



רטוריקה של שלילת-זכויות:

שביתת הסגל הזוטר (1997) כ'תאונה היסטורית'

:: דניאל מישורי

בפעילויות נוספות כגון: סיוע בהרצאות, בתרגול ובהדרכה במעבדות". כלומר, כיוון שאנשי הסגל הזוטר הם לא "ממש" עובדי האוניברסיטה, אין טעם לתת להם תנאים של עובדים "אמיתיים". הועדה גם ציינה בדו"ח את העובדה כי בעבר כבר הועסקו הדוקטורנטים כמורים-מך-החוץ, וכי "מודל העסקה זה תיפקד בהצלחה מספר שנים" (1987-1997), עד שלאחר "מספר שביתות, חלקן משותפות לכמה אוניברסיטאות... חזרו [תלמידי המחקר] בהדרגה למודל העסקה של אסיסטנטים ומדריכים". נראה כי לדעת חברי ועדת אורגלר היו אותן שביתות מעיין 'תאונה היסטורית' שאותה יש לתקן, ויפה שעה אחת קודם.

ה'תאונה היסטורית': שביתת הסגל האקדמי הזוטר (מאי-אוקטובר 1997)

שורשיה של שביתת הסגל האקדמי הזוטר ב-1997 נעוצים בסוף שנות השמונים, כאשר האוניברסיטאות החלו, באופן הולך ומתגבר, להעסיק תלמידי מחקר תמורת מלגות או בשכר מורה מן החוץ. ניסיונות שונים מצד ארגוני הסגל הזוטר לעצור את המגמה ולחזור לדפוסי העסקה נורמטיבית לא צלחו. האוניברסיטאות הוסיפו להעסיק את הזוטרים במסלולים ללא זכויות ופיתרו אותם בכל קיץ (למשך 3-4 חודשים). ועדי העובדים של הזוטרים התארגנו במסגרת ארצית ('הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר') ותבעו קיום מו"מ ארצי בעניינם - כדי להתמודד עם שיטת 'הפרד ומשול' שבה נקטו האוניברסיטאות. לאחר סירוב ועד ראשי האוניברסיטאות (ור"ה), נקט הסגל הזוטר באוניברסיטאות (תל אביב, העברית, חיפה ובר-אילן) בעיצומים במשך 6 שבועות (ינואר-פברואר 1997) והכריז על שביתה ללא-הגבלת-זמן במאי 1997¹.

שביתת עובדי הסגל האקדמי הזוטר ב-1997 היא דוגמא למאבק עובדים שזכה להצלחה מרשימה. חברי הסגל הזוטר השיגו באמצעות השביתה שיפור ממשי בתנאי העסקתם. כעת מבקשות הנהלות האוניברסיטאות (ואוניברסיטת תל-אביב בראשן) לתקן את ה'תאונה היסטורית', ולהפוך את המורים הזוטרים מעובדי-אוניברסיטה הזכאים לזכויות סוציאליות ל'מקבלי מלגות' או 'מורים מן החוץ'.

חברי הסגל האקדמי הזוטר הם ברובם תלמידים לתואר שני (MA) או שלישי (דוקטור) באוניברסיטאות, העובדים בהן כמורים וכמדריכים. בחודש אוגוסט האחרון פרסמה אוניברסיטת תל אביב תכנית לרפורמה בהעסקת הסגל הזוטר. התוכנית הוצגה כדו"ח ועדה (ועדת אורגלר) אשר קבעה כי התנאים הקיימים של העסקת הזוטרים (12 חודשי שכר בשנה וזכויות סוציאליות ואקדמיות) אינם מתקבלים על הדעת. לדעת מחברי הדו"ח, "מאחר ומדובר בכל מקרה בתעסוקה חלקית למשך זמן מוגבל אין כל הגיון להעניק הטבות סוציאליות כדוגמת קרן פנסיה או קרן השתלמות". כאלטרנטיבה הציעה הועדה להעסיק את הדוקטורנטים כ'מורים מן החוץ'. לפי חברי הועדה, יתרונו של דפוס-העסקה זה הוא ב'פשטותו'. כלומר: תשלום שכר רק על שמונה חודשים בכל שנה (חודשי ההוראה בפועל בשנה האקדמית) - ללא הזמן המוקדש לבדיקת בחינות ועבודות וכו'. פיתרון כל קיץ ללא פיצויי פיתרון וללא פנסיה.

הסיבה המרכזית אותה ציינו חברי הועדה כהצדקה לרפורמה (מלבד החיסכון הכספי של כ-50% מעלות השכר) היא כי חברי הסגל הזוטר המועסקים באוניברסיטה אינם באמת עובדיה. הם סטודנטים לתואר שלישי אשר ככתוב בדו"ח הועדה, "מתבקשים ... מעת לעת לעסוק

הנגע מתפשט גם במגזר הציבורי, בשירות המדינה ובמערכת החינוך (עיריית תל אביב החלה בשנים האחרונות להעסיק מורים באמצעות חברה קבלנית-עירונית, בתשלום לפי שעות ובחוזים זמניים, והנגע הולך ומתפשט בכל הארץ).

האוניברסיטאות ראו בשביתה הזדמנות למחוך את התארגנות הסגל הזוטר ולפרק את המסגרת הארצית.

¹ לסקירה מקיפה אודות מאבק הסגל האקדמי הזוטר ב-1997, ראה אתר ארגון הסגל הזוטר בתל אביב ("ההיסטוריה המסורסת"): www.zutar.org.il



כיום נדיר ביותר שעובדים
זוטרים כמו קופאים יזכו
לתנאים הולמים. מחליפיו של
הכותב בקופת התיאטרון
כבר הועסקו לפי שעות וללא
כל זכויות. קופאים וקופאיות
אלה לא ילמדו מכלי ראשון
מהם תנאי עבודה הולמים.

והקידמה של החברה כולה, היו חלוצות בהשלטת
דפוסי עבודה אלה ביחסן אל האקדמאים הזוטרים.
אל השיטה הנצלנית התלוו מושגים מתאימים:
האוניברסיטאות התייחסו לסגל הזוטר כאל
עובדים זמניים, שאינם "באמת" מועסקים במוסד
אלא "מבצעים מטלות" מעת לעת. מאחר וחברי
הסגל הזוטר הם גם סטודנטים, קרץ הפיתוי של
מתן מלגות במקום שכר עבודה – צעד השולל,
מצידין של האוניברסיטאות, הכרה בקיומם
של יחסי עובד-מעביד ("ושיגידו תודה שהם
מקבלים משהו..."). הדגשת הארעיות כהצדקה
לשלילת זכויות בולטת במיוחד בעניין המורים
מן החוץ: כאילו היות המורים מועסקים בחוזים
זמניים מתחדשים הופכת אותם ל"חיצוניים"
ולכן מוצדקת גם שלילת התנאים הסוציאליים.
מנקודת מבט זו הסכמי הסגל הזוטר מ-1997
נראים ללא ספק כתאונה היסטורית. שביתת
הזוטרים אילצה את האוניברסיטאות לשנות
כיוון. כעת, שמונה שנים מאוחר יותר, הן מנסות
לחזור ולהפוך את המגמה.

לא רק תודעה...

אף שלא חלפו שנים כה רבות, שובתי הסגל
הזוטר ב-1997 גדלו בעידן שבו זכויות עובדים
עדיין לא נתפסו כמילה גסה, והסכמים קיבוציים
היו הנורמה ולא היוצא מן הכלל. כך למשל, כתב
שורות אלה הועסק במהלך לימודיו כקופאי
בתיאטרון בית-ליסין (בתקופה בה התיאטרון
היה שייך להסתדרות) וקיבל במסגרת עבודתו
זכויות סוציאליות מלאות. בהשוואה לכך, תנאי
עבודתו כעוזר-הוראה באוניברסיטה (למעשה
מורה לכל דבר) נתפסו כעוול הדורש תיקון.
כיום נדיר ביותר שעובדים זוטרים כמו קופאים
יזכו לתנאים הולמים. מחליפיו של הכותב
בקופת התיאטרון כבר הועסקו לפי שעות וללא
כל זכויות. קופאים וקופאיות אלה לא ילמדו
מכלי ראשון מהם תנאי עבודה הולמים.

תלמידי המחקר ששבתו ב-1997 הכירו מקרוב
מרצים צעירים שהועסקו בעבר כאסיסטנטים
במשרה נורמטיבית. זכר המסלול הישן חידד
את תחושת העוול ונתן מטרה ברורה למאבק:
חזרה להעסקה כאסיסטנטים. עם זאת, הגורם
העיקרי להצלחת הזוטרים לא היה תודעתם
הסובייקטיבית של השובתים, אלא התארגנות
אפקטיבית במסגרת ועדי הסגל האקדמי
הזוטר בטכניון, שם לא היה ארגון סגל זוטר
של ממש, לא חלו שינויים משמעותיים בדפוסי
ההעסקה, שהוסיפו להיות שילוב של העסקה
חלקית בשכר נמוך ומלגות-במקום-שכר.

האוניברסיטאות ראו בשביתה הזדמנות למחוך
את התארגנות הסגל הזוטר ולפרק את המסגרת
הארצית. המו"מ עם הסגל הזוטר הופסק בנימוק
של "לא מדברים עם שובתים". ניסיונות לפורר
את השביתה הארצית נעשו בכל אוניברסיטה
בנפרד: בבר אילן הוצא צו-מניעה. בחיפה סרבה
ההנהלה להכיר בארגון העובדים של הסגל הזוטר.
אוניברסיטת תל אביב ניסתה לשבור את השביתה
באמצעות מתן ציון עובר לכל הסטודנטים.
הניסיונות לא הצליחו: השביתה נמשכה, ובהמשך
אף זכתה לתמיכת אגודות הסטודנטים.

עם התמשכות השביתה התערבו בנעשה חברי
ועדת החינוך של הכנסת, נשיא המדינה, שר
המדע ואישי ציבור נוספים. לבסוף נאלצה גם
'המועצה להשכלה גבוהה' להתערב, ובתיווכה
הוסכמו עקרונות ההסדר שתורגמו לבסוף
(לאחר חמישה חודשי שביתה!) להסכמים
קיבוציים אחידים בכל האוניברסיטאות:
העסקת הדוקטורנטים כאסיסטנטים (העסקה
רציפה, שנים עשר חודשים בשנה, עם כל
הזכויות הנלוות לכך) ושיפור ניכר בתנאי
עוזרי ההוראה (מעבר מ-8 ל-10 חודשי שכר
בשנה וזכויות סוציאליות מלאות).

האמנם 'תאונה היסטורית'?

שביתת הסגל הזוטר מהווה דוגמה נדירה
להחזרת קבוצת עובדים למסגרת של הסכמי-
עבודה קיבוציים, ולהשבת זכויות סוציאליות
ורציפות העסקה שנשללו מהזוטרים שנים
רבות קודם לכן. זאת, בניגוד גמור למקובל כיום
במשק, במיוחד כאשר מדובר בעובדים זמניים
המועסקים במשרות חלקיות. די לעיין בעיתון
על מנת ללמוד על הסטנדרטים החדשים של
העסקת עובדים בישראל: הפרטה וביטולים
של הסכמים קיבוציים; הסכמי דור א' ודור ב'
- המנצלים את חולשת הוועדים כדי לפגוע
בתנאי ההעסקה של עובדים חדשים לעומת
הוותיקים; העסקה באמצעות זכיינים וקבלני כוח
אדם, חוזים אישיים, ועוד (על העובדים הזרים
כבר דיברנו?). המשותף לכל אלה הוא ביטול
המסגרת הקיבוצית ופגיעה בתנאי העובדים,
ובעיקר כאשר מדובר בעובדים זמניים או
במשרות חלקיות. הנגע מתפשט גם במגזר
הציבורי, בשירות המדינה ובמערכת החינוך
(עיריית תל אביב החלה בשנים האחרונות
להעסיק מורים באמצעות חברה קבלנית-
עירונית, בתשלום לפי שעות ובחוזים זמניים,
והנגע הולך ומתפשט בכל הארץ).
האוניברסיטאות, האמורות להיות לפיד הנאורות



בחיפה, לחגמה, מועסקים
כ-500 מרצים בסגל הבכיר
לעומת כ-900 (!) מורים מן
החוץ - המכונים שם בשפה
מכובסת 'עמיתי הוראה'

המעסיק להשקעה כספית נוספת. שורש המחלוקת נעוץ בהצגת מסלול המורים-מן-החוץ כצורה סבירה להעסקה זמנית לאורך שנים. דפוס השיבה זה, המזכיר יותר תאגיד כלכלי מאשר מוסד ציבורי שהמדינה תומכת בו, גרם לשינוי דפוסי ההעסקה בחיפה. בשנתיים האחרונות ירד באופן ניכר מספר הדוקטורנטים המועסקים בחיפה, לטובת המורים-מן-החוץ נטולי הזכויות (וזאת, מתוך פגיעה בסדר העדיפויות של האוניברסיטה עצמה, שאמורה להעדיף הקצאת משאבים לדוקטורנטים שלה).

הרטוריקה של ההוצאה-מן-הכלל (Exclusion)

חברי הסגל הזוטר בתל אביב פתחו בראשית תשס"ה במאבק נגד תוכנית אורגלר. בתגובה שלח יו"ר הועדה מכתב לכל חברי הסגל האקדמי הבכיר, וקבע כי "הגיעה העת להכיר בעובדה שלמעמד של 'סגל אקדמי זוטר' אין כלל מקום באוניברסיטת תל אביב... האוניברסיטה מעסיקה אותם באופן זמני בהדרכה ובהוראה... אולם, העסקה זמנית זו אינה מקנה לתלמידי המחקר מעמד של סגל אקדמי" (כלומר זכאות לתנאי עבודה הוגנים וזכויות סוציאליות). הרטוריקה של ההוצאה-מן-הכלל, לפיה עובדים הם בסך הכל 'זמניים' או 'מן החוץ', מהווה הצדקה לכאורה לשלילת זכויות ופגיעה בתנאי העבודה.

מאז שנות ה-80 לא התחדש הרבה באוניברסיטאות: השיטה שלפיה הופכים עובדים נחוצים ומוערכים ל"חיצוניים", ובכך גם למשוללי זכויות, חיה ובוטעת באקדמיה ובחברה בכלל. עם זאת, לקחי שביתת 1997 מראים שבמאבק ארגוני, המנוהל באמצעות ועדים נחוצים, מסוגלים גם עובדים זמניים במשרות חלקיות להגיע להסכמים קיבוציים (גם אם המאבק אינו קל -- ראו נהגי חברת מטרוידן בבאר-שבע). אולם ראוי לשמור על כלל אחד חשוב: אסור לנאבקים לפול בפח ההבחנות (האהובות כל-כך על המעסיקים) בין עובדים זמניים לעובדים קבועים, ותיקים לעומת חדשים, משרות חלקיות לעומת מלאות, מבפנים לעומת 'מן החוץ', וכן הלאה. מסתבר שהעיקרון החברתי החשוב ביותר, במאבק על זכויות עובדים, הוא גם העיקרון הפשוט ביותר: כל עובד זכאי מתוקף היותו עובד לתנאים ראויים. כל פגיעה בתנאי העובד באמתלה של 'חדש', 'זמני', 'עובד קבלן', 'זר', 'מן החוץ' או 'מן החלל', מהווה אפליה חסרת הצדקה ופסולה מן היסוד.

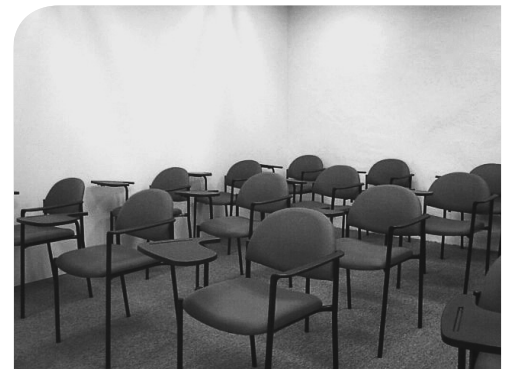
מרכיב חשוב לא פחות בהצלחת מאבק הסגל הזוטר היה קיומה של אוכלוסייה מקופחת נוספת שעמדה ברקע המאבק - מורים מן החוץ שאינם סטודנטים. השביתה הממושכת של תלמידי המחקר הסבה תשומת לב ציבורית ניכרת לאופן העסקה בעייתי זה. מאחר וברור היה שתלמידי מחקר המלמדים באוניברסיטה אינם באמת 'מן החוץ', הסכימו האוניברסיטאות לשנות את תנאי הדוקטורנטים, מתוך כוונה להמשיך ולנצל מורים זמניים שאינם סטודנטים. האוניברסיטאות מעסיקות כיום אחוז גדול והולך מן המרצים כמורים-מן-החוץ (בחיפה, לדוגמה, מועסקים כ-500 מרצים בסגל הבכיר לעומת כ-900 (!) מורים מן החוץ - המכונים שם בשפה מכובסת 'עמיתי הוראה'). ניסיונות ארגוני הזוטרם לייצג מורים אלה במישור הארצי כשלו כולם. קיומה של אופציית המורים-מן-החוץ היתה, כאמור, אחת הסיבות לכך שהאוניברסיטאות נעתרו לדרישותיהם של הדוקטורנטים חברי הסגל-הזוטר. באופן פרדוקסלי, מצב זה עצמו הוא הגורם המאפשר היום לראשי האוניברסיטאות לנסות ולחסל את השגי השביתה מ-1997.

תגובת הנגד להסכם: תלונות על עלותם ה"מופרזת" של הזוטרם

מטבע הדברים, מרגע שנוצר פער בין תנאי ההעסקה התקניים של האסיסטנטים, ותנאי-ההעסקה הזולים של המורים-מן-החוץ, החלו להישמע טענות כי הזוטרם "יקרים מדי", ויש להחליפם במורים-מן-החוץ זולים. תכנית אורגלר בתל אביב (שהוזכרה בראשית המאמר) באה אחרי ניסיון קודם שנעשה בחיפה להוריד באיומי פיטורין את שכר הזוטרם. ימים ספורים לפני פרסום דו"ח אורגלר בתל אביב פרסם דיקן הפקולטה למדעי החברה בחיפה מאמר ב'הארץ' שכותרתו "מורה מן החוץ פשוט זול יותר". במאמרו הכריז הדיקן כי הדעה לפיה חברי הסגל הזוטר בחיפה מועסקים באוניברסיטה היא טעות, שכן "משרות אלה הן זמניות בלבד", וכן: "במאבק מקצועי [שביתת 1997] השיגו תלמידי המחקר (המתקראים סגל זוטר) הסכם שכר, שנתן להם הטבות שכר מפליגות... במקום לתבוע לעצמם הסכם שכר היו צריכים תלמידי המחקר לנהל מאבק מול האוצר, שיאפשר להם לקבל את שכרם כמלגה פטורה ממס".

ברור כי מתן מלגה במקום שכר הוא זול יותר למעסיק (גם אם הדבר איננו חוקי), ותשלום זכויות סוציאליות ורצף העסקה בקיץ מחייב את

מאז שנות ה-80 לא התחדש הרבה באוניברסיטאות: השיטה שלפיה הופכים עובדים נחוצים ומוערכים ל"חיצוניים", ובכך גם למשוללי זכויות, חיה ובוטעת באקדמיה ובחברה בכלל.



ד"ר דניאל מישורי שימש כיו"ר 'הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר' בשנים 2000-1996, וניהל את שביתת הסגל הזוטר ב-1997. כיום הוא מלמד אתיקה סביבתית באוניברסיטת תל אביב

mishorid@yahoo.com