

מדריך מקוצר לשביתת הסגל האקדמי הבכיר - מאי, 2023

מדוע אנחנו משביתים את ההוראה?

הסכם השכר הקיבוצי האחרון של הסגל האקדמי הבכיר נחתם ב-2016 והסתיים ב-31.12.2019. תקופה ארוכה אנחנו מבקשים לחדש את ההסכם ולעדכן את השכר לפי השחיקה שחלה בו, וכן לפי השחיקה שצפויה בשנים הקרובות.

ור"ה, ות"ת, ונציגי האוצר לא גילו נכונות לקדם את המשא ומתן (מו"מ) בצורה עניינית. חמור מכך, מאז תחילת המו"מ, האוצר מנסה לכרוך את עדכון השכר בגין השחיקה בדרישות לגזירות חסרות תקדים - כגון רכיב של חוזים אישיים לחברי סגל, החרפת הדיפרנציאליות בשכר, וסנקציות כלפי חברי סגל שלשיטת האוצר אינם די פעילים, לכל אלה לא ניתן להסכים בשום אופן. למרבה הצער, בהינתן גישת הצד השני וזחילת המו"מ, נקיטה בצעדים ארגוניים היא כלי הכרחי לקידום המו"מ לקראת חתימה על הסכם.

מי שובת? מה בעבודת הסגל הבכיר מושבת? ומה ממשיך כרגיל?

שובתים כל חברי ארגון הסגל האקדמי הבכיר (כולל חברי המסלול המקביל, המסלול הנלווה ומסלול חוקרים).

השביתה לעת עתה היא שביתה מהוראה. חברי הארגון לא יקיימו הוראה בכל פורמט שהוא (כולל מעבדות), בכל תכניות הלימודים ובכל התארים.

השביתה חלה גם על חברי סגל בגמלאות המלמדים בהתנדבות.

השביתה אינה חלה על קורסים אותם מלמדים חברי סגל מעבר למכסת ההוראה הרגילה שלהם, ואשר עבורה הם מקבלים תשלום מופחת בהתאם לתנאי השכר הנהוגים בארגונים אחרים (למשל, כמורה מן החוץ).

בקשות מנומקות להחרגת קורסים מהשביתה יש להפנות לוועדת החריגים בארגון הסגל.

מהו הסכם שכר קיבוצי?

הסכם שנחתם כתוצאה ממשא ומתן בין ארגון עובדים יציג לבין מעסיק. הוא מסדיר את תנאי העבודה והשכר בין כלל העובדים לבין המעסיק. הסכמי השכר שלנו מושגים במשא ומתן (מו"מ) בין ור"ה לבין המועצה המתאמת, שבסופו כל ארגון סגל חותם על הסכם קיבוצי מותאם מול הנהלת האוניברסיטה שלו.

בעצם, מה מבנה השכר שלנו?

במסלול האקדמי התקני ('הרגיל') ארבע דרגות (מרצה, מרצה בכיר, פרופ' חבר, פרופ' מן המניין). השכר בכל דרגה מתקדם לפי הותק בדרגה למספר מוגבל של שנים. כל חברי הסגל העומדים בכללי הזכאות מקבלים כנגד הצהרה מענקים אקדמיים (מענק קריטריונים ומענק הקדשת זמן מלא). בנוסף, חברי סגל המגייסים מענקי מחקר מקרנות מחקר חוץ אוניברסיטאיות זכאים לתוספות מחקר (תוספת מחקר א' ותוספת מחקר ב'). חברי סגל הממלאים תפקידי ניהול בנוסף לעבודתם האקדמית זכאים גם לגמול תפקיד. כל אלה מתנהלים לפי קריטריונים אחידים, ואינם נתונים לשיקולה של ההנהלה. חשוב לזכור שהליכי הסינון והקליטה באוניברסיטה וכל אחד מהליכי הקידום בדרגה הם מבוססי הישגים ותלויי הערכה רב שלבית, של מיטב המומחים בתחום המחקר של כל חבר סגל.

כלומר - השכר שלנו הוא דיפרנציאלי (תוספות מחקר, גמולי תפקיד), מבוסס קריטריונים ותלוי ביצועים (הליכי קידום). בהתאם להוראות ות"ת קיימת תקרה מרבית לתוספות אלה.

האם שביתה היא כלי יעיל?

ניסיון העבר של ארגוני הסגל באוניברסיטאות, והניסיון של ארגוני עובדים אחרים מלמד שלעיתים שביתה היא הדרך היחידה להוציא את המשא ומתן ממבוי סתום, ולקרר את הצדדים להתגייס ביתר שאת למציאת פתרון מוסכם. למשל, שתי השביתות האחרונות של ארגוני הסגל (ב-1994, וב-2008) קידמו באופן מהותי את המשא ומתן ורק הן אפשרו להגיע בסופו של דבר להסכם שכר הוגן שכלל גם שיפור בתנאי השכר. בנסיבות הקשות של המשק הישראלי בעת הזו, הדרישה שלנו מצטמצמת רק לעדכון השחיקה שספג השכר שלנו. לכן אנחנו כל כך מאוכזבים מור"ה שאינם מתגייסים לצדנו כדי לסייע להגיע להסכם הוגן. לא סביר שהרצון שלנו לצמצם את הפגיעה שספג השכר כתוצאה מהשחיקה, יגרוור בתמורה דרישה לפגיעות אחרות ונוספות בשכר שלנו.

מי משתתף במו"מ מטעם חברי הסגל האקדמי הבכיר?

המועצה המתאמת - 'הבית' של ארגוני הסגל האקדמי הבכיר שכולל את יושבי ראש ארגוני הסגל בטכניון, באוניברסיטת חיפה, באוניברסיטת תל אביב, באוניברסיטת בר-אילן, באוניברסיטה העברית, במכון ויצמן, ובאוניברסיטת בן-גוריון.

מטעם המועצה המתאמת משתתפים במו"מ – פרופ' ענת זעירא, יו"ר המועצה, מהאוניברסיטה העברית, פרופ' אורי גופנא, יו"ר ועד הסגל באוניברסיטת תל אביב, ופרופ' אלכס ברונשטיין חבר בוועד הסגל בטכניון. את המועצה מלווה צוות מקצועי - משרד ליחסי ציבור משרד ליעוץ כלכלי ויועצות משפטיות. לכולם ניסיון רב במו"מ על הסכמי שכר בכלל ושל חברי הסגל האקדמי בפרט.

מי משתתף במו"מ מהצד השני?

ור"ה (ועד ראשי האוניברסיטאות) – כולל את הנהלות האוניברסיטאות הציבוריות, שהן המעסיקים הישירים של חברי הסגל (הנשיאים, הרקטורים, והמנכ"לים באוניברסיטאות). הוא מיוצג במו"מ על ידי מר ישי פרנקל (ראש פורום המנכ"לים של ור"ה ומנכ"ל האוניברסיטה העברית) ומר גדי פרנק (מנכ"ל אוניברסיטת תל אביב). עד ממש לפגישה האחרונה, ור"ה, מטעמיו, בחר לא לשלב במו"מ נשיאים או רקטורים (ראו עדכון המועצה המתאמת מיום 23.5.23).

נציגי הות"ת (הועדה לתכנון ותקצוב) - הגוף האחראי על תקצוב המוסדות להשכלה גבוהה בישראל, הפועלת לצד המל"ג (המועצה להשכלה גבוהה).

נציגי הממונה על השכר במשרד האוצר - תפקידו לפי חוק יסודות התקציב – 1985 הוא לבדוק אם הסכמי שכר במוסדות מתוקצבים או נתמכים (ובהם האוניברסיטאות) חורגים מהמקובל בשירות המדינה. בשנים האחרונות, ובהיעדר התערבות בית הדין, הרחיב הממונה מאוד את סמכויותיו והוא רואה עצמו כאחראי לאיכות השירות שמקבלים האזרחים מהגופים הממומנים. הבעיה היא שהוא גם מתיימר להבין בכל סוגי המערכות עליהן הוא ממונה ולא די מכיר בהבדלים המהותיים שיש בין המערכות השונות עליהן הוא ממונה.

מתי התחיל המו"מ ומה הייתה ההתקדמות?

ניסיונות המו"מ התחילו מצדנו סמוך למועד הסיום של ההסכם הקודם, בשלהי 2019. משך זמן רב נדרשנו להמתין - עד שתסתיים הקורונה, עד שתקום ממשלה וכו'. לפני כשנה וחצי חודשו שיחות המו"מ. בחודשים הראשונים כמעט ולא נענו פניותינו לפגישות מו"מ. הפגישות המעטות שהיו התקיימו בזום, ובהן הצדדים הציגו באופן כללי את הדרישות. בחודשים 9-12/2022 התקיימו מספר פגישות בזום ובהן לא קיבלנו מענה לדרישתנו לפיצוי בגין השחיקה בשכר. הוצגו בעיקר הדרישות של ור"ה, ות"ת והאוצר, ובמיוחד דרישות להחלת חוזים אישיים ולשינויים שהיו מובילים לפגיעה במבנה ובתנאי השכר שלנו.

לאחר שלא הייתה כל התקדמות במו"מ וגם לא נכונות להיפגש פנים אל פנים בתכיפות גבוהה, הכריזו הארגונים במועצה המתאמת בתחילת ינואר על סכסוכי עבודה. במסגרת זו, וכדי שלא לפגוע

בסטודנטים יתר על המידה מחד ולקדם את המו"מ מאידך, נקטנו בעיצומים חלקיים, זהירים ומדודים בסוף סמסטר א' לקראת תקופת הבחינות.

צעד ראשון וחיוני להתקדמות לקראת הסכם שכר הוא הצגה של מסגרת תקציבית להסכם. "מסגרת תקציבית" היא העלות שמוקצבת להסכם (סה"כ באחוזים, או באחוזים לשנת הסכם), ובמסגרתה הצדדים נושאים ונותנים. בתחילת הדרך, קיוונו שנוכל לנהל מו"מ באופן שהולם את מבנה השכר ותנאי העבודה הייחודיים לנו. אבל, ור"ה, בעקבות הות"ת והאוצר - למרות כל ההבדלים במבנה השכר ובאופי העבודה שלנו - דרשו להחיל את הסכם המסגרת של ההסתדרות הכללית על חברי הסגל שלנו. זאת, למרות שהסכם המסגרת של ההסתדרות הכללית לא מתאים לאופי העבודה שלנו ולמבנה השכר שלנו.

עם התמשכות תהליך המו"מ, ובהינתן הנכונות הכנה שלנו להגיע להסכמות, הסכמנו להחיל כבסיס למו"מ ובכפוף לשינויים המחויבים, את "המסגרת" שתקבל ההסתדרות הכללית, למרות שמשמעותה תיקון שחיקה שהוא נמוך מזה שמתבקש מאופי מבנה השכר שלנו. ההצעה שקיבלנו מור"ה גם נמוכה משמעותית מציפיותינו ומהסכם המסגרת של ההסתדרות, וגם מותנית בויתורים מצדנו בסוגיות מהותיות. ובכל מקרה, גם לאוצר ולות"ת דרישות משלהם כתנאי למתן פיצוי כלשהו על השחיקה בשכר. לאחר שנה וחצי של דיונים עקרים, הגענו למסקנה המצערת כי הצד השני במו"מ מזלזל בדרישתנו לפיצוי על השחיקה שחלה בשכר חברי הסגל. ניסיון עגום דומה של מגזרים אחרים במשק מלמד כי אין מנוס מצעדים ארגוניים חריפים, עדי כדי שביתה מהוראה ללא הגבלת זמן.

במשך תקופה ארוכה הפגנו סבלנות ורצון טוב. עתה אנחנו אומרים - עד כאן!

נוכח הזלזול המופגן בנו אנחנו מבהירים שפינו למאבק ארגוני נחוש ולשביתה עד שיהיה הסכם.

מהם עיקרי הדברים שבבסיס העמדות של ור"ה, האוצר, והות"ת?

עמדת האוצר היא שיש לכלול בכל הסכם שכר חדש רכיב של חוזים אישיים שיאפשר להנהלות מה שהם מכנים "גמישות ניהולית". ור"ה טוענים שהצליחו לשכנע את האוצר שרכיב כזה של חוזים אישיים אינו אפשרי ואינו רלוונטי במערכת האקדמית, אבל הם מציעים כתנאי להסכם השכר שתי דרישות "חלף חוזים אישיים", שאף הן חסרות תקדים: (א) קליטה של מספר חברי סגל חדשים במסגרת ההסכם הקיבוצי אך **בשכר גבוה משמעותית מזה של ההסכם הקיבוצי**. (ב) **סמכות לנקוט בסנקציות כלכליות** (למשל, לא לקבל קק"מ, או מענק הקדשת זמן מלא) נגד חברי סגל ש"תפוקתם", לפי קריטריונים של ההנהלות, לא מספקת.

נציגי הות"ת מבקשים לשנות את הקצאת ושימושי הקק"מ (הקרן לקשרי מדע בינלאומיים) ואת כללי הזכאות למענקים האקדמיים (קריטריונים והקדשת זמן מלא). הם מבקשים לשנות את גובה ההקצאה השנתית לקק"מ, כך שכל חברי הסגל יקבלו הקצאה שווה בלא הגדלת תקציב הקרן. מזכיר כי כיום ההקצאה היא לפי דרגה אקדמית, והיא עולה לפי הקידום בדרגות. השינוי המבוקש הוא הגדלת ההקצאה לדרגות הנמוכות, והקטנתה לדרגות הגבוהות. בנוסף מבקשת הות"ת להגביל את זכות הצבירה בקרן. כמו כן, עמדת ות"ת היא ש"רבים מדי" מחברי הסגל מקבלים את מענק הקריטריונים - שלשיטתם אינו ממלא את ייעודו. בכך, הם מתעלמים מהעובדה שמענק הקריטריונים נבנה במכוון כדי שכל חברי הסגל המפגינים רמת פעילות טיפוסית יקבלו אותו. בנוסף, הם הציגו תנאים חדשים לזכאות למענק הקדשת זמן מלא, שבתמורה להם יהיו מוכנים להקלה בתקרת ההשתכרות מחוץ למוסד (עד פי 3 מהנהוג כיום) ובתוספת של יום ייעוץ בחודש מחוץ למוסד.

ור"ה לא הסתייגו מהצעת הות"ת לשינוי מודל הזכאות למענק הקריטריונים, והצטרפו לדרישת הות"ת לשינוי בכללי הזכאות למענק הקדשת זמן מלא. בנוסף, הם מבקשים לשנות את מודל חישוב תוספות המחקר באופן שעלול לפגוע בחברי סגל בחלק מהאוניברסיטאות; הם דורשים מודל "מרוכך" של חוזים אישיים, כפי שתואר למעלה; ומצטרפים לדרישת הות"ת לשינוי מודל ההקצאה והצבירה של הקק"מ. יש לציין שעד לשביתות האזהרה שהתקיימו בתחילת חודש מאי ור"ה כלל לא הביעו התנגדות גורפת

לדרישת האוצר לביטול הקביעות; ועד כה לא התנגדו באופן גורף לדרישת ות"ת להפחתת מספר חברי הסגל הזכאים למענק הקריטריונים.

מהי עמדתנו ביחס לעמדות ות"ת והאוצר?

עמדת האוצר אינה חדשה ולמעשה היא חוזרת בדיונים על הסכמי שכר שנים רבות. אנשי המקצוע באוצר הם בעיקר כלכלנים, שתפיסת העולם שלהם מתמקדת ביעילות, תשומות ותפוקות במובן הצר ביותר. על פי דבריהם עצמם, הם רואים במערכת ההשכלה הגבוהה "מפעל", וסבורים שתפקידם הוא להבטיח תפוקה מרבית ויעילות מרבית של "המפעל". לראייתם, "תפוקות" המפעל נמדדות, למשל, במספרי בוגרי התארים השונים שאנחנו מכשירים, בהכנסה של בוגרי האוניברסיטאות, ובמדדי הדירוג של האוניברסיטאות. מיותר לציין שתפיסת עולם זו נעדרת הבנה בסיסית של טבעה של מערכת השכלה גבוהה ציבורית, בחשיבותו של חופש אקדמי למחקר עצמאי, בתוצרים אקדמיים, מחקריים ותרבותיים חיוניים שאינם בהכרח חומרניים ואינם ניתנים לכימות ולמדידה, כמו גם הבנה בסיסית בטבעו של מחקר אקדמי ובגורמים לשגשוגה ההיסטורי של מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל.

אנחנו מתנגדים לדרישה לחוזים אישיים והדרישה לביטול הקביעות -

ניהול ריכוזי של תוספת שכר, או ניהול ריכוזי של פיטורי חברי סגל, אפילו בדמות סנקציות כלכליות, משאירים את ההחלטה מה לחקור ומי יחקור בידי הממשלה ואלו הממונים על ידה או התלוים בה למימון. ניהול כזה יפגע אנושות בחופש האקדמי להתבטא, בחופש האקדמי לנהל מחקר פורץ דרך, בחופש להעמיק בשאלות קשות במחקר שאולי עלול במשך שנים לא לשאת פרי, או בחופש לחקור בכיוונים שאינם אהודים על מנהלי המערכת, או שקשה לתרגם ל"תועלת כלכלית". ניהול ריכוזי של מחקר אקדמי מעולם לא הוביל לשגשוג של מחקר - בשום מקום בעולם.

בכל מקרה, מבנה השכר שלנו נותן מענה מצוין לדרישה לקידום מבוסס ביצועים ולהתמודדות במקרה של תפקוד בלתי מספק. למעשה, **מבנה השכר שלנו הוא היחידי במגזר הציבורי שנותן מענה שכזה**. כמו כן, כבר כיום יש דרכים רבות להתנהל אם יש מקרה בו חבר סגל אינו פעילים מספיק. שינוי מבנה השכר שלנו, שבירת ההתאגדות, ומעבר חלקי לחוזים אישיים - אינם מענים ראויים או נדרשים.

אנחנו מתנגדים לדרישה להפחתת מספר חברי הסגל הזכאים למענק הקריטריונים -

את מענק הקריטריונים הוסיפו להסכם השכר שלנו לאחר השביתה הארוכה בשנת 1994, לאחר שסמסטר ב' ושנת הלימודים כולה עמדו לרדת לטמיון. הוא הוצע כתחליף לתוספת שכר נוספת שהגיעה אז לחברי הסגל, באופן שלא ניתן למצוא לו מקבילה במגזרים אחרים במוסדות המתוקצבים. הדרישה להפחתת המספר האבסולוטי של חברי סגל הזכאים למענק שקולה לטענה כי **שיעור קבוע** של חברי הסגל בכל שנה "אינם עובדים מספיק". זאת בשעה שמערכת הסינון לסגל בכיר היא מהקפדניות בעולם, ובשעה שחברי סגל ממלאים מגוון עצום של מטלות רבות ושונות - מהוראה, מחקר, ניהול מחקר, הנחייה של תלמידים לתארים מתקדמים, שיפוט עמיתים, עריכת כתבי עת מדעיים, השתתפות וניהול כנסים, ועדות מנהליות ואקדמיות, ועוד, ועוד. דרישת האוצר משמעותה לקיחת "מתן" שכבר שילמנו תמורתו בהסכמים קיבוציים קודמים, ופגיעה קשה בשכרנו ואנחנו נתנגד לה בכל האמצעים העומדים לרשותנו.

אנחנו, חברי הסגל האקדמי הבכיר, נושאים באחריות כבדה. בעבודה מסורה שלא נגמרת, אנחנו מכשירים את דור העתיד של אנשי ונשות מדעי החברה ומדעי הרוח, המדענים במדעים הניסויים, המהנדסות, המשפטנים, הרופאות והאחים, המתמטיקאים, העובדים הסוציאליים, הכלכלניות והמורים. אנחנו מכשירים את דור העתיד המדעי והטכנולוגי של מערכת הביטחון. אנחנו מכשירים את דור העתיד של התעשייה עתירת הידע בישראל ואת עתודות הניהול שלה. אנחנו מכשירים את דור העתיד של מערכת ההשכלה הגבוהה עצמה. אנחנו קטר הצמיחה של המשק הישראלי בכל מובן. עלינו מוטלת האחריות להשאיר את מדינת ישראל בחזית המחקר העולמי ובחזית הטכנולוגיה העולמית.

מוטלת עלינו אחריות עליונה לסרב לכל ניסיון להפרטת מערכת ההשכלה הגבוהה, לכל ניסיון להכפפתה לניהול ריכוזי מטעם הממשלה, או מטעם גורמים שאינם אקדמיים טהורים בתוך האוניברסיטה, ולכל ניסיון לפגיעה בחופש המחקר והביטוי האקדמי - כולל בדרך של תמריצי שכר או איום בסנקציות כלכליות או בפיטורים.

מהי עמדתנו ביחס לעמדות של ור"ה?

ניתן היה אולי להסביר את חוסר ההבנה של נציגי הממונה על השכר האוצר ביחס למערכת ההשכלה הגבוהה בעובדה שהם לא באו מתוך המערכת ואינם מבינים את טיבה, חשיבותה והגורמים להצלחתה. לא ניתן לפטור באופן דומה את ועד ראשי האוניברסיטאות.

אנחנו קוראים לנשיאי האוניברסיטאות להתייצב איתנו שכם אל שכם ולהתנגד בצורה ברורה וחד משמעית לדרישות האוצר, שמשמעותן הפרטת מערכת ההשכלה הגבוהה, וקוראים להם להגן על עצמאות המערכת מפני אלו שרוצים להכפיפה לממשלה, ולשמור מכל משמר על חופש המחקר והביטוי האקדמיים.

האם ינוכה שכר בגין תקופת השביתה?

בהתאם להודעות שכבר נשלחו מאגף משאבי אנוש, בכוונת האוניברסיטה לנכות משכרנו בגין שביתות האזהרה שהתקיימו בתחילת החודש ובגין ימי השביתה הנוכחיים.

משאבי אנוש שלחו טופס הצהרה על ימי שביתה. אין לשלוח לאגף משאבי אנוש הצהרות על כך שאתם לא אמורים ללמד או לא שובתים ביום נתון. הכלל הוא שבגין עבודה שלא התקיימה עקב שביתה לא ישולם שכר. יחד עם זאת, ככל שינוכה שכר שלא על פי הכללים הקבועים בד"ן המועצה המתאמת תפעל בזירה המשפטית.

לעת עתה אין להשלים הוראה שלא התקיימה בעת השביתה. הסדרים להחזרת השיעורים והסדרי ניכוי השכר יידונו כחלק מההסכם.

חברי סגל שיזדקקו לסיוע כלכלי בעקבות ניכוי שכר יוכלו להגיש בקשה לסיוע מארגון הסגל. הנחיות מפורטות יישלחו לאחר שיתברר גובה הניכוי בשכר מאי.