

ЗАКОН ЗА РАЗВИТИЕ НА АКАДЕМИЧНИЯ СЪСТАВ – КРАЙНО ВРЕМЕ ЗА ПРОМЯНА*

Дамян Дамянов
Съюз на учените в България

Резюме. Законът за развитието на академичния състав в Република България влиза в сила на 11.01.2011 г. Настоящата статия представя данните по изборните процедури през последните четири години, сравнени с данните от периода 2007 – 2010 г., т. е. последните четири години от действието на Висшата атестационна комисия и специализираните научни съвети.

Keywords: Law for development of the academic staff in Republic of Bulgaria, academic positions procedures

ЗРАСРБ влезе в сила на 11.01.2011 г. Днес отчитаме четиригодишен период на действие. За да може да се получи адекватно сравнение, в следващата таблица представяме данните по изборните процедури през 2007 – 2010 г., т. е. последните четири години от действието на ВАК и СНС. Данните след 2011 г. досега са предоставени от НАОА според информацията, с която разполага регистърът в МОН.

Таблица 1. Цифрови данни за проведените процедури за научни степени и научни звания/академични длъжности през двата периода

Научни степени и звания/длъжности	2007 – 2010	2011 – 2014
Доктор/кандидат	3134	3591
Доктор на науките	487	215
Главен асистент	-	800
Доцент	2449	1750
Професор	773	1414
ОБЩО	6843	6470+800

Забележка. Цифрата за главните асистенти е само за втория период

* Обществена дискусия „Законът за академичния състав – крайно време за промяна!“, 10.02.2015 г., Аулата на СУ „Св. Кл. Охридски“

Ако сравним сумите за двете научни степени (доктор и доктор на науките), респективно на научните звания, сега академични длъжности (доцент, професор), за двата периода се получава информацията, представена в таблица 2:

Таблица 2. Сравнение на общия брой придобити научни степени и научни звания/академични длъжности за двата периода

Общо придобити	2007 – 2010	2010 – 2014
Научни степени	3621	3806
Научни звания/академични длъжности	3222	3164
Доценти:професори	3,2/1	1,23/1

На таблица 3 има данни, даващи представа за ускоряващото се темпо на академичен растеж през периода 2011 – 2014 г.

Таблица 3. Темпо на академичен растеж

Избрани	Към 6.02.2012	Към 20.11.2013	Към 31.12.2014
Доктор	228	1717 (1489)	3591 (1874)
Доктор на науките	24	118 (94)	215 (97)
Главни асистенти	93	354 (261)	800 (446)
Доцент	308	824 (516)	1750 (926)
Професор	270	733 (463)	1414 (681)

Забележка. Данните в скоби представят само новоизбраните за съответната година

Разпределението на придобитите научни степени и академични длъжности за периода 2011 – 2014 г. между основните групи и структури (университети и научни организации) е изложено в таблица 4.

Таблица 4.

Структури	Университети	БАН	ССА	ВМА	Други НО	ОБЩО
Брой структури	49	47	27	-	14	137
Доктор	3032	386	58	55	60	3591
Доктор на науките	162	30	6	12	5	215
Главни асистенти	608	144	18	-	30	800
Доцент	1464	163	52	16	55	1750
Професор	1113	214	36	9	42	1414

Темпото на растеж на цифрите за присъдените научни степени и академичните длъжности в различните структури през трите периода също представлява интерес.

Таблица 5. Университети

Университети	До 6.02.2012	До 20.11.2013	До 31.12.2014
Доктор	173	1139	3032
Доктор на науките	11	72	162
Главни асистенти	69	230	608
Доцент	265	800	1464
Професор	208	657	1113
Общо	726	2898	6379

За сравнение представяме сродните данни за БАН и ССА.

Таблица 6. БАН

БАН	До 6.02.2012	До 20.11.2013	До 31.12.2014
Доктор	28	180	386
Доктор на науките	9	15	30
Главни асистенти	23	78	144
Доцент	36	108	163
Професор	50	160	214
Общо	146	541	937

Таблица 7. ССА

ССА	До 6.02.2012	До 20.11.2013	До 31.12.2014
Доктор	9	22	58
Доктор на науките	-	4	6
Главни асистенти	-	6	18
Доцент	1	29	52
Професор	-	20	36
Общо	10	81	170

В следващата таблица 8 са отразени според честотата на всички процедури първите 13 университета и висши училища, наред с данните за БАН и ССА за сравнение. Като допълнителна информация са вписани процедурите за академичните длъжности „доцент“ и „професор“.

Таблица 8. Университети и ВУ, подредени по брой на всички процедури за научни степени и академични длъжности до края на 2014 г.

Университет	Доцент	Професор	Всичко процедури
СУ „Св. Кл. Охридски“	190	166	1035
МУ – София	122	104	489
ТУ – София	88	57	368
УНСС	43	28	279
Пловдивски университет	56	37	270
ВТУ „Кирил и Методий“	76	75	258
Русенски университет	64	29	258

Нов български университет	40	26	218
ЮЗУ	34	29	209
Тракийски университет	61	49	181
НСА	17	18	181
Медицински университет – Пловдив	34	44	177
УАСГ	55	45	175
БАН (47 института)	163	221	384
ССА (26 института)	52	36	88

Ако обаче изчислим процента на новоизбраните доценти и професори като част от общия научно-преподавателски състав (по данни, получени от синдикатите), университетите и висшите училища се пренареждат в друг формат, представен на таблица 9.

Таблица № 9. Процент на новите академични длъжности спрямо броя на общия научно-преподавателски състав за периода 2011 – 2014 г.

Университет/ВУ	Научно-преподавател. състав.	Доценти/професори	% на новите акад. длъжности
У-т по хранителни технологии – Пловдив	228	46/21	29,4
УниБИТ	91	15/11	28,6
УАСГ – София	384	55/45	26
ВТУ „Св. Кирил и Методий“	620	76/75	24,4
МГУ „Св. Ив. Рилски“	229	28/26	23,6
ШУ „Епископ К. Преславски“	395	53/38	23
Аграрен университет – Пловдив	230	26/27	23
Медицински университет – София	1051	12/104	21,5
Медицински университет – Варна	307	39/20	20,6
СУ „Св. Кл. Охридски“	1750	190/166	20,3
Тракийски университет – Ст. Загора	545	61/49	20,2
РУ „Ангел Кънчев“	469	64/29	19,8
СА „Д. А. Цанов“ – Свищов	250	21/28	19,6

НАТФИЗ „Кр. Сарафов“	91	8/9	18,7
Медицински университет – Плевен	235	26/16	17,9
Лесотехн. университет – София	254	19/26	17,7
ПУ „Паисий Хилендарски“	603	56/37	15,4
Икономически университет – Варна	318	34/15	15,4
ВТУ „Т. Каблешков“	192	17/11	14,6
Технически университет – Габрово	201	24/5	14,4
Колеж по телекомуникации и пощи	65	7/2	13,9
ХТМУ – София	262	21/15	13,7
Национална спортна академия	257	17/18	13,6
УНСС	529	43/28	13,4
ТУ – София	1092	88/57	13,3
ЮЗУ „Н. Рилски“ – Благоевград	509	34/29	12,3
НМА „Проф. П. Владигеров“ – София	172	13/10	12,2
Медицински университет – Пловдив	697	34/44	11,2
АМТИ – Пловдив	99	5/6	11,1
Национална художествена академия – София	138	9/5	10,1
Университет „Ас. Златаров“ – Бургас	286	15/10	8,7
Технически университет – Варна	387	25/4	7,5
ВСУ „Л. Каравелов“ – София	115	2/4	5,2

Като допълнителна информация предлагам данните за процедурите в коледжите и близките до тях висши училища.

Таблица 10. Научни степени и академични длъжности в колежи и висши училища 2011 – 2014 г.

Колеж/ВУ	Доктор	Доктор на науките	Главен асистент	Доцент	Професор	Общо
ВУ Международен колеж Албена – Добрич	-	-	-	3	4	7
ВУ по агробизнес и развитие на регионите – Пловдив	-	-	-	8	13	21
ВУ по застраховане и финанси – София	-	-	-	1	1	2

Европейски колеж по икономика и управление – Пловдив	-	-	7	5	5	17
Колеж по икономика и администрация – Пловдив	-	-	-	6	5	11
Колеж по мениджмънт, търговия и маркетинг София	-	-	-	2	5	7
Колеж по телекомуникации и пощи – София	-	-	-	7	2	9
Колеж по туризъм – Благоевград	-	-	-	3	1	4

В таблица 11 представяме известната информация за придобиването на образователната и научна степен „доктор“ в страната през последните 4 години:

Доктор	Общ брой	Редовни	Защитили
2010/2011	4095	1964	596
2011/2012	4703	2384	639
2012/2013	5371	2790	979
2013/2014	6055	3096	1202

Някои изводи от представената статистика:

1. Процедурите за образователната и научна степен „доктор“ нарастват по честота при добро темпо. Остава отворен въпросът дали качеството на дисертациите пада. Подобни изказвания свързват проблема с по-ниската критичност на научното жури. Ако такава тенденция е налице, това е тъжен и сериозен извод за академичната общност. Защото критичността и обективността са основно наш проблем.

2. Отбелязва се сериозен спад в честотата на научната степен „доктор на науките“. Тя бе обезценена, но остава престижна. Дали ще носи и други дивиденди, е проблем на академичната общност. Например БАН я съхранява като изискване за придобиване на почетните научни звания „член-кореспондент“ и „академик“. Към тази научна степен се загуби международният интерес. При по-нататъшна дискусия по отношение на

„големия“ доктор трябва да се отбележи, че в много страни на Европа образователната и научна степен „доктор“ е изходна за академично развитие, а при следващите етапи на растеж се поставят сериозни допълнителни изисквания.

3. За академичната длъжност „главен асистент“, чиято честота нараства прогресивно, няма база за статистическо сравнение.

4. Сборът на академичните длъжности „доцент“ и „професор“ за 2011 – 2014 г. е по-нисък, отколкото за 2007 – 2010 г. Следователно хиперболите в пресата, че новият закон е отворил пътя за лавина от избиране на подобни академични длъжности, са пресилени, а се развива нормалният необходим процес за създаване на нови хабилиитирани кадри. Няма гаранция обаче, че свръхпроизводство не може да се случи в следващите години, защото темпото на увеличаване броя на хабилиитираните кадри бързо прогресира, а липсват възпиращи механизми на национално ниво. Освен това броят на новоизбраните професори е двойно по-голям, а процедурите от този тип определено нарастват бързо. Отново в самокритичен дух трябва да се отбележат изказванията на колеги, че изискванията при хабилитация са спаднали или не се спазват цифрите за минимални наукометрични показатели към кандидатите, които самите университети са установили. Впрочем такива показатели сега са въведени в природо-математическите, техническите, медицинските и биологическите науки, но не са ми известни за хуманитарните и обществените науки.

5. Силно е променено съотношението между доценти и професори. Преди закона се приемаше като нормативно съотношението между доценти и професори 4 : 1, което осигуряваше нормално попълване и заместване на хабилиитирания състав за всеки университет. Сега това съотношение е почти изравнено – 1,23 : 1.

6. Нарастването на хабилиитирания състав в университетите и висшите училища става по-бързо от това в научните организации. Автономията им затваря вратите за външна намеса. Липсват регулаторни норми, както и задоволителни контролни механизми на държавните управленски органи. И досега не е изпълнен чл. 7а от Закона за насърчаване на научните изследвания, приет през октомври 2010 г., който задължава министъра на науката и образованието да издаде Правилник за наблюдение и оценка на научноизследователската дейност и за дейността на Фонд „Научни изследвания“. Оценка и кариерното развитие на учените трябва да съответстват на този документ.

Проблеми, които законът не реши:

1. Към юни 2013 г. на основен трудов договор към държавните висши училища са 13 051 учени – университетски преподаватели. На втори тру-

дов договор са 977 учени, т.е. общо 14 048 души. Нямам данни за лицата, работещи на граждански договор, които не са на щат. ЗРАСРБ не носи отговорност за т. нар. „пътуващи преподаватели“. Този въпрос е решен от чл. 111 от Кодекса на труда и отговорност носят ръководствата на висшите училища. Чл. 113 от КТ определя допустимата часова ангажираност. Във всеки случай е очевидно несъответствието на намаляващия общ брой преподаватели при големия брой на висшите училища в страната. Щатът на някои висши учебни заведения се напасва изкуствено.

2. Действието на ЗРАСРБ не доведе до нови условия при акредитация на ВУ; не се отрази върху качеството на учебния процес; не доведе до промени в социалния статус на университетските преподаватели и учени.

3. Процедурата по избор при научни степени и за академични длъжности се утежни за кандидатите. Сега те подготвят 5 до 7 комплекта документи, вместо предишните 2 или 3. При това не се допуска представянето на научната продукция само в електронен вариант.

4. Процедурите по избор на кандидатите за академични длъжности по правило са кратки и формални. Липсва контакт между журито и избирания за доцент или професор. Представянето на лекция от кандидата е възприето само в отделни университети. Процедурите за присъждане на научните степени „доктор“ и „доктор на науките“ също са формални, само че се четат повече рецензии и становища. Реално липсва задължението за въпроси и дискусия с кандидатите за научни степени.

5. Законът не създаде и не подобри условията за мобилност. От една страна, мобилност е необходима вътре в системата. Висшето училище в повечето случаи остава затворено за външни кандидати: а) чрез подбиране на научно жури, благосклонно към „вътрешния“, собствения кандидат; б) чрез задължението външният кандидат да участва отново в нов конкурс при опита му за преход в друг университет (освен ако Факултетният съвет не реши друго). От друга страна, нищо не е направено за стимулиране на временната работа на учен във фирма – тогава ще му липсва учебна натовареност, което ще спъва по-късното му участие в конкурс за академична длъжност.

6. Нищо не разреши участието на добри практики в учебната дейност на университетите. Това засили стремежа на специалисти – практики, инженери, бизнесмени, а и на доста политици, да се стремят към научни степени, както и практиката за писане на платени поръчкови дисертации. Изходът може да се види в провеждането на магистърски и докторски програми по административни и бизнес науки, а не и тези лица да се стремят към образователната и научна степен „доктор“.

7. Законът изисква всяко хабилитирано лице да пише учебник. Това не е нормално за много популярни или за много ограничени по обхват об-

ласти в науката. Проблеми, които законът създаде: 1. Законът разпорежда лицата, заемащи длъжността „главен асистент“, да я запазят, ако в срок от 4 години придобият образователната и научна степен „доктор“. Този срок изчете на 11.01.2015 г. Лицата, които не изпълниха това условие, трябва да преминат на срочен договор на длъжност „асистент“. Чл. 68, ал. 1, т. 1 от КТ определя тригодишен период на този трудов договор. Такива случаи има стотици, а ситуацията създава напрежение за университетите. Причините за възникването ѝ са различни: а) възрастни главни асистенти, които нямат желание да си създават напрежение в края на кариерата си; б) наличие на кадри, неподлежащи на развитие поради липса на личностен капацитет в очакване, че законодателят отново ще бъде принуден да направи компромис. Ако обаче наистина се направи такъв компромис, тази клауза от закона ще бъде обезсмислена и в бъдеще!

2. Съгласно чл. 15 ал. 2 от закона „академична длъжност се заема по трудово правоотношение“. Следователно доцентите и професорите по този закон губят званията си след пенсиониране за разлика от т.нар. „ваковски“ кадри. Но по доста специалности започва да се чувства липса на хабилитирани лица за научни журита – и поради пенсионирането, и поради биологични причини. Проблемът ще се задълбочава с времето. Възможни изходи:

а) ако хабилитираното лице е включено в Национална листа, да има право да участва в научни журита и след пенсиониране, така както предвижда законопроектът на МОН;

б) ако се възстанови пожизненото признаване на званията „доцент“ и „професор“;

в) научната степен „доктор на науките“ е пожизнена, а носителите ѝ трябва да могат да бъдат членове на научни журита и без хабилитация. Недостатъци на закона, които изискват законова и нормативна корекция:

1. Научни журита. Според информация от МОН 90% от жалбите и възраженията са свързани със състава на научните журита, техния подбор и компетентността на някои членове. Във връзка с регламентиране на правото хабилитирани лица да бъдат включвани в журита се предвижда създаването на Национална листа или Регистър. Остават неизяснени две позиции:

а) какви ще бъдат изискванията към хабилитираните лица по отношение на наукометрични и други данни; ще се изискват ли предложители (гаранти), или всяко хабилитирано лице ще се самопредлага; ще има ли контролно звено или механизъм за изпълнение на тези изисквания (например НАОА);

б) хабилитираните лица, включени в Националната листа (Регистър) ще имат право да бъдат включвани в научните журита, но по неизяснен

механизъм – жребий; избор от специална комисия, назначена от МОН, или по досегашния начин – определяне от научен съвет и потвърждение от ректора.

2. Минимални (единни) наукометрични изисквания. Тяхната липса в закона бе дискутирана, необходимостта им бе приета от Съвета на ректорите и от НО. Такива са залегнали в законопроекта на МОН. Предвижда се да има специфика при различните научни направления, но цифрите не трябва да се разминават фрапантно. Важно е да не се допускат критично ниски показатели от някои висши училища, както и да се гарантира спазването на минималните критерии за всички кандидати.

3. Контрол, контролен механизъм, контролен орган. Законът не предвижда почти никаква сериозна система за контрол. Дискутира се само възможността за подаване на жалба (апелация) и създаване на Национална комисия по апелациите. На практика национален контрол е необходим по отношение на: а) качеството в правилниците на висшите училища и научните организации за приложение на закона; б) състава и подбора на научните журита; в) качествена и адекватна ли е преценката на кандидатите за академични длъжности и изпълнението на критериите за заемането на тази длъжност; г) върху спазването на процедурите по закона и правилника. Академичната общност е чувствителна към създаването на нова контролна комисия или съвет поради сходството с ВАК. Целесъобразно е тази дейност да се поеме от отдел на МОН като административен контрол върху правилното изпълнение на закона и като отговорност на министъра.

4. Нарушенията на етиката и морала са многопосочни: манипулиране на данни, фалшифициране на резултати от изследвания, неправилно или невярно интерпретиране на данни, натрапено съавторство, присвоени непубликувани изследвания, плагиатство под формата на дословно преписване, използване на данни без упоменаване на източника, перифразирание и пр. Тези нарушения са оставени на съвестта на учените, като се разчита на академична почтеност. Особено тежък е проблемът с плагиатството – от ученическата и студентската скамейка до университетски преподаватели и учени от всички възрасти. Само засегнатите лица могат да повдигнат въпроса пред съдебна инстанция, проблемът има тригодишна давност, съдът е некомпетентен по много въпроси. Предлагаме този проблем да се решава дефинитивно в рамките на университета, съгласно нови задължителни клаузи в Правилника за приложение на ЗРАСРБ.

Следователно в промените на ЗРАСРБ трябва да залегнат следните проблеми:

1. Въвеждане на наукометрични показатели за оценка на научните постижения на кандидатите за научни степени и академични длъжности.

Определяне на минимални изисквания, които трябва да бъдат изпълнени, за да се допусне кандидатът до процедурата. При това изпълнението на минималните изисквания не означава, че кандидатът автоматично получава научната степен или академичната длъжност, а процедурата се базира на комплексна оценка.

2. Ускорено разработване на Правилник за наблюдение и оценка на научноизследователската дейност на висшите училища и научните организации, на минимални наукометрични изисквания. Тяхното приемане да стане след широко обществено обсъждане в рамките на определен срок.

3. Създаване на национален регистър на хабилитираните лица и доктори на науките, които отговарят на определени изисквания. Възприемане на жребий или друг механизъм за определяне членовете на научните журита. Уместно е външните членове на журито да бъдат повече от 50% от състава му. Подлежи на допълнително обмисляне дали научните ръководители/консултанти да бъдат членове на научното жури.

4. ВУ и НО, като автономни организации, да предвидят в своите правилници ред за решаване на всички нарушения, свързани с процедурите, включително на научната етика и морал, както и санкции към тези, които са ги допуснали.

5. Ясно и точно да се разпише кои въпроси, свързани с присъждането на научните степени и академичните длъжности, ще бъдат обект на разглеждане от МОН като втора инстанция и кои ще бъдат препращани в съда или ще се търси друга, неадминистративна форма за разглеждане и излизане с препоръка за преоценка на взети решения. Характерът на науката не търпи прояви на плагиатство, лобизъм при определяне на научни журита и други вредни проявления, нарушаващи закона и етиката в научноизследователската и преподавателската работа. В заключение трябва да се има предвид, че приложението на закона за развитие на академичния състав в Република България става в специфични за страната условия:

а) намаляващ брой студенти, който може да повлияе върху необходимостта от академични длъжности. Броят на академичните длъжности намалява, а броят на студентите на един преподавател в България е много по-голям от този в другите страни на Европа. За да се запази числото на академичния състав, трябва да има реформа във висшето образование и в заплащането на преподавателите;

б) спадащи изисквания при прием на студенти, което е свързано и с по-слаби лични качества и възможности, а това е бъдещият резерв от кадри, кандидатстващи за научни степени и за хабилитация;

в) кадровият проблем се развива в условията на демографска криза и вълна на емиграция, без за момента да е намерена ефективна форма за

задържане или за завръщане на българските учени от чужбина;

г) бюджетът за наука и висше образование остава минимален. Социалният статус на учените и възнаграждението за техния труд остават не-престижни. Всичко това очертава нерадостна ситуация.

THE LAW FOR DEVELOPMENT OF THE ACADEMIC STAFF – FINALLY TIME FOR CHANGE

Abstract. The Law for development of the academic staff in the Republic of Bulgaria came into force on 11.01.2011. This article presents data about the procedures for Academic Positions / Academic Degrees in the last four years, compared with the data from the period 2007 – 2010, i. e. the last four years of the operation of the Higher Attestation Commission and the Specialized Scientific Councils.

✉ **Academician Prof. Damyan Damyanov, DSc**
Union of Scientists in Bulgaria
39, Madrid Blvd., floor 2
1505 Sofia, Bulgaria
E-mail: science@usb-bg.org