

העסקה פוגענית

הדרה וניצול שיטתיים בשוק העבודה

דניאל מישורי - עורך ראשי
ענת מאור - עורכת משנה

Precarious Employment

Systematic Exclusion and Exploitation in the Labor Market

Edited by Daniel Mishori with Anat Maor

זכויות היוצרים במאמרים שמורות למחבריהם, וזכויות היוצרים בכרך שייכות לעורכים.
השימוש במאמרים ובכרך מותר על פי תנאי רישיון CREATIVE COMMONS
ישראל, גרסה 2.5 (CC-BY-NC-SA). מותר לעשות במאמרים שימוש, לרבות
העתקה והורדה מהרשת, ולמעט שימוש מסחרי, וכל עוד יאוזכר שם המחבר/ת והפרסום
בכרך זה של "העסקה פוגענית". יצירה נגזרת מותרת רק לאחר קבלת רשות המחבר/ת.



ספר זה יצא לאור ע"י המכללה ההחברתית כלכלית

בשיתוף עם אחוה הוצאה לאור

עימוד, עיצוב עטיפה והבאה לדפוס:

אחוה הוצאה לאור

Printed in Israel 2012 הודפס בישראל

כל הזכויות שמורות

מסת"ב 978-965-7173-31-2 ISBN

מקיפוח לתיקון

המאבק לכינון יחסי עבודה קיבוציים באוניברסיטה הפתוחה - מבט מבכנים

יפית יצחק*

במסטר ב' של שנת 2007 הייתי סטודנטית בתכנית ללימודי מגדר בבר אילן, בקורס "שוק העבודה בעין מגדרית" של ד"ר ענת מאור. באותו קורס למדה גם שרון קיטרון². ההיכרות עם ד"ר מאור הניעה אותנו, ביחד עם רונית זגה, אף היא סטודנטית בתכנית ללימודי מגדר, לכתוב את המאמר על העסקה פוגענית באוניברסיטה הפתוחה (להלן, האו"פ) במסגרת הפרויקט שהבשיל לספר זה. כמו תהליכים גדולים אחרים, גם במקרה זה הכל התחיל בפגישה כמעט מקרית בבית קפה, שגלשה מנושאים הקשורים ללימודי מגדר לטרוניות על מקום העבודה של שלושתנו - האוניברסיטה הפתוחה. כתיבת המאמר הונעה בתחילה על ידי תחושות משותפות ש"כך זה לא יכול להימשך". תוך כדי תהליך הכתיבה התנסחו התחושות והתעצב הצורך בפעולה ובמאבק. הרגשנו שאת ההנאה הנלווית לעשייה שלנו כמנחות באו"פ מלווה תחושת קיפוח וכעס שחייבת לקבל ביטוי בעשייה שתוביל למהפכה. במקביל הבנו במושגים אקדמיים מדוע וכיצד היותנו עובדים לא-מאורגנים פגמה בזכויותינו ובמעמדנו. התברר לנו שהיו ניסיונות התארגנות קודמים, וכעת הבנו מדוע נכשלו ניסיונות אלה ובעיקר הבנו מתחושה אישית וארגונית מהי משמעות המושג העסקה פוגענית. כך החלה להתגבש ההכרה, בתחילה אצל שרון קיטרון והמשך אצל כולנו, כי השינוי בצורת העסקת הסגל האקדמי הזוטר באו"פ הינו הכרחי.

במהלך תקופת ההתארגנות הראשונית, בשנת 2008, התפתח מאבק ארגוני הסגל האקדמי הזוטר בשאר האוניברסיטאות, שכלל ארגון וייצוג של המורים מן החוץ. במסגרת מאבק זה נחתם "הסכם הבנות" במאי 2008³ בין הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות לבין ועד ראשי האוניברסיטאות, והיווה רקע, השראה ובעיקר מודל פרקטי עבור התארגנות המנחים באו"פ. יתרה מזאת, ארגוני הסגל הזוטר באוניברסיטאות תמכו וסייעו לנו בכל שלבי המו"מ השונים.

התאגדותם של הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטה הפתוחה

עד סוף שנת 2007, לא הכירה הנהלת האוניברסיטה הפתוחה (להלן - האו"פ) במנחי האוניברסיטה כחלק מסגל ההוראה שלה. עד אז, נחשבו רק מרכזי ההוראה כסגל הוראה אקדמי⁴, לצד חברי הסגל האקדמי הבכיר.

* חברת נציגות בסניף עובדי האוניברסיטה הפתוחה ב"כוח לעובדים -- ארגון עובדים דמוקרטי" ומנחה באוניברסיטה הפתוחה

בסוף 2007 החלו קומץ מנחים באוניברסיטה הפתוחה, בראשות שרון קיטרון, לקדם התאגדות של כלל עובדי הסגל האקדמי הזוטר. אצל חלק מהמנחים ההתארגנות לוותה בפחד ובחששות מפני התגובה של הנהלת האוניברסיטה. היו שזכרו כיצד התארגנות מהעבר נכשלה. לכן היינו צריכים להיות קשובים לרחשי הלב, ובמקביל לעודד אותם לתמוך בתהליך ההתארגנות. חלק אחר של המנחים הרגיש שהגיע הזמן "שמישהו ירים את הכפפה" ותמך מיידית במהלך מתוך תחושה ש"סוף סוף יהיה למי לפנות", ו"אני לא לבד מול המערכת".

בתחילה נעשה ניסיון לאגד את הסגל האקדמי הזוטר תחת כנפי הסתדרות הכללית (לא היה זה הניסיון הראשון, ראו פרק 15) במטרה לקבל סעד משפטי, ייעוץ ועזרה בארגון עובדים. לאחר שניסיונות אלה לא נענו, הוקמה בפברואר 2008 נציגות סגל ההוראה של האו"פ (להלן - הנציגות) כסניף בארגון "כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי" (להלן - כוח לעובדים). אסיפה כללית ראשונה התקיימה באוניברסיטת תל-אביב, באולם שהוזמן על ידי ארגון הסגל הזוטר שם, בהשתתפות מאות מנחים ובאווירה נרגשת של מפנה חסר תקדים. באותם הימים מנה הסגל האקדמי הזוטר למעלה מאלף מנחים ומנחות, אשר היו מפוזרים בכ-50 מרכזי לימוד הפרוסים בכל רחבי הארץ. למרות האתגר הגיאוגרפי והארגוני הקשה הצליחו חברי הנציגות, בעבודת שטח אינטנסיבית של כחצי שנה⁵, לאגד לראשונה מאות עובדי סגל אקדמי זוטר. במקביל החלו מרכזי הוראה אחדים, ששמעו על התארגנות המנחים, ליצור קשר עם התארגנות המנחים ועם ארגון כוח לעובדים, ובאפריל 2008 הצטרפו לארגון גם מרכזי ההוראה (שמונים קרוב ל-300, כשליש מהם גם מלמדים).

בראשית חודש יוני 2008, הפך סניף האו"פ של כוח לעובדים לארגון יציג אשר איגד יותר משליש מעובדי סגל ההוראה. בחודש זה פנתה הנציגות לפרופ' גרשון בן שחר, נשיאה של האו"פ דאז, לפתיחת מו"מ בעניין תנאי העסקת הסגל האקדמי הזוטר, המנחים והמרכזים. בסוף חודש יולי 2008 נערכה פגישה היכרות בין חברי הנציגות לפרופ' בן שחר, בה השתתפו גם פרופ' חגית מסר-ירון, הנשיאה הנכנסת של האו"פ, ויוסי מאורי, ראש אגף משאבי אנוש. בפגישה ביקשה פרופ' מסר-ירון מהנציגות, לדחות את פתיחת המשא ומתן עד לאחר מועד כניסתה הרשמית לתפקיד נשיאת האוניברסיטה בתחילת חודש אוקטובר 2008. בקשתה נומקה ברצונה להוביל וללוות את המשא ומתן, מתוך הכרה כי מדובר בתהליך בעל חשיבות רבה להתנהלותה של האוניברסיטה בעתיד הקרוב והרחוק. ההחלטה על דחיית פתיחת המשא ומתן לא הייתה פשוטה, במיוחד לאור דרישות חברי הסגל האקדמי הזוטר להתחיל ולפעול מטעמו, אולם הוחלט להיענות לבקשת הנשיאה הנכנסת של האו"פ. בעקבות זאת, בתום חילופי דברים בין הצדדים, בדיקת יציגות שערכה או"פ, ולאחר המתנה לחילופי הנשיאים, החל בחודש אוקטובר 2008 המשא ומתן בין הנציגות להנהלה.

קשיי המאבק לכינון יחסי עבודה קיבוציים באוניברסיטה הפתוחה ומהלכו

מורכבות המשא ומתן

נתוני הפתיחה של המשא ומתן לא היו מבשרי טובות. מן הצד האחד ניצבה האוניברסיטה הפתוחה, אשר פעלה למעלה משלושים שנה ללא יחסי עבודה מאורגנים וכל התרבות הניהולית והארגונית שלה עוצבה ברוח זו. מן הצד השני עמד ארגון כוח לעובדים, ארגון עובדים צעיר וחדש שהוקם באותה תקופה, ללא ניסיון בניהול מו"מ על הסכמים קיבוציים,

בוודאי שלא בהסכם קיבוצי כה מורכב כפי שדרש המו"מ באו"פ. לכאורה, בראשית המו"מ בין סגל ההוראה לאו"פ כבר היה קיים דגם על פיו יכול היה להתעצב ההסכם, קרי הסכם הסגל הזוטר מ-2008. בפועל, המשא ומתן היה מורכב במיוחד, משום שהעסקת המנחים באוניברסיטה הפתוחה מתאפיינת בהטרוגניות רבה (למשל, בתעריפים שונים בעשרות אחוזים בין מנחים בעלי אותם נתונים במחלקות השונות), ואילו מרכזי ההוראה ממלאים תפקיד, שאין לו הקבלה של ממש במסגרת הסכם הסגל הזוטר הארצי מ-2008, וטבלאות השכר שלהם גבוהות מאלו המצוינות בהסכם זה.

אף כי לאחר תקופה קצרה הכירה הנהלת האו"פ בצורך העקרוני לשפר את אופן העסקת המנחים והמרכזים, והדבר בא לידי ביטוי בדברי הנשיאה ובעלי התפקידים, בפועל הנהלת האו"פ הערימה קשיים משמעותיים לאורך כל מהלך המשא ומתן. הראשון שביניהם היה סירוב מוחלט ועיקש לכל סוג של התחייבות לעיגון ההסכמות בהסכם קיבוצי. שנית, לאחר התקדמות מסוימת במו"מ הנהלת האו"פ נקבה בסכום תקציבי סופי ובלתי-גמיש לצורך מימון ההסכם, וזאת בגיבוי מלא של הו"ת והממונה על השכר באוצר. שלישית, משהסכימה לבסוף ההנהלה לעיגון תנאי עבודת ההנחה בהסכם קיבוצי, סירבה נחרצות לכך שההסכם הקיבוצי יחתם מול כוח לעובדים כארגון עובדים כללי (כמו ההסתדרות הכללית או הלאומית) והתנתה את הסכמתה בכך שההסכם יחתם מול ארגון עובדים עצמאי (פנימי) של עובדי הסגל הזוטר לבדם, המייצג אותם בלבד, על פי ההסדר המתקיים בכל יתר האוניברסיטאות בישראל. חלק מהתנגדות אחרונה זו נבעה ככל הנראה מהתנגדות ספציפית לכוח לעובדים, כארגון כללי חדש המייצג אג'נדה שנחשבה לרדיקאלית, והחשש של ההנהלה לתת לארגון כזה דריסת רגל באו"פ. נדרש זמן רב כדי לשכנע במעשים כי סניף האו"פ הינו עצמאי ופועל לרווחת חבריו, ולא מתוך כפיפות לאג'נדה כללית כלשהי.

קשיים ומחסומים אלה, בהצטרפם למכשולים העקרוניים בתחום הארגוני ויחסי העבודה, הצריכו את הנציגות וכוח לעובדים למשא ומתן ממושך למדי, אינטנסיבי ויצירתי.

ראשית המשא ומתן

לאור הקשיים שתוארו לעיל היה המשא ומתן ארוך וקשה ונמשך פרק זמן של כשנתיים, כשהוא יודע עליות ומורדות, שביתות וצעדים ארגוניים, ומעורבות של ועדת החינוך וועדת הכספים של הכנסת, של שר החינוך גדעון סער ושל מנכ"ל משרדו ד"ר שמשון שושני. החל מהתאריך 25.05.2009 שימש שופט בית המשפט העליון בדימוס, פרופסור יצחק זמיר, כמגשר בין הצדדים בהליך המשא ומתן.

במהלך חצי השנה הראשונה של המשא ומתן, התקיים דיון על חלק מתנאי העבודה של חברי הסגל האקדמי הזוטר, אולם התנהלות האו"פ העלתה בקרב נציגות העובדים חששות כבדים בדבר כנותה ותום ליבה של ההנהלה. לדוגמה, ההנהלה התחייבה להקפיא את תנאי העסקת הסגל האקדמי הזוטר בתקופת המו"מ, אך בפועל נעשו ניסיונות להרע את התנאים בכמה מקרים. בתחילת דצמבר 2008 הנהלת האו"פ פנתה לאוניברסיטת תל אביב בבקשה לשלול מן הנציגות את הסיוע והייצוג המשפטי להם וזתה מידי עו"ד איתי סבירסקי מהקליניקה לרווחה ומשפט שבאוניברסיטת תל אביב (בקשה מקוממת ובלתי לגיטימית אשר קיבלה הד ציבורי שלילי נרחב).⁶ בסופו של דבר האו"פ חזרה בה והליווי המשפטי של עו"ד סבירסקי נמשך עד היום). כמו

כן, לראשונה הוצעה קבוצה ללא הנחייה (קבוצות אלה היו אמורות להתחיל ולפעול החל מספטמבר א' 2010), אופציה שפוגעת ישירות באפשרויות העסקה של המנחים ועלולה לגרום להורדת מספר הקבוצות המוצעות ואף לסגירתן בקורסים קטנים. לאור ההתנהלות האמורה של הנהלת האו"פ, ברור היה כי עיגון ההסכמות שיושגו במשא ומתן במסגרת של הסכם קיבוצי הינו הכרח, ולפיכך דרשה הנציגות התחייבות מראש של האוניברסיטה הפתוחה לכך, או לכל הפחות הצהרה והתחייבות לחתירה לעיגון ההסכמות בהסכם קיבוצי. דרישה זו הובילה את המשא ומתן למבוי סתום, וגרמה לנציגות העובדים להכריז בדצמבר 2008, באמצעות ארגון כוח לעובדים, על סכסוך עבודה באו"פ.

לקראת סוף חודש ינואר, הציגה ההנהלה הצעה להסכם העסקה חדש עבור חברי הסגל האקדמי הזוטר. לכאורה, טיוטת ההנהלה התבססה על ההסכם הקיבוצי שנחתם עם הסגל האקדמי הזוטר בשאר האוניברסיטאות. בפועל, ההצעה התעלמה לחלוטין מהפרמטרים הבסיסיים של הסכם הסגל הזוטר, כגון שכר לשעת הוראה, ולכן מבחינה כלכלית הוותה טיוטת ההנהלה הצעה שלא ניתן לקבלה, שכן היא הרעה את התנאים של כל המנחים והמרכזים באו"פ לא רק ביחס לחברי הסגל הזוטר באוניברסיטאות האחרות, אלא אף ביחס לתנאי שכרם המקפחים. עם זאת, בטיטת ההנהלה נכללו כמה עקרונות חשובים כגון תנאים סוציאליים מלאים לעוסקים בהנחייה, וקביעת רף בסיסי מינימאלי להיקף משרה בגין ריכוז קורס, בלא קשר למספר הסטודנטים שבו. בעקבות טיוטה זו, שהתפרשה כסטיירת לחי מצד ההנהלה (כניסיון להעביר מסר לפיו בהסכם חדש לא יושפרו התנאים או השכר), החליטה נציגות העובדים לנקוט בשביתות אזהרה, כצעד ארגוני מתון שמטרתו להבהיר להנהלה את חומרת המצב. במסגרת זו ננקטו השבתות מקומיות, חד-יומיות, בקמפוסים שונים של האו"פ.

בעקבות ההשבתות היומיות, הצהירה הנהלת האו"פ בפני הנציגות שתהיה מוכנה להגמיש את עמדותיה ולהגיע להסכמות שיש בהן כדי לשפר את תנאי סגל ההוראה, אולם ההנהלה עמדה בסירובה לעגן את תנאי ההעסקה המשופרים בהסכם עבודה קיבוצי. התנאים המיוחדים השוררים באו"פ, ובראש ובראשונה הפיזור הרחב של הסגל האקדמי הזוטר ברחבי הארץ, והצלחותיהן של הנהלות האו"פ בעצירת ניסיונות ההתאגדות הקודמים של מרכזי ההוראה, הפכו סוגייה זו למרכזית. ברור היה לנציגות כי בלא הסכם עבודה קיבוצי, לא יוכל ארגון העובדים להבטיח את השמירה על זכויות הסגל האקדמי הזוטר לאורך זמן.

ההנהלה מצידה, המשיכה לנקוט בפעולות כנגד הסגל האקדמי הזוטר. מספטמבר א' 2009 הסתיים כאשר סכסוך העבודה עדיין בתוקף, ולקראת התחלת ספטמבר ב' החלה ההנהלה לנקוט בפעולות שנראו כהכנה לקיום השבתת מגן. חומרי הלימוד נשלחו לסטודנטים, אך לא ניתנו אישורים למרכזי ההוראה לפתוח את קבוצות הלימוד. בכך בעצם מנעה ההנהלה את האפשרות לשבץ את המנחים לקבוצות הלימוד. צעד זה היה רק יריית הפתיחה בשורת צעדים, שנועדו להרתיע את הסגל האקדמי הזוטר ולנסות לשבור את רוחו ואת נחישותו. זמן מועט לפני תחילת ספטמבר ב' 2009 אפשרה הנהלת האו"פ לפתוח קבוצות לימוד. אולם, גם אז נהגה ההנהלה במדיניות של עמימות, ונמנעה מלהוציא הודעה מסודרת בעניין, דבר שיצר חוסר ודאות הן בקרב הסגל האקדמי הזוטר והן בקרב ציבור הסטודנטים ועובדי מרכזי הלימוד.

השביתה

עם פתיחת סמסטר ב' 2009 המשיכו פעולות המחאה וההסברה של עובדי האו"פ ברחבי הארץ, אולם צעדי האזהרה שננקטו, כולל שביתות יומיות קצרות ופעולות מחאה שונות, לא עזרו. לפיכך, נראה היה לנציגות העובדים שאין כל מנוס מלהשבית לגמרי את ההוראה באו"פ. השביתה החלה ב- 19.4.2009, נמשכה כשבעה שבועות והסתיימה ב- 8.6.2009. לכל אורך השביתה היה אחוז השובתים גבוה מאוד, יחסית לגוף כל כך מבוזר כמו האו"פ, ועל רקע ניסיונות עיקשים של ההנהלה לפורר את השביתה. כמו כן, מנחים ומרכזים רבים המשיכו להצטרף לארגון במהלך השביתה. לצד זאת, כמו בשביתות רבות אחרות, התרחשו ניסיונות להפר את השביתה מצד מנחים ומרכזים שחששו לאבד את מקום עבודתם, או כאלו שזכו עד למאבק לתנאי שכר עדיפים וחששו שתנאים אלה ייפגעו בעת חתימת ההסכם. בין שומרי השביתה, ובמיוחד בין הצוותים שעסקו באכיפת השביתה, לבין שוברי השביתה החלו חיכוכים על בסיס יומיומי. אחד מהתסכולים הגדולים ביותר של שומרי השביתה ואוכפיה הייתה הידיעה ששוברי השביתה ירוויחו פעמיים, פעם אחת בעת שבירת השביתה והמשך קבלת המשכורת, ופעם שנייה כששכרם ומעמדם ישופרו במסגרת הסכם השכר החדש, לכשייחתם. עבורי, התנהגות זו של שוברי השביתה הייתה מתסכלת ומקוממת במיוחד, שכן ראיתי את העבודה הקשה, בהתנדבות ומתוך אמונה שלמה, של חברי צוות המו"מ למען כלל חברי סגל ההוראה. שוברי השביתה לא השכילו להבין ששבירת השביתה היא "כריתת הענף עליו הם יושבים", מכיוון שמעשיהם מחלישים את חבריהם לעבודה בעת המו"מ.

התנהגות ההנהלה במהלך השביתה הייתה יותר ממאכזבת. במקום לקדם את המשא ומתן באופן ענייני, ניסתה ההנהלה שוב ושוב להלך אימים על הסגל האקדמי הזוטר. עם פרוץ השביתה נשלחה הודעה מטעם מינהל משאבי אנוש המבקשת מחברי הסגל האקדמי הזוטר "להודיע" אם אינם משתתפים בשביתה. היה זה ניסיון להבהיר שההנהלה "מסמנת" את אלו ששובתים, לעומת אלו שאינם שובתים. במחלקה לאנגלית הגדילו לעשות, וחברי הסגל האקדמי הזוטר התבקשו "לפקוח עין" על החברים השובתים. בימים הראשונים של השביתה התבקשו מנהלי מרכזי הלימוד של האו"פ ברחבי הארץ לשלוח את שמות פעילי הסגל האקדמי הזוטר אשר עסקו בפעולות הסברה ובמשמרות המחאה במרכזי הלימוד. לחברי סגל אלה נשלחו מכתבי התראה ממשד עורכי הדין שייצג את ההנהלה. במכתב נטען שהעובדים הפרו את הדין בזמן שפעלו במשמרות המחאה במרכזי הלימוד. גם אני הייתי בין מקבלי המכתבים. אני זוכרת את הפגיעה העמוקה, לא רק בשל תחושת חציית הקווים, אלא גם בשל חוסר רגישותה של ההנהלה, שכן מכתבים אלא נשלחו אל חברי למאבק ואלי בערב יום השואה. נאסר על מרכזי הוראה לכתוב באתר הקורסים הודעות הנוגעות לשביתה או להתארגנות. הודעות ברוח זו שהועלו לאתרים נמחקו על ידי יחידת המחשוב. לקראת סיומה של השביתה החלה ההנהלה לזמן כוחות משטרה כנגד חלק מחברי הסגל האקדמי הזוטר, וזאת למרות שמדובר בפעילות הנערכת כדין במקום העבודה. ברוב המקרים שבהם הגיעו שוטרים למרכזי הלימוד הם עזבו כלעומת שבאו, לאחר שהשתכנעו כי מדובר בהפעלת זכות השביתה והמחאה כדין. היו מקרים נדירים שבהם החליטו שוטרים לעכב מנחה זה או אחר לחקירה אשר בסיומה, כצפוי, הוא שוחרר. להתנהגות כזו מצד ההנהלה לא היה אח רוע בשביתות שהתקיימו בקרב הסגל האקדמי, בכיר או זוטר, באוניברסיטאות אחרות בישראל, וגם לא בשביתות שקיימו הסטודנטים.

נראה שההנהלה אפשרה ליועצים חיצוניים להמליץ בפניה ואף לבצע צעדים כוחניים, ובכך לחבל ביחסי העבודה באוניברסיטה. למאבק ארגוני יש חוקי משחק, אשר נועדו בסופו של יום לאזן בין כוחם של העובדים לכוחו של המעסיק, ולהוביל את הצדדים לנקודת איזון ראויה בתנאי העבודה. חברי הסגל האקדמי הזוטר פעלו לפי עקרונות משפט העבודה הקיבוצי, ואילו ההנהלה ניסתה, באותו שלב, לפעול בכוחנות כלפי עובדים ותיקים ומסורים.

צעדים אלה רק חיזקו את התארגנות הסגל האקדמי הזוטר, והיו בגדר הבהרה נוספת בדבר חשיבותו ונחיצותו של ארגון עובדים חזק, יציב ואפקטיבי. הובהר כי המאבק אינו רק על תנאי עבודה, אלא גם על זכויותינו כעובדים וגם על החלת נורמות ראויות ביחסי עבודה וביחסי אנוש באו"פ, וכי השביתה הייתה מהלך כולל שמטרתו תיקון יחסי העבודה באוניברסיטה הפתוחה. מעל לכל, הוכח כי הסגל האקדמי הזוטר הינו ציבור איתן הנחוש להיאבק על זכויותיו, למרות הלחץ הכלכלי הכבד שנגרם בעקבות אובדן ההכנסה בתקופת השביתה.

לאחר דיון סוער בוועדת החינוך בכנסת, שהביא להתערבותם של שר החינוך גדעון סער ושל מנכ"ל משרדו ד"ר שמשון שושני, הסכימה הנהלת האו"פ לפנות לתהליך גישור ולקבל את המלצתה של ועדת החינוך כי בסיום המשא ומתן יעוגנו יחסי העבודה בהסכם קיבוצי לכל הפחות לעבודת ההנחיה (הצעה שהונחה על שולחן ההנהלה כשבוע לאחר תחילת השביתה). הצדדים הסכימו כי שופט בית המשפט העליון בדימוס, פרופ' יצחק זמיר, ישמש כמגשר בהליך המשא והמתן. לאחר דין ודברים וחתימת שני הצדדים על הסכם הגישור, השביתה, שהחלה בתאריך ה- 20.4.2009, הסתיימה בתאריך ה- 8.6.2009, עם חזרתו של הסגל האקדמי הזוטר לעבודה רגילה.

סיום המשא ומתן והסכם הקיבוצי

במשך כשנה, מיוני 2009 ועד יוני 2010, התקיימו עשרות רבות של ישיבות בגישורו של פרופ' זמיר, בהן הושגה התקדמות מועטה בלבד, אולם הצדדים למדו להכיר זה את זה ולהתנהל זה מול זה. ביולי 2010, בעקבות פריצות הדרך שהושגו בהליך הגישור, הפך המשא ומתן לאינטנסיבי וממוקד יותר, ובמסגרתו גובשה טיוטה של הסכם קיבוצי על בסיס הסכם הסגל הזוטר מדצמבר 2008, ותוך התאמתו לתנאים באו"פ ולמסגרת התקציבית שהוכתבה ע"י ות"ת.⁷ ב-21.10.2010 הצליחו הצדדים להגיע להסכמה על נוסח ההסכם, אשר יסדיר את יחסי עבודת המנחים ומרכזי ההוראה באו"פ. ההסכם ההיסטורי כלל שורה ארוכה של הישגים כלכליים ואחרים, ובכלל זאת שיפור בשכרם ובתנאי העסקתם של המנחים והמרכזים, קבלת זכויות סוציאליות מלאות, ושיפורים מבניים מהותיים באופן ההעסקה. ההבנות שהושגו פתחו עידן חדש ביחסי העבודה באוניברסיטה, עידן של עבודה מאורגנת, תוך ייצוג העובדים באופן דמוקרטי.

ניסיון ההסתדרות להפוך לארגון יציג במקום ארגון כוח לעובדים

בעקבות התאגדות הסגל האקדמי הזוטר, והסכמת האו"פ להיכנס למו"מ על הסכם קיבוצי, התארגנו גם עובדי הסגל המנהלי, וזאת באמצעות ההסתדרות הכללית החדשה (כפי שמקובל בקרב עובדי הסגל המנהלי ביתר האוניברסיטאות). החל מחודש ספטמבר 2009, נוהל עם ההסתדרות הכללית החדשה (להלן - ההסתדרות) משא ומתן קיבוצי, שבסופו נחתם בתחילת יוני 2010 הסכם קיבוצי עבור עובדי הסגל המנהלי.

בכל אותה תקופה ההסתדרות לא ניסתה לאגד את המנחים והמרכזים, או לטעון שהיא מייצגת אותם, וזאת למרות שבחלק מהתקופה התנהלו המשאים והמתנים של הסגל האקדמי הזוטר

ושל עובדי הסגל המנהלי במקביל. לאחר גיבוש טיוטת ההסכם הקיבוצי, ורגע לפני חתימתו, ניסתה ההסתדרות לנצל את החשש של קומץ מנחים ומרכזים מפני פגיעה בתנאיהם בעקבות ההסכם המתגבש, ויצאה בקמפיין נגד ההסכם, במטרה לטרפד את חתימת ההסכם הקיבוצי, ככל הנראה כחלק ממאבקה בארגון כוח לעובדים. את מה שהסתכם לפני כן בקבוצה קטנה ושולית של עובדי סגל אקדמי זוטר, ההסתדרות ניסתה לנפח ולהגדיל ככל הניתן. דומה כי כל האמצעים היו כשרים בעיניה, לרבות קמפיין הפחדה אגרסיבי רצוף טענות חסרות יסוד כאילו ההסכם הנרקם ירע את תנאי ההעסקה של סגל ההוראה, בעוד שבהסתדרות יכולים לכאורה להשיג הסכם טוב יותר, אם הם יהיו הארגון היציג של הסגל הזוטר.

בתחילת ספטמבר 2010, בתאריך ה-5.9.2010, כאשר המשא ומתן בין הצדדים כבר היה בשלב מתקדם ביותר, שלחה ההסתדרות מכתב לאוניברסיטה בו היא מודיעה כי היא הארגון היציג בקרב הסגל האקדמי הזוטר. הודעה זו נעשתה ללא כל גיבוי עובדתי, ולמרות שבאותה העת הצטרפו אליה רק קומץ חברי סגל אקדמי זוטר. על בסיס רעוע זה דרשה ההסתדרות להפסיק מיידית את המשא ומתן של ההנהלה מול כוח לעובדים.

בשלב זה הנהלת האו"פ כבר הייתה מחויבת להסכם ולסניף כוח לעובדים באו"פ, ולא ניצלה "הזדמנות" זו לסגת מטיוטת ההסכם. ההנהלה ביקשה לקבל לידיה את רשימת כל העובדים שהצטרפו להסתדרות ולכוח לעובדים בצירוף צילום טפסי ההצטרפות שלהם. ההסתדרות לא העבירה רשימה או טפסי הצטרפות להנהלת האו"פ (בעוד הפנייה לכוח לעובדים נענתה בתום ארבעה ימי עבודה). רק לקראת סוף יום ה-21.9.2010, כאשר הצדדים עמדו על סף חתימה על הסכם קיבוצי ביניהם, העבירה ההסתדרות רשימת שמות של עובדי סגל אקדמי זוטר לגביהם טענה ההסתדרות כי הם חבריה, מבלי שצירפה את טופסי ההצטרפות שלהם. הנהלת האו"פ, שכבר למדה לעבוד עם כוח לעובדים, בדקה את סוגיית היציגות בהתייחס לנתוני ההסתדרות (הלא מגובים) ונתוני כוח לעובדים (המגובים) ומצאה כי כוח לעובדים הוא הארגון היציג של הסגל האקדמי הזוטר. מאחר שבאותו היום ממש מוצה המשא ומתן בין האוניברסיטה לבין כוח לעובדים במלואו, חתמו הצדדים בראשי תיבות על טיוטת ההסכם הקיבוצי.

לאחר הודעת הנהלת האו"פ כי כוח לעובדים הוא הארגון היציג של הסגל האקדמי הזוטר, בחרה ההסתדרות להימנע מלפנות לבית הדין הארצי לעבודה, ככל הנראה משום שביקשה שהות על מנת לנסות ולצרף חברים נוספים לשורותיה. רק בתחילת חודש אוקטובר 2010 פנתה ההסתדרות לבית הדין הארצי לעבודה, בבקשה לסעד משפטי. בבקשתה לבית הדין ההסתדרות לא היססה להעלות טענות בלתי מבוססות על פגיעתו הכלכלית של ההסכם במאות רבות של מנחים ומרכזי הוראה, וטענות נוספות אשר בסופו של דבר נדחו לחלוטין על ידי בית הדין.

בית הדין הקדיש להחלטתו זמן רב. רק ב-20.1.2011, קרוב לשלושה חודשים לאחר עתירת ההסתדרות, הודיע בית הדין על החלטתו ופסק כי כוח לעובדים הוא הארגון היציג של סגל ההוראה האקדמי באוניברסיטה הפתוחה. בית הדין גם דחה את טענותיה של ההסתדרות בדבר "פוגענותו" כביכול של ההסכם הקיבוצי.

שופטי בית הדין הארצי לעבודה, סטיב אדלר (הנשיא היוצא), נילי ארד (הנשיאה הנוכחית) ויגאל פלייטמן, קבעו כי עתירת ההסתדרות הוגשה לאחר כשנתיים של משא ומתן קשה וממושך שקיים ארגון עובדים חדש יחסית - כוח לעובדים - עם מעסיק שעובדיו לא היו מאורגנים במשך עשרות שנים (האוניברסיטה הפתוחה). עוד ציינו השופטים כי המהלך של ההסתדרות מעורר את הצורך בהסדרת היחסים בין ארגוני עובדים ובקביעת כללים לתחרות הוגנת ביניהם, כדי שלא ייפגעו מאמצייהם של העובדים לפעול לשיפור תנאי עבודתם.

חתימה על ההסכם הקיבוצי: סיום והתחלה

כעשרה ימים לאחר פסק הדין, ב-31.01.2011, נחתם ההסכם הקיבוצי באו"פ. ההסכם החדש, המקיף כ-1300 חברי סגל, כולל תוספת שכר ממוצעת של 24%, רצף העסקה בן 6 חודשים לסמסטר או 12 חודשים לשני סמסטרים, ביטוח פנסיוני, קרן השתלמות, מנגנון שמירת שכר, ועוד.

לצד תחושת הגאווה השינוי בשינוי שחוללנו, ישנה הבנה כי שינוי הוא תהליך מורכב ולא פשוט, הן עבור פרטים והן עבור מערכות וארגונים. הצורך בהסתגלות למציאות משתנה אינו פשוט ודורש שינוי קוגניטיבי ומנטאלי עמוק. לכן, תהליך ההתנגדות היה צפוי. במהלך תקופה זו נאלצנו להיאבק מאבק עיקש וממושך על מנת לשנות את יחסי העבודה באוניברסיטה הפתוחה. המאבק נעשה במספר חזיתות שהתנהלו לעיתים במקביל מבחינת האישית, האו"פ הייתה ועודנה, יותר ממקום עבודה, ואילו ההסתדרות אמורה להיות הגוף שמסייע לעובדים להתארגן ולא מנהל על גבם מאבקי יוקרה. גם העובדים שחברו אליה, היו ועודם חברים קרובים, ולא רק עמיתים לעבודה. כך, התחושות שלי לאורך כל התקופה היו מעורבות ונעו בין גאווה ותקווה לאכזבה ולצער. אני מאמינה כי ממאבק זה יצא הסגל האקדמי הזוטר כשהוא מחוזק ובעל נוכחות באו"פ וכשבידיו הסכם קיבוצי הכולל שורה ארוכה של זכויות והטבות כלכליות חדשות, לצד הישגים ארגוניים רבים. בכך מתקן ההסכם את העוול ההיסטורי של אופן העסקת המנחים ומרכזי ההוראה באו"פ. לא הכל תוקן. ההסכם גם אינו מתייחס כלל לסוגיות של ביטחון תעסוקתי. מבחינה זו המנחים ומרכזי ההוראה עדיין עובדים ב"קבלנות". עם זאת, אני מאמינה כי סניף כוח לעובדים הצליח לשמור על הארגון כ"בית" של המנחים והמרכזים ועל מערכת היחסים עם האו"פ כמקום עבודה. בנימה אופטימית, ניתן לסכם ולומר שבשלב זה השינוי הכואב והדרמטי, שלווה בהמון קשיים ומהמורות, מתקדם בהצלחה עבור כל הצדדים.

הערות

² מייסדת התאגדות הסגל האקדמי הזוטר באו"פ ומכהנת כיום כיו"ר הסניף.

³ הסגל הזוטר באוניברסיטאות חתם בראשי תיבות על ההסכם הקיבוצי בספטמבר 2008, ועל ההסכם הסופי בדצמבר 2008. ראו פרק 12 ("מצי קבלן") בקובץ זה.

⁴ מבחינת בכירי המערכת האקדמית, כל מי שאינו בכיר אינו נחשב ממש חבר סגל, או לכל היותר "זוטר". כך מתעצבת תודעה מעמדית. הסכם הסגל הזוטר מ-2008 התייחס לראשונה לבעלי תואר ד"ר כאל "זוטרים". המרכזים, כחריג במערכת האקדמית, לא נחשבו "זוטרים" למרות שלא היו סגל בכיר, ולכן חלקם הסתייגו מסיבות מובנות מתיגו זה.

⁵ אופן העסקה והעבודה של מנחה באו"פ אינו מאפשר, ברוב המקרים, קשר אינטנסיבי או שוטף עם מנחים אחרים. לא רק שהמנחים היו מבודדים במרכזי הלימוד, גם קשר בדוא"ל לא ניתן היה לקיים, כיוון שכל מנחה, במקרה הטוב, הכיר וידע רק את כתובות הדוא"ל של המנחים המלמדים באותו קורס כמיהו. על מנת להגיע אל המנחים, חברי הנציגות נסעו לכל מרכזי הלימוד של האו"פ בכל רחבי הארץ והגיעו לכל כנסי המנחים שהתקיימו, על מנת להפיץ את הבשורה על הקמת ארגון המנחים. מנחים אשר הצטרפו לארגון המשיכו והפיצו את הבשורה לשאר המנחים שהם הכירו, במרכזי הלימוד או באמצעות הדוא"ל.

⁶ את מכתבה הגלוי של פרופ' רות בן ישראל, כלת פרס ישראל בחקר משפט העבודה, "מכתב גלוי בנושא זכות האדם לחופש ההתארגנות", ניתן למצוא באתר "העוקץ" (כניסה אחרונה בתאריך: 30.7.2011).

⁷ מסגרת תקציבית זו הייתה מקפחת ביחס לאוניברסיטה הפתוחה. המנחים לא הושו למקביליהם בסגל הזוטר באוניברסיטאות מבחינת רמת השכר, אלא סוכם שסך כל עליית השכר לא תעלה באחוזים על עליית שכר הסגל הבכיר באוניברסיטאות בהסכם מסוף 2007.