

## ВИСОКОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ПЛАТИТЕ

### *Крајна содржина*

Образованието е од витално значење за динамичен раст и развој. Високото образование е значајно за секоја држава. Тоа е уредено со системски прописи и подзаконски решенија. Во теоретски интереси е насочен кон истражување на вработените во државното високо образование, со оглед на нивното долготрајно застапување. Се анализираат формите на плаќање на вработените и се споредува висината на платите со просеките во државата. Во теоретски се предлагаат решенија кои се од значење за ова прашање, особено за оформување модел на плати кои ќе соодветствува на значењето што го има образовниот сегмент од општеството. Статистиката на наставничките како даватели на услуги е несоодветен и не е уреден од аспекти на истражување и надоместување за вложениот труд. Без мотивирани наставници и професори кои го спроведуваат системот на високо образование не може да се очекуваат промени и резултати во однос на квалитетот на кадриите кои се продуцираат на универзитетите. Во општество на култура на вреднување на знаењето, се оформуваат институции кои на долг рок не можат да ги променат вредностите системи во општеството.

**Клучни зборови:** ВИСОКО ОБРАЗОВАНИЕ, ПЛАТИ, РЕГУЛАТИВА, ПЕРЦЕПЦИЈА, МОЖНОСТИ

### **Вовед**

Плаќањето на работното ангажирање е од исклучителна важност во секоја организирана структура. Мотивот за работно ангажирање и за однесувањето на вработените, за нивно поистоветување со целите, мисијата и визијата на организацијата се непосредно поврзани со плаќањето на нивниот ангажман, односно на остварената работа и задачите кои им се поставени.

Менаџирањето на организацијата не е можно ако не се менаџира и сегментот на платите како составен дел на управувачките функции во организацијата. Платата е важна за секој вработен и од правилно поставениот систем на плаќање зависи повратниот ефект, односно остварените резултати и успехот во целина.

Перцепцијата за системот на вредности значително се менува ако се јавуваат варијации во системите на плаќање. Тоа, пак, влијае на мотивацијата и на степенот на ангажирање за постигнување на целите на организацијата. Поради сложеноста на формирањето и примената на системите на плаќање и влијанието кое го

имаат, неопходно е да се посветува постојано внимание и следење на платите на вработените. Со тоа би се избегнале негативни тенденции, намалување на квалитетот на извршување на задачите и одлив на кадри во сектори каде што плаќањето се базира на повисоки стандарди и оцени на вложениот ангажман.

Високото образование како сегмент во системот на образование во државата во однос на платите има несоодветно изграден систем и долгорочна тенденција на заостанување на висината на платите. Затоа се јавуваат барања и тенденции за промена на пристапот кон формирање на платите во високото образование што е елаборирано во овој труд.

### 1. Високото образование и перцепцијата

Во Република Македонија постои позитивна перцепција за образованието како основа за ангажирање на работоспособното население. Обучени поединци отвораат микро, мали и средни претпријатија, активни се во економијата и во домениот на услугите. Знаењето застарува и треба да се иновира преку образованието со инвестирање, иновирање и мотивирање.

Главен мотивирачки фактор за вклучување во образованиот процес кај нас сè уште е невработеноста, особено меѓу младите луѓе. Поради тоа, барањето нови можности и услови според степенот на развиеност на државата е во насока на мотивирање на луѓето кон образование за вработување и самовработување.

„Високото образование се реализира на три нивоа: додипломски, магистерски и докторски студии. Во земјата функционираат шест државни универзитети (два од нив на албански јазик), еден приватно-јавен универзитет, девет приватни универзитети и две високостручни школи. Во академската 2016/2017 година, на 122 факултети во рамките на универзитетите биле запишани околу 58 илјади студенти на додипломски студии, при што околу 56 % од нив биле од женски пол. Бруто-стапката на опфат изнесувала 34,2 % (39,2 % за женските), а нето-стапката била 26,3 % (31 % за женските). Во 2015/2016 година, имало 3.034 студенти на магистерски студии и 58,9 % од нив студирале на државните универзитети (МОН, Стратегија за образованието за 2018–2025 година и Акциски план, 2017).

Може да се согледа дека се работи за оформена образовна структура и систем кој продуцира високообразовни кадри, а со тоа создава додадена вредност во општеството. Со понудените програми, со ширината на опфатот на генерациите, со дисперзираноста и достапноста на студиите, се нудат извонредни можности. Но, сето тоа треба да се поврзе и од аспект на носителите на образовната дејност, а тоа се наставниот и воннаставниот персонал вработен на универзитетите, факултетите, институтите и другите високообразовни установи.

## 2. Вработеност и платите во високото образование

Бројот на наставници и соработници во сите високообразовни установи во Република Македонија, во академската 2016/2017 година, изнесува 4.114. Од вкупниот број наставници и соработници, 2.923 или 71,1 % се наставници, а 1.191, т.е. 28,9 % се соработници во наставата (Државен завод за статистика, Наставници и соработници во високообразовните установи, 2018). Од 4.114 наставници и соработници, на приватните универзитети се вработени 513 наставници и 182 соработници или вкупно 695 лица, односно 16,9 % од кадрите.

Ова значи дека на државните универзитети се вработени 2.410 наставници или 82,5 % од вкупниот број наставници, а на приватните се вработени 17,5 % од бројот на наставниците. Од соработниците, во наставата 1.009 се на државните или 74,7 %, а 182 лица или 15,3 % се вработени на приватните универзитети.

Во академската 2016/2017 година, на прв циклус студии на сите високообразовни установи се запишани 58.083 студенти (Државен завод за статистика, Запишани студенти на високите стручни школи и факултетите, 2018).

Овие податоци ја даваат кадровската структура на високообразовните институции која е оформувана со години, зашто се вложени средства, напори и енергија кои соодветно не се наградувани.

Имено, ако се направи споредба на платите на вработените на државните универзитети со платите на други професии во државата, може да се согледа многу неповолна состојба за универзитетските кадри. Особено е неповолна висината на платите на соработниците со што се губи интересот за оформување нов наставен кадар и подмладување на високообразовните институции.

Ова заостанување стана поизразено од воведувањето на концептот на бруто-плата. Врз таа основа, од Буџетот на Република Македонија (Министерство за финансии, Дополнет предлог буџет на РМ за 2018, 2017) за вработените во државните универзитети се исплатуваат следниве бруто-износи, а по одбивањето на задолжителните придонеси и данок се исплатуваат следниве нето-износи.

Звање	Износ на бруто-плата од МОН	Износ на исплатена нето-плата	Просечна нето-плата во РМ во јан.-фев. 2018	Просечна нето-плата во образование во РМ во јан.-фев. 2018	Коефициент 3:4	% на разлика 4:5
1	2	3	4	5	6	7
Доцент	44.184	29.783				
Вонреден професор	46.534	31.326				
Редовен професор	51.310	34.463				
	Просек	31.857	23.589	23.032	1,350	1,024 (-2,4)

Споредено со просечната нето-плата исплатена во Република Македонија во февруари 2018 година (последен достапен податок до оформувањето на овој труд според Државен завод за статистика), може да се заклучи дека просечните плати на наставниците во високото образование во однос на просечна исплатена нето-плата во Република Македонија се повисоки за 35 %. Од ова може да се излече погрешен заклучок дека платите се за една третина над просекот и се релативно високи. Според податоците што ги објавуваат синдикатите, за едно просечно четиричлено семејство се потребни просечно месечно по 32.418 денари. Тоа значи дека платите кои се предмет на анализа се доближуваат до неопходниот минимум и не може да се оценуваат како високи плати, напротив, тие се ниски и недоволни. Секако, овде треба да се спореди степенот на образование, односно станува збор за доктори на науки избрани според посебен закон што предвидува дополнителни услови и критериуми за нивно вработување. Ниту еден универзитетски наставник не може да биде избран во звање ако не ги исполнува законските критериуми. Наспроти тоа, за високообразовните кадри кои се вработуваат се бара да имаат минимум 240 ЕКТС-кредити, па и помалку, за да може ако се советници во одделни државни институции или органи да бидат платени и со над 50.000 денари. Или за споредба, државен советник во МОН со 240 кредити има основна плата од 36.881 денар (Министерство за образование и наука. Интерен оглас број 03/2018 за унапредување на административни службеници, 2018) или повисока од просек на универзитетски професор за 16 %. Тоа покажува колку се потценети трудот и платите на универзитетскиот кадар и дека е најважна институцијата во која се вработува поединецот.

На исплатените нето-износи секоја единица односно факултет или универзитет може да додаде одреден износ зависно од приходите што ги остварува, а кои се движат од 5 до 10 илјади денари зависно од звањето, стажот итн. И со овие дополнувања кои се варијабилни, платите значително се пониски во однос на исплатените плати во други сектори и дејности, како и во државите од регионот, а не може да се споредуваат со платите во државите од ЕУ или пошироко.

Платите сериозно заостануваат и со ова дополнување, посебно во однос на вработените во јавниот сектор и во државната администрација, особено ако се споредува нивото на образование и достигнатиот степен на звања во високото образование.

Исто така, обемот на средства наменети за плати на високото образование во Буџетот на државата се намалува, а не се дозволува вработување на кадри на местата на испразнети позиции од лица кои заминале во пензија.

### 3. Платите и одливот на кадри

Според студијата „Воспоставување на критериуми за квалитет во општествените науки во функција на спречување на одливот на мозоци од Република Ма-

кедонија“,<sup>1</sup> се укажува дека две третини или 69% од универзитетските професори сакаат да ја напуштат државата. Причините се различни, но, главно, одливот на мозоци во својата основа ги има условите за работа и ниските плати на универзитетските професори.

Најчесто заминуваат кадри од професии кои се барани на пазарот на труд во високоразвиените земји, и тоа во европските држави и во САД. Кадрите бараат подобри можности за сопствен развој и работа, но, секако, и повисоки плати со што реално си ја вреднуваат својата позиција и стекнатото знаење. Поинаку кажано, одат таму каде што нивното знаење и труд се вреднува повисоко според вложениот труд во нивното образование, постдипломски и докторски звања, кои кај нас не се ценат адекватно во општествени рамки и од аспект на вредноста што ја создаваат.

Недоволното издвојување за наука и образование ги дава негативните резултати и, покрај другото, се изразува преку одливот на кадрите. Миграционите текови се неповолни и на долг рок водат кон заостанување на социоекономскиот развој на државата со оглед дека наједуцираните кадри не ја согледуваат својата перспектива во државата. Ниту, пак, власта гради стратегија ниту се труди да ги мотивира овие мислечки умови да останат во државата и да се реализираат во областите за кои се обучувале или специјализирале. Со тоа неповратно се губат вложените средства со кои се обучувале овие кадри, односно се губат ресурсите на државата и општеството, а нивното надоместување е неизвесно и долгогодишно. Наспроти тоа, државите во кои овие лица емигрираат добиваат високопрофилирани кадри без да вложат во нив.

Инвестираните средства за едукација, усовршување, специјализации, докторати и пишување и објавување трудови во странство кои се плаќаат од лични средства не може да се компензираат и да се повратат како инвестиција од платите кои ги добиваат универзитетските наставници. Каква е логиката за поминување на најкреативниот период на поединецот во услови на лимити кои административно се воспоставени без согледување на последиците од тоа. Егзистенцијалните услови се создаваат, системски и програмски се обликуваат и се менуваат, а во нивно отсуство лесно се донесува одлуката за емигрирање во други средини со поинаква перцепција и третман на овие кадри. Во отсуство на мерливи критериуми за вреднување на овие кадри доминира субјективизам и политичка подобност, што за краен ефект има севкупно незадоволство и ментална репулзија.

#### 4. Системот и платите

Во Уставот на Република Македонија во член 32 е регулирано: „Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и мате-

<sup>1</sup> Студијата е изработена од Институтот за стратески истражувања и едукација, Скопје, 2017 година види на <http://www.isie.org.mk/wp-content/uploads/2017/12/ISIE-studija-odliv-na-mozoci-MAK.pdf>.

ријална обезбеденост за време на привремена невработеност... Секој вработен има право на соодветна заработувачка.... Остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори“ (Устав на РМ, чл., 32).

Во Законот за вработените во јавниот сектор каде што спаѓаат и наставните кадри од високото образование, во член 25 е наведено: „Вработените во јавниот сектор за својата работа имаат право на плата согласно со посебните закони, општите прописи за работните односи и колективните договори“ (Закон за вработените во јавниот сектор, чл., 25).

Од ова следува дека прашањето на плата на вработените во високото образование во согласност со Уставот и цитираниот закон треба да се уредат системски или со закон. Тоа не е направено во изминатите години, ниту, пак, е дефинирано со новиот Закон за високото образование донесен на 2 мај 2018 година. Колективен договор за високото образование не е оформен, а отсутствува и синдикално организирање кое би влијаело за социјален дијалог и за решавање на платите во областа на високото образование.

Во Законот за даватели на услуги во јавниот сектор, професорите и доцентите во државните универзитети според постојните прописи се определни како даватели на услуги. За повеќето вработени не е јасна оваа категорија и со право се бара образованието да има одделен третман.

Во Каталогот на работни места во јавниот сектор (Министерство за информатичко општество и администрација, Каталогот на работни места во јавниот сектор, 2018) верзија 8.0 се предвидува дека за професор на факултет треба минимум 240 кредити. Законот за високото образование задолжително бара доктор на науки, а тој има 480 ЕКТС-кредити. Ваквата несусогласност се согледува и кај други струки (доктор на медицина или на стоматологија се бара да има 240 кредити, а овој профил со дипломирањето стекнува 300 кредити). Ова укажува дека постојат системски неусогласености, но со ваквото определување на минимум ниво на образование (240 кредити за универзитетски професор) се овозможува помал коефициент за пресметка на износот предвиден за бруто и нето-плата на универзитетскиот кадар и помала уплата во буџетите на универзитетите.

Во Стратегијата за образованието 2018–2025 година и Акцискиот план не се третира прашањето на платите на вработените во образованието. Тоа значи дека секторот образование до 2025 година нема да има промени од аспект на интересот на трудот за поголеми плати и подобар стандард на вработените. Се најавуваат одделни промени на годишно ниво, но не како стратегија на среден и долг рок што ќе овозможи образованието во целина, и во тој контекст и високото образование, да го обезбеди своето место и улога во општествената структура.

Од изнесеното може да се оцени дека се неопходни промени во системот на плати за универзитетскиот кадар и тој да се усогласи со Уставот, законите, како и со решенијата кои се однесуваат на раководни работници во државните органи.

## 5. Изградување нов систем на плати

За состојбите во образованието се правени согледувања и истражувања, но нема анализа на состојбите поврзани со приходите во образованието и посебно за платите на вработените во високото образование. Во Законот за високото образование платите на вработените не се предмет на уредување и оттаму ќе биде потребно ова прашање да се решава со итни промени во Законот. Системски закон од ваков профил ги става професорите од универзитетите и од другите високообразовни институции на маргините на процесот на високото образование. Тие се деградираани и со замрзнати плати долги години.

Оттаму, како излезно решение што беше предложено од Професорскиот пленум во јавна дебата во текот на 2017 и 2018 година беше да се признае трошокот што се прави по студент и врз таа основа да се признае приходот што би требало да го добива еден наставник во високото образование како надоместок од државата. Се предлагаше да се донесе методологија за утврдување на цената на чинење на студиско место за да се определи основната плата на носителите на дејноста високо образование. Предлогот не влезе во собраниска расправа и не беше усвоен.

Исто така, беше понудено мислење во постапката на јавна расправа со решение со кое се предлагаше основната плата на вработените наставници во високото образование да се усогласува на ниво на просекот на плата исплатен во државата во изминатата година.

Имено, според постојните законски решенија за плати на избрани и именувани функционери и раководни работници е определено: „Средствата за плата на функционерите и на раководните работници се обезбедуваат во Буџетот на Републиката. Платата на функционер и на раководен работник се утврдува на начин што основицата за пресметување на плата се множи со утврдениот коефициент и се зголемува за процентот за работното искуство. Основица за пресметување на платата е просечната исплатена месечна плата по вработен во Републиката за претходната година, според податоците на Државниот завод за статистика. Коефициентите за утврдување на надоместокот на плата и на платата изнесуваат од 2,20 до 4,50“.

Според изнесеното, може да се определи исто решение при што основната плата на наставниците во високото образование да се определува според исплатениот просек на исплатена плата во претходната година утврден од Државниот завод за статистика и помножен со коефициентот од 2,6 до 2,9 според звањето на наставникот.

Средствата од сопствени приходи може да се користат за подобрување на дејноста и подигање на квалитетот на работата и условите за работа на вработените, а високообразовната установа самостојно да располага со нив, во согласност со закон и општите акти на високообразовната установа.

При носењето на Законот за високото образование, во Собранието на Република Македонија беа предложени повеќе амандмани но не беа усвоени, меѓу кои и амандмани за висината на платите. Се предлагаше нето-платата на помлад

асистент на факултет да биде во висина од една и пол нето-плата исплатена во Република Македонија во минатата година, а нето-платата на асистент да биде во висина од три просечни нето-плати. Исто така, беше предложено нето-платата на доцент да биде во висина од четири просечни нето-плати, на вонреден професор да е во висина од четири и пол плати, а на редовен професор да е во висина од пет просечни нето-плати исплатени во минатата година во Република Македонија. Овие предлози не се усвоени, односно во Законот за високото образование прашањето на плати не е прифатено да биде предмет на уредување.

### **Заклучок**

Платите се мошне чувствителен аспект на уредување на односите, особено во сегмент на државните универзитети каде што работат наједуцираните луѓе во државата. Без оформување и изградба на стимулативни инструментариуми кои ќе го овозможуваат функционирањето на системот на високото образование и адекватни плати за асистентите, доцентите и професорите, не може да се очекува напредок во областа на високото образование.

Исто така, без оформување системска гаранција за вработените во секторот на високото образование во државните универзитети кои се доминантни во образовниот процес не може да се очекуваат промени кои ќе донесат европско и светско ниво на образование.

Во отсуство на позитивен пристап кон кадрите на државните универзитети, посебно од аспект на платите, можни се неповолни тенденции, одлив на кадри и други негативности на што е укажано во трудот.

Образовниот систем кој ја јакне способноста на поединците за стекнување стручни знаења што се потребни и барани од пазарот мора да биде ставен во функција за покренување општествени акции и промена на перцепцијата за потребите на кадрите од државните универзитети.



**Литература**

- Државен завод за статистика. (2018). *Наставници и соработници во високообразовниите установи во академската 2017/2018 година*. [http://www.stat.gov.mk/Publikacii/1.2.18.04\\_mk.pdf](http://www.stat.gov.mk/Publikacii/1.2.18.04_mk.pdf) (Accessed: 06.05.2018)
- Државен завод за статистика. (2018). *Завршани студенти на високите стручни школи и факултетите во Република Македонија во академската 2017/2018 година (прв циклус на студии)*. <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstienie.aspx?brtxt=29> (Accessed: 07.05.2018)
- Докмановиќ, М. (2017). *Воспоставување на критериуми за квалитет во општествениите науки во функција на сретување на одливот на мозоци од Република Македонија*. Скопје: Институт за стратешки истражувања и едукација.
- Закон за вработените во јавниот сектор, консолидиран текст. (2018). *Службен весник на Република Македонија*. број 27/2014, 199/2014, 27/2016 и 35/2018.
- Министерство за финансии на РМ. (2017). *Дојолнет предлог буџет на РМ за 2018*. [https://finance.gov.mk/files/u6/BUDZET%202018%20%20DOPOLNET%20PREDLOG%20\(12.12.2017\).pdf](https://finance.gov.mk/files/u6/BUDZET%202018%20%20DOPOLNET%20PREDLOG%20(12.12.2017).pdf) (Accessed: 08.05.2018)
- Министерство за информатичко општество и администрација. (2018). *Каталогот на работни места во јавниот сектор верзија 8.0*. [http://www.mioa.gov.mk/files/dokumenti/KATALOG\\_NA\\_RABOTNI\\_MESTA\\_21012016\\_v8.pdf](http://www.mioa.gov.mk/files/dokumenti/KATALOG_NA_RABOTNI_MESTA_21012016_v8.pdf) (Accessed: 09.05.2018)
- Министерство за образование и наука. (2017). *Стратегија за образованието за 2018-2025 година и Акциски план*.
- Министерство за образование и наука. (2018). *Инијерен оглас број 03/2018 за унапредување на административни службеници во Министерството за образование и наука*. <http://www.mon.gov.mk/index.php/2014-07-23-14-03-24/vesti-i-na-stani/2376-03-2018> (Accessed: 06.05.2018)
- Министерство за образование и наука. (2018). *Закон за високо образование*. Собрание на РМ од 2 мај 2018.
- Прирачник за процена на влијанието на регулативата, Regulatory Impact Assessment – RIA*. Влада на Република Македонија, Скопје, 2009.
- Устав на Република Македонија*