблешков“ – София.

Изведените проблеми на неравенства в сектора на висшето образование и науката следва да бъдат решени спешно, за да не се допуснат най-дългосрочните реалистични системни изкривявания за обществото, като цяло!

През 2020 г. ВОН – КНСБ ще продължи своята мисия. Ще изследваме темата с оглед мониторинг на системата – за социалното партньорство, възнагражденията, условията на труд, акредитацията, качеството на обучение и контрола в държавните висши училища.

Благодарности.

Авторите изразяват благодарност към председателите на синдикалните организации, основни членове на ВОН – КНСБ, в държавните висши училища за доброволния им труд и предоставените данни, както и към личната ангажираност на министъра на образованието и науката и целия екип на МОН, на председателя на Комисията по образованието и науката в 44-тото народно събрание, ректорите на водещите университети, социалните партньори и съмишленици – за подкрепата и направените препоръки в процеса на изследването и неговото популяризиране.

NOTES/БЕЛЕЖКИ

1. Вълчева Л. & Аспарухов С. (2019). Държавните висши училища в България и тенденциите за развитие – година по-късно. Стратегии на образователната и научната политика, Година XXVII, Кн. 1, с. 9 – 23.
2. IP/17/4261 Съобщение за медиите, Брюксел, 2017.
3. W. I. Lab, World inequality report 2018, 2017.
4. The World Bank, The World Development Report 2018, Washington, 2018.
5. Наредба за структурата и организацията на работната заплата, Приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г. (доп. ДВ. бр.49 от 29 юни 2012 г.). 2007.
6. Използваният термин „качество“ следва да се разбира в контекста на разпоредбите на ЗВО относно комплексната оценка за качеството на обучението и съответствието му с потребностите на пазара на труда.
7. Закон за висшето образование (Обн. ДВ. бр.112 от 27 декември 1995 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.98 от 27 ноември 2018г.), 1995.
8. Вълчева, Л., Аспарухов, С. & А. Манолова, MASTERCLASS WORK 4.0 във висшите училища, 2019. [Online]. Available: <http://von-knsb.org/index.php/news/313-mast-rclass-work-4-0>.
9. Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО.
10. Постановление № 328 на МС от 30.11.2015 г. за определяне на средствата от държавния бюджет за издръжка на обучението в държавните висши училища в зависимост от комплексна оценка за качеството на обучението и съответствието му с потребностите на пазара на труда. 2015.
11. Вълчева, Л. & С. Аспарухов (2017). Систематизация и сравнителен анализ за състоянието на държавните висши училища в България. Стратегии на образователната и научната политика, Година XXV, Книжка 3, с. 240 – 269.
12. Вълчева, Л. & С. Аспарухов (2016). Петнадесет години гарант за избор на верен път, Презентация на национален форум в RIU Pravets Resort (25.11.2016), Правец.
13. Постановление № 162 от 20 юни 2001 г. За определяне на диференцирани нормативи за издръжка на обучението за един студент по професионални направления (изм. ДВ. бр.10 от 1 февруари 2019 г.).

INEQUALITIES IN THE STATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN BULGARIA: INCOME, QUANTITY AND QUALITY

Abstract. For a consecutive year, the National Trade Union for Higher Education and Science at the Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria presents statistics from public higher education institutions.

The article focuses on the widespread inequalities in the pay for teaching and the policies of some employers (rectors), authoritatively maintaining low incomes, regardless of the signals received from the union and the series of recommendations from the Ministry of Education and Science.

Through a thorough analysis, the basic requirements for achieving the strategic goals in the sector have been identified on the deepening inequalities in the higher education system. The results presented here are grounds for a change in the current legislation – undoubtedly in support of sustainable development, focused on human capital, and above all the attitude of employers towards young teachers at public higher schools.

Keywords: higher education; science; universities; autonomy; quality; funding; governance; reform; trade unions; social dialogue and partnership

✉ **Dr. Lilyana Valcheva, Assoc. Prof.**
Dr. Agata Manolova, Assoc. Prof.

National Trade Union “Higher Education and Science”
Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria
1, Makedonia Sq.
1040 Sofia, Bulgaria

E-mail: valili777@yahoo.com
E-mail: agatamanolova@gmail.com