

## שביתת סגל בכיר במכללות המתוקצבות אוקטובר 2018 – דף מסרים לחברי הסגל

### 1. רקע

בדצמבר 2016 החל מו"מ על הסכם קיבוצי חדש לסגל הבכיר במכללות המתוקצבות בין המועצה המתאמת של חברי ועדי הסגל הבכיר במכללות המתוקצבות (המועצה המתאמת) לוועד ראשי המכללות המתוקצבות (ור"מ). בחדר המשא ומתן נכחו גם נציגי המל"ג, הות"ת ומשרד האוצר. מטרת המשא ומתן הייתה שיפור ההסכם הקיבוצי הקודם מ-2011, לצמצום הפערים הגדולים שבין הסגל באוניברסיטאות לסגל במכללות.

#### הפערים:

- א. ההכנסה של מרצה באוניברסיטה כפולה מההכנסה של מרצה במכללה באותה דרגה (כולל שבתון, קריטריונים ובהתחשב בתוספת השעות במכללה).
  - ב. הקידום במכללות איטי ומבוסס על אותן דרישות כמו באוניברסיטאות, בתנאים הרבה פחות טובים להתקדמות (חדרים, אמצעים, תקציבים). כ-80% מחברי הסגל באוניברסיטאות הם בדרגת פרופסור ובמכללות רק כ-20%.
  - ג. העדר תקציב - השקעת המדינה לסטודנט במכללה עומדת על 1/3 מהשקעתה בסטודנט באוניברסיטה.
  - ד. תנאי העסקה – הסגל באוניברסיטה מוגן בקביעות וברוב המכללות אין קביעות לרוב הסגל.
- ב-22 לאוקטובר 2017 חתמו יו"ר המועצה המתאמת, ד"ר ענת פלדמן, ומנכ"ל ור"מ, ד"ר פנחס חליווה, על מסמך עקרונות שהיה אמור לשמש בסיס לניסוח משותף של הסכם קיבוצי חדש. עבודת הניסוח המשותף החלה אך נעצרה לאחר פגישה אחת. רוב של ועדי המכללות אילצו את ד"ר פלדמן להתפטר, והור"מ, הות"ת והאוצר החליטו, בחוסר תום לב, לנצל את המשבר הזמני בהנהלת המועצה כדי ל"ידלג" על השלב האחרון והקריטי במו"מ ולהכתיב נוסח חד-צדדי שלהם לכל ועד בנפרד.

### 2. על מה שובתים?

- א. עקיפת המועצה המתאמת והכתבת נוסח חד-צדדי של ור"מ והרגולטורים לוועדים. **מדובר בניסיון בוטה לשבור את ההתארגנות של ועדי המכללות באמצעות המועצה המתאמת, ולחסל את יכולת המיקוח הקיבוצית שלנו, עכשיו ובכל זמן בעתיד.**
- ב. נוסח ור"מ להסכם קיבוצי סופי והתניות הות"ת סוטים ממסמך העקרונות באופן בוטה ולרעתנו. דוגמאות:

1. **התניית תחילת שיפוי בגין הצמדת השכר במועד החתימה (ות"ת).**

2. שינוי **חישובי הוותק של מרצים חדשים** לרעתנו : הוותק המקסימלי של מרצה חדש יהיה 6 שנים (במקום 15) ושל מרצה בכיר חדש 11 שנים (במקום 25). יצירת דור א' ודור ב' במכללות (ות"ת).
3. ביטחון תעסוקתי באמצעות הסדרת **תקנון קביעות** בכל מכללה : בניגוד להסכם העקרונית הליך הקביעות המוצע רחוק מאוד (לרעתנו) מן המקובל באוניברסיטאות ופרטיו לא נדונו אתנו. עילות הפיטורין מופלגות ומעקרות את מושג הביטחון התעסוקתי מתוכנו.
4. התחייבות **לשקט תעשייתי מוחלט** ומיצוי תביעות **מוחלט** ל-8 שנים – בשונה מן הנאמר במסמך העקרונית.
5. החלת **חובת נוכחות בקמפוס** (לפחות 3 ימים בשבוע) בעוד שאנו דרשנו לאורך כל המשא ומתן להתאים את תנאי עבודתם של אנשי הסגל במכללות לתנאי עבודתם של אנשי הסגל באוניברסיטאות. בפרט, מכתב הצד של ור"מ אינו משקף את הסכמות הצדדים לסביבת עבודה נוחה לאנשי הסגל (משרד פרטי לכל חברת/סגל וכו') כתנאי מוקדם לכל דרישה אחרת.

ג. אף אחד מהליקויים הידועים בהסכם 2011 לא תוקן בנוסח ור"מ. דוגמאות :

- גמול הצטיינות : בהרבה מכללות לא כל הקרן מחולקת לחברי הסגל, וההנהלות משתמשות בעודף לצרכיהן. במסמך העקרונית סוכם על בדיקה משותפת של הנושא. לא נעשה!
  - הפחתת שעות הוראה לעידוד המחקר : גם בסעיף זה חלק ניכר מן הקרן אינו מגיע ליעדו וההנהלות מנצלות כסף זה, שנועד לתמיכה במחקר של המרצים, לצרכיהן. אנחנו תובעים ניצול מלא של ההקצבות אך ורק למטרה שלשמה נועדו.
  - ועדות אקדמיות שממונות על הקצאת כספים לנסיעות ושבתונים ללא שיתוף אמיתי של חברי סגל בכיר בהרכב הוועדות.
  - החזרי שכ"ל לבני משפחה של חברי סגל.
  - פיצוי נאות על נסיעות וביטול זמן לחברי סגל במכללות בפריפריה הגיאוגרפית.
- ד. לא נקבעו מנגנוני פיקוח ואכיפה אפקטיביים ליישום ההסכם. לא מנגנוני שקיפות ודיווח לוועד המקומי, ולא מנגנון ארצי לטפל בתלונות על אי-יישום ההסכם במכללות מסוימות.

### 3. מהן הדרישות שלנו?

- חזרה מיידית למשא ומתן, על יסוד מסמך העקרונית, להשלמת הסכם קיבוצי חדש עבור חברי הסגל במכללות הציבוריות המתקצבות. המשא ומתן יסתיים בנוסח מוסכם ומאושר על-ידי מליאת המועצה המתאמת עד למועד פתיחת שנת הלימודים תשע"ט.
- ככל שעד מועד פתיחת שנת הלימודים תשע"ט לא נגיע במשא ומתן לנוסח מוסכם ומאושר, לא תיפתח שנת הלימודים תשע"ט במועדה, וחברי הסגל הבכיר יפתחו בשביתה ללא הגבלת זמן. תהליך כזה יפורש על ידינו כחוסר נכונות של ור"מ, ות"ת

והאוצר להשלים בתום לב את המו"מ מול המועצה המתאמת, וכנסיגה מוצהרת שלהם מהתחייבותם למסמך העקרונות.

חזרה משביתה תותנה בחתימה על הסכם שנבדק ואושר על-ידי מליאת המועצה המתאמת ברוב קולות. הסכם כזה יכלול גם הסדר להשלמת חומר לימודי שלא נלמד בזמן השביתה תמורת שכר עבודה מלא.

#### 4. מהי עמדת ור"מ והרגולטורים לנוכח תביעתנו להשלמת המו"מ?

א. עמדת ור"מ:

"נציגי הארגונים שהיו שותפים לניסוח ההסכם לא התיימרו להיות נציגי המועצה המתאמת, אלא פעלו כנציגי ארגון הסגל המקומי בכל אחת מהמכללות הנדונות."

"לא יתקיים כל משא ומתן ברמת ור"מ ביחס להסכם הקיבוצי החדש. המשא ומתן במישור הארצי מוצה עם חתימת הסכם העקרונות" (מתוך מכתב ליו"ר המועצה המתאמת, 24 ליוני 2018).

ב. עמדת ות"ת: "כידוע לכם, על יסוד תנאי הסכם ההבנות, נוסח על ידי הצדדים למו"מ (ור"מ והמועצה המתאמת של ארגוני הסגל המכללות) הסכם קיבוצי עליו חתמו, ביום 21.1.18 נציגי שני הצדדים למשא ומתן (מטעם המועצה המתאמת חתמה קודמתך בתפקיד היו"ר, ד"ר ענת פלדמן.) (מתוך הבהרות ותת בנוגע ליישום הסכם הסגל הבכיר במכללות - התייחסות למכתב המועצה, 26 באפריל 2018)

ג. עמדת מל"ג: "בהמשך לכך, על יסוד תנאי הסכם העקרונות, נוסח והוסכם על ידי הצדדים למו"מ הסכם קיבוצי חדש, אשר הוצג לגורמים הנ"ל ואושר על ידיהם".

שימו-לב **לסתירות הפנימיות** שבין הגרסאות: ור"מ טוענים שמי שחתמו על ההסכם לא התיימרו להיות נציגי המועצה המתאמת בעוד שות"ת ומל"ג טוענים ההפך, למרות שד"ר פלדמן התפטרה מראשות המועצה המתאמת הרבה לפני ה-21 בינואר 2018.

#### 5. מדוע הכרחי לשבות ולא לפתוח את שנת הלימודים? אולי יש עוד אופציות?

א. יותר קל לנו ולסטודנטים ויותר כואב למערכת (הנהלות, משרד החינוך) אם לא נפתח את שנת הלימודים, מאשר שנפתח ונשבות אחר כך.

ב. ניסיון העבר ביחסי עבודה בכלל, וביחסי עבודה באקדמיה בפרט מלמדים אותנו ששביתות ממושכות שמעמידות בסכנה את קיום הסמסטר / שנת הלימודים הן אמצעי אפקטיבי להשיג הישגים של ממש במשא ומתן.

ג. לשביתה בפתיחת שנת לימודים יש שפע של יתרונות למי שרוצה לנהל שביתה ממושכת שמובילה להישגים.