

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

מרצי קבלן

מורים "מן החוץ" והשיח של שלילת זכויות

דניאל מישורי*

1. מבוא: מרצים "מכפנים" ומרצים "מן החוץ"²

ב-14 בנובמבר 2005 שלחה חנה זוהר, מנהלת עמותת "קו לעובד", מכתב בתפוצה רחבה בנושא "מעמדם של המורים מן החוץ במוסדות להשכלה גבוהה בישראל". המכתב מוען לשרי החינוך והמדע דאז, לנשיאי האוניברסיטאות, למבקר המדינה ולהסתדרות. במכתב כתבה זוהר כי בעקבות פניות שהגיעו לעמותת קו לעובד בעניינם של מרצים במוסדות להשכלה גבוהה המועסקים כמורים מן החוץ התברר כי הם מועסקים "בתנאים בלתי הולמים כעובדים זמניים". תנאי העסקה אלה כללו שמונה חודשי העסקה בשנה, ללא רצף תעסוקתי או זכויות סוציאליות, וללא זכאות לתנאי עבודה מקובלים באקדמיה כמו קרנות השתלמות ומחקר ושבתונים, סוגיה שיוצרת "אפליה בין סוגים שונים של עובדים בעלי אותם כישורים העובדים זה לצד זה באותו מוסד, אך יש להם תנאי עבודה שונים באופן קיצוני ומפלה זה מזה ולאורך שנים". "זה נראה לנו כעיוות הזורש תיקון", אמרה זוהר, והוסיפה:

אם המוסד החליט להעסיק מורה מן החוץ באופן רצוף במשך שנים, משמע שלמורה הזה היה כנראה הרבה מה לתרום. נוצר כאן מצב של ניצול בנוסף על אי שוויון קיצוני אפילו בתנאי המינימום של עובדים מועסקים בעבודה זהה באותו מוסד. זו כבר השפלה.

זוהר סיכמה ואמרה כי "איננו שלמים לא עם תנאי העסקתם של המורים מן החוץ וגם לא מהמינוח עצמו: 'מורה מן החוץ'. לנו בעמותת קו לעובד זה מזכיר 'עובדים זרים' הזוכים למרות תרומתם למשק (לכן הם מובאים) לניצול והשפלה."

מכתבה של זוהר נותר ללא תגובה, למעט מכתב שהגיע מהיועצת המשפטית של אחת מהאוניברסיטאות מתאריך 1.12.2005. היועצת טענה שמכתב "קו לעובד" עורר אצלם "תדהמה", "ולו בשל העובדה התמוהה שארגון שאמור לסייע למגזרים מקופחים רואה לנכון לנהל 'מאבק' בשם עובדים הנהנים מתנאי עבודה מעולים". היא הוסיפה ש"המונח 'מורים מן החוץ' הוא מונח המשקף את מעמדם האמיתי של המורים" שלא התקבלו לשלל מסלולי העסקה הקבועים שהמכתב מנה בקצרה. המכתב סיים בהמלצה: "אמליץ בפניכם

*ד"ר לפילוסופיה, מרצה לחשיבה סביבתית ולאתיקה עסקית באוניברסיטת תל-אביב ובמכללת סמינר הקיבוצים; לשעבר, יו"ר הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר.

לנהל מאבקים בשמם של אלו אשר זכויותיהם נרמסות ואינם משתכרים שזר המאפשר מחיה בכבוד... או שמא פתר 'קו לעובד' כבר את כל בעיותיהם של העובדים הזרים ושאר המקופחים במדינה...?"

מאמר זה מתאר את תופעת המרצים "מן החוץ" באקדמיה הישראלית כדוגמה להתפתחות דפוסי ניצול, קיפוח ואפליה בשדרה מרכזית של החברה הישראלית: בקרב משכילים, בעלי תארים גבוהים והון אנושי, רובם בני מעמד הביניים. חלק גדול מחברי הסגל האקדמי באוניברסיטאות ובמכללות³ מועסקים כמרצים "מן החוץ", מפורטים מדי קיץ ומועסקים כמעט ללא זכויות סוציאליות ואחרות,⁴ ללא שמץ של ביטחון תעסוקתי וללא כל מעמד אקדמי. בשנות המשבר הכלכלי והקיצוצים באוניברסיטאות בשנים 2009-2000 ירד מספר חברי הסגל הבכיר והזוטור ועלה מספרם של המרצים "מן החוץ".⁵ על רקע זה, ובעקבות מאבק ארגוני הסגל האקדמי הזוטור, קיבלו ב-2008 חלק מהמרצים "מן החוץ" באוניברסיטאות תנאים סוציאליים ורצף תעסוקתי במסגרת מסלול חדש של "עמיתי הוראה", שגם בו מתכונת ההעסקה היא קבלנית, בהעסקה לפי קורס ובהוזה לסמסטר אחד בכל פעם. גם במסגרת מסלול "מן החוץ" משופר זה לא היה כל ביטחון תעסוקתי או מעמד אקדמי. הסכם 2012 שינה מעט מצב זה, סוגיה שתסקר בקצרה בסוף הפרק.

על רקע סקירה היסטורית ושיטתית של סוגיית המורים מן החוץ, בעיקר באוניברסיטאות, המאמר משתמש בשני מושגים או דימויים כדי לתאר את מעמדם של המרצים מן החוץ באקדמיה: גילדה ומיקור חוץ (עובדי קבלן).

האוניברסיטאות התפתחו מגילדות של מרצים בימי הביניים (Ridder-Symoens, 2003), ושמרו על חלק ממאפייני הגילדה (הכשרה פנימית של מומחים, ניהול עצמי ועוד). למודל זה אדקק כדי לאפיין את עבודת המורים מן החוץ כהעסקה חוץ-גילדאית של מרצים שאינם חברים בגילדה, אך הכפופים לחברי הגילדה.⁶

עבודה אקדמית שלא במסגרת הגילדה מכונה במוסדות להשכלה גבוהה העסקה "מן החוץ". לא מדובר ב"מיקור-חוץ" במובן הצר של המילה, המתאר העסקת "עובדי קבלן" באמצעות צד שלישי, אבל הכוונה הרטורית דומה. כוונה זו, "רטוריקה של שלילת זכויות", מקורה בניסיון ליצור הבחנה פיקטיבית בין עובדים "מבפנים" ו"מבחוץ" לצורך קביעת מעמדם וזכויותיהם במקום העבודה (מישורי, 2005).⁷ מרצה שאינו שייך לגילדה נחשב ל"חיצוני" ממש כמו עובד קבלן (גם אם פורמאלית העסקתו ישירה), ולכן הפגיעה בתנאי עבודתו, בזכויותיו ובמעמדו, ובמיוחד בביטחון התעסוקתי דומה. טענת היועצת המשפטית כי "המונח 'מורים מן החוץ' הוא מונח המשקף את מעמדם האמיתי של המורים" חשפה את המשותף שבין המרצים מן החוץ לבין "העובדים הזרים ושאר המקופחים במדינה". עצם ההבחנה בין אלה שמבפנים ואלה שמבחוץ, בין בעלי המעמד לבין חסרי הזכויות, מהווה הצדקה לפרקטיקות של ניצול, אפליה וקיפוח.

לאורך שנים רבות הסוותר האידאולוגיה השלטת באקדמיה את המשמעות האמיתית של העסקת מרצים מחוץ לגילדה והפער שבין המציאות לבין האידאולוגיה הלך וגדל. האידאולוגיה הניחה שהעסקה "מן החוץ" היא עניין חריג, או שמדובר במרצים בעלי מקום עבודה עיקרי אחר, או שהם אינם עושים את אותה העבודה (קרי לכאורה אינם עוסקים במחקר לצד ההוראה, או מטלות אקדמיות נוספות מלבד ההוראה), או שמן הסתם הם אינם אקדמאים מספיק טובים (שכן לו היו באמת מצטיינים הם היו מן הסתם מוצאים את דרכם לתוך הגילדה). זוטות כגון העדר תקנים או שיקולי תקציב בהעסקת מרצים זולים לא ערערו את הסיפור המקובל באקדמיה על המרצים מן החוץ.

בפועל היה זה פרויקט של יצירת הסדרי "דור א' דור ב'" באקדמיה, אולם באמצעות מנגנון מתוחכם במיוחד. בניגוד למתרחש בתעשייה או במגזר הציבורי בהסכמים כאלה – כאשר כל העובדים החדשים יועסקו בתנאים החדשים ורק הוותיקים עדיין זוכים לתנאי ההסכם הקיבוצי הקודם – באקדמיה המשיכו לקלוט במשורה חברי סגל בתנאי דור א'. כך ניתן היה לשמר את הפיקציה. להנהלות המוסדות היה הסיפור המקובל נוח, וגם לסגל הבכיר, אשר פוגש במרצים "מן החוץ" באופן יומיומי. תנאים אלו אפשרו שגשוג של תרבות ארגונית שהפכה את ההדרה והקיפוח של חלק גדול מסגל המרצים לשיטה מקובלת בהשכלה הגבוהה.

2. מכנה הגילדה

מעמדם התעסוקתי והאקדמי הנחות של המרצים "מן החוץ" נובע ממבנה האקדמיה בישראל. בדומה לדפוס הקיים במרבית האוניברסיטאות בחו"ל, האוניברסיטה בנויה במתכונת גילדאית. חברי הגילדה הם חברי הסגל האקדמי הבכיר. לצידם קיים מעמד של "שוליות", משתלמים לתארים גבוהים, המועסקים במסגרת הסגל האקדמי הזוטר. לצידם מועסקים מרצים שאינם חברי הגילדה – אלפי מרצות ומרצים "מן החוץ" או "עמיתי הוראה" (מאז 2008, באוניברסיטאות בלבד). באוניברסיטאות מספרם משתווה למספר חברי הסגל הבכיר⁸, ובמכללות הציבוריות מספרם למעלה מכפול ממספר חברי הסגל הבכיר⁹. מרצים "מן החוץ" אלה הועסקו לאורך שנים רבות מסמסטר לסמסטר, בהעסקה "קבלנית" לפי קורס, ללא ביטחון תעסוקתי וללא מעמד ברור באקדמיה. הם נחשבו לממלאי מקום, כביכול לתקופה קצרה, כשלאורה עיסוקם במוסד הוא הוראה בלבד. באקדמיה אין לסגל הוראה שאינו זוטר ואינו בכיר כל מעמד, למעט חוזה העסקה זמני. באוניברסיטאות המחקר, מעמד נחות זה מהווה, בין השאר, גם ביטוי להכשחת חשיבות מרכיב ההוראה במוסדות אלה, שהרי חברי סגל אלה נשכרים "רק" כדי ללמד.

השייכות או העדר השייכות לגילדה יוצר באקדמיה מבנה תעסוקה המורכב משלוש מעמדות: חברי הגילדה, שוליות, ועובדים "מבחוץ". בעלי הפריווילגיות הם העובדים חברי הגילדה, הנחשבים "סגל אקדמי בכיר" או פשוט "חברי סגל". חברי הסגל הבכיר, רובם בעלי תואר דוקטור שקיבלו מינוי כמרצים באוניברסיטה במסלול קידום המגיע עד פרופ' מן המניין, נהנים מהסדרי קביעות, מתנאי העסקה טובים עד נדיבים (שכר התחלתי כפול מהשכר הממוצע במשק, לא כולל תוספות וקריטריונים בשווי של כ-30% נוספים), ומהרבה הון חברתי. המסלול העיקרי בקבוצה זו הוא המסלול המחקרי, אולם לצידו קיימים גם מסלולים נורמטיביים אחרים כמו המסלול המקביל (יותר הוראה, פחות מחקר), המסלול הנלווה (אמנים יוצרים או מומחים) או המסלול הקליני (רופאים). ככלל, מרבית המסלולים האחרים התנוונו בעשור האחרון והדגש העיקרי הוא על המסלול הרגיל המחקרי.

לצד קבוצה זו קיים באוניברסיטאות מעמד של שוליות: הסגל האקדמי הזוטר. אלו תלמידי מחקר לתארים מתקדמים שחלקם הקטן יהיו מועמדים בעתיד לחברות בגילדה (מינוי כסגל בכיר). חברי הסגל הזוטר מועסקים בכ-1/3 משרה בממוצע¹⁰. לצד הכנסה צנועה זו (או במקומה) מקבלים כמחצית מחברי הסגל הזוטר גם מלגת מחקר, לרוב בגובה של בין מחצית משכר המינימום לשכר המינימום, ללא כל זכויות נלוות וללא מעמד כעובדים. חלק קטן מקבוצת השוליות אמור להתקבל בעתיד, אם יימצאו תקנים, להעסקה כסגל בכיר¹¹.

כך נוצר המודל הקלאסי של סגל אקדמי הכולל שני סוגים לגיטימיים של מועסקים: המומחים, בעלי המלאכה (סגל אקדמי בכיר), והשוליות (סגל אקדמי זוטר, לרוב לפני סיום הדוקטורט).

עמיתי ההוראה והמרצים "מן החוץ" מהווים קבוצה שלישית.¹² אין להם מקום במודל הגילדאי. להפך, הם "מקלקלים את השורה", ומעמדם וחשיבותם למוסד מוכחשים. מאחר והם אינם חברי הגילדה, וגם לא שוליות, אין להם מעמד ברור באקדמיה, והמערכת מגדירה אותם כסגל אקדמי חיצוני וזמני. סוג כזה של העסקה שכיח פחות במדעי הטבע ורווח מאוד במדעי החברה והרוח, משפטים, ניהול, אמנויות, סיעוד, חינוך ועבודה סוציאלית. עמדת ות"ת כפי שהוצגה בוועדת החינוך של הכנסת, במהלך הדיונים על שביתת הסגל האקדמי הזוטר (18.6.1997), מדגימה יפה את האידיאולוגיה השלטת באוניברסיטאות:

מורים מן החוץ נשכרים כדי להשלים מחסור זמני בכוח הוראה ורשאים ללמד לפי מעמדם האקדמי. נקבע להם תשלום לפי יחידות הוראה. בחישוב השכר ליחידת הוראה נלקח כבר בחשבון פיצוי על כל המטלות שיש על מורה מן החוץ, כמו בדיקת בחינות ועבודות. למעשה מדובר בסגל חיצוני, שהאוניברסיטה אינה מקום עבודתם העיקרי.

כפועל, גם מרצים ללא מקום עבודה עיקרי אחר הועסקו כמורים מן החוץ, והאוניברסיטה מעולם לא יצרה מסלול העסקה למרצים ארעיים שאינם בעלי מקום עבודה עיקרי אחר. תקנון המורים מן החוץ באוניברסיטה העברית מדגים זאת יפה: התקנון (סעיף 1) קובע כי כמורים מן החוץ באוניברסיטה העברית יתמנו:

א. מורים בעלי מינוי במשרה מלאה במוסד מוכר אחר להשכלה גבוהה, בעל רמה אקדמית גבוהה.

ב. מי שהשכלתם, ניסיונם המקצועי או ניסיונם בהוראה מכשירים אותם להורות באוניברסיטה

ג. עובדי האוניברסיטה העברית המועסקים בעבודה נוספת באוניברסיטה.

סעיף ב' הוא החשוב כאן. מהיכן מגיעים מרצים "שהשכלתם, ניסיונם המקצועי או ניסיונם בהוראה מכשירים אותם להורות באוניברסיטה"

גם "תקנון מינויים והעלאות" באוניברסיטת חיפה (10.4.2008) מניח שלמורים מן החוץ (שכוננו שם 'עמיתי הוראה') יש משרה עיקרית אחרת. לפי התקנון (סעיף 14.1.1), "עמית הוראה באוניברסיטת חיפה הוא איש סגל שמקום עבודתו העיקרי אינו באוניברסיטת חיפה". התקנון מבחין בין "ארבעה סוגי עמיתי הוראה. לכל סוג הוראות העסקה, הליכי העסקה וקידום המיוחדים לו":

◆ עמית הוראה שמקום עבודתו העיקרי באוניברסיטה אחרת, והוא בעל מינוי באחד המסלולים הבאים: האקדמי הרגיל או במסלול הנלווה.

◆ עמית הוראה שמקום עבודתו העיקרי הינו במקום עבודה אחר שאיננו אוניברסיטה אחרת.

◆ עמית הוראה שהוא גמלאי, שמקום עבודתו העיקרי היה בעבר באחת האוניברסיטאות, והוא היה בעל מינוי באחד המסלולים הבאים: האקדמי הרגיל או הנלווה.

◆ עמית הוראה, שהוא גמלאי שמקום עבודתו העיקרי היה במקום עבודה אחר שאיננו אוניברסיטה אחרת. (עמ' 46)

כלומר, התקנון אף אינו דן באפשרות שימונה למורה מן החוץ (עמית הוראה) אדם שאינו בעל משרה עיקרית אחרת באקדמיה או מחוצה לה.

מסלול "המורים מן החוץ" נועד לכאורה במקור לאפשר השלמות חלקיות וזמניות של סגל אקדמי חסר. כאשר נוסדה אוניברסיטת תל-אביב, הורגש מחסור בפרופסורים באוניברסיטה הצעירה. אז גובש מסלול של "מורים מן החוץ", כלומר מורים שמקום עבודתם העיקרי הינו מחוץ לאוניברסיטה. האוניברסיטאות דימו לעצמן שהסגל הזמני מורכב מפרופסורים מאוניברסיטאות אחרות, המקבלים את מלוא זכויותיהם במקום עבודתם העיקרי. לחילופין, האוניברסיטאות טענו שמדובר במומחים ובבעלי מקצועות חופשיים (שופטים עליונים, עורכי דין ורואי חשבון בכירים הם הדוגמאות שמנהלי האוניברסיטאות נותנים עד היום). לפי אוניברסיטת תל-אביב, בתגובה שנמסרה לעיתונות, "באשר למורים מן החוץ צורת העסקה זו קיימת בכל המוסדות להשכלה גבוהה, מיועדת ככלל להעסקת מומחים בתחומים שונים בהוראת קורסי בחירה באוניברסיטה" (טראובמן, 2006). באוניברסיטאות דימו שמרצים כאלה אינם זקוקים כלל למשכורת הוגנת או לתנאים נלווים והם באים על שכם בעצם היכולת להגיד כי הם "מלמדים באוניברסיטה". גם דו"ח ועדת שוחט מ-2007 חזר על אידיאולוגיה זו. לפי כותבי הדו"ח, "המורים מן החוץ המלמדים באוניברסיטאות הם מומחים המועסקים במשרה מלאה בתחום התמחותם, והאוניברסיטאות נדרשות לשירותיהם כדי לחלוק את ניסיונם עם התלמידים" (עמ' 82).

למען הסר ספק, האוניברסיטאות, ובהמשך המכללות, מעולם לא יצרו מסלול העסקה זמני אחר למרצים "חיצוניים" שאינם בעלי מינוי קבוע באוניברסיטה אחרת או מומחים בעלי הכנסה משמעותית. כך האידיאולוגיה והרטוריקה של ההעסקה "מן החוץ" מכסות על המציאות, וזאת החל משנות השישים של המאה הקודמת. עקב הקיצוץ בתקציבי ההשכלה הגבוהה וההקטנה הדראסטית בקליטת סגל אקדמי בכיר הפכה ההעסקה "מן החוץ" לברירת המחל של קליטת סגל אקדמי באוניברסיטאות החל משנות ה-90 וביתר שאת בשנות ה-2000, וזאת באצטלה של "מילוי מקום" או של העסקה "זמנית".

למעשה, אין דפוסי מעבר מוסדרים מהעסקה חוץ-גילדאית להעסקה במסגרת הגילדה. גם 10 או 20 שנות העסקה באוניברסיטה אינן מכשירות מרצה "מן החוץ" לקליטה בסגל הבכיר. למעשה, ההבחנה בין הקבוצות כה חדה והסיכוי למוביליות חברתית כה נמוך שמבנה זה מזכיר שיטה של קסטות, בה יש קסטה עליונה (של סגל בכיר), קסטת שוליות (זוטרים), וקסטה שלישית של "טמאים", "מן החוץ".¹³ מעמד של סגל אקדמי בכיר מותנה באישור ועדת מינויים, המוסמכת לתת מעמד כזה רק בהימצא תקן מתאים. גם אם יתקיים מעבר לקסטה העליונה, תקופת עבודתו והישגיו של העובד במסגרת הקסטה השלישית אינם עומדים לו מבחינת הוותק, זכויות שבתון וכדומה. ותק במוסד (תקופת ניסיון) אינם מכשירים מעבר מהעסקה "מן החוץ" להעסקה כסגל בכיר, מאחר וזאת העסקה הנעשית מחוץ למודל הגילדאי. להפך. מצופה ממי שלא קיבל תקן לנסוע לחו"ל ולהתבסס במקום אחר. אם הוא בארץ, או אם הסכים לשמש במשך מספר שנים כמורה מן החוץ, הוא חשוך בכך שלא יכול היה להתקבל במקום אחר, וממילא הוא פסול לקידום.

האידיאולוגיה השלטת מניחה שמבנה העסקה זו מוצדק על ידי "מצוינות". חברי הגילדה, הסגל האקדמי (הבכיר), מגדירים עצמם כחוקרים יותר מאשר כמורים, והקבלה כחבר בגילדה אמורה להיות מותנית בהישגים מחקרניים, הנשפטים בקריטריונים כמותיים (מספר פרסומים

בפרק זמן, כשאיכות הפרסומים נקבעת על פי יוקרת כתב העת או מספר הציטוטים). במסגרת תנאי העסקתם נהנים חברי הסגל הבכיר מקרנות מחקר, הסדרי השתלמות ושבטון, נגישות לקרנות מחקר ועוד, החיוניים לניהול מחקר. המרצים "מן החוץ" אינם נהנים מכל אלה, ולכן מספר הפרסומים שלהם קטן בממוצע מזה של חברי הגילדה, ובכך "מוכחת" לכאורה ההבחנה האקדמית על סמך הציטינות: הם "רק" מורים, הם לא חוקרים או הם חוקרים פחות טובים, ולכן אין לתת להם מקום של קבע באקדמיה. העדר התנאים למחקר, הבסיסיים כל כך בתנאי הסגל האקדמי הבכיר, אינו נחשב לצידוק למספר פרסומים קטן יותר.

"עמיתי הוראה", המסלול החדש שנקבע בהסכם הסגל האקדמי הזוטר מ-2008, כולל העסקה של שישה חודשים לסמסטר, כלומר רצף של 12 חודשים על העסקה בשני סמסטרים. מרכיב חשוב במסלול זה הוא הזכאות לקבל תקציב לנסיעות מקרן מוסדית (לא אישית), המאפשר לראשונה נסיעה לכנסים והשתלמויות. במסלול זה גם בוטלה מגבלת ההעסקה של 4-6 שעות. מכל שאר הבחינות, עד שנת 2012 מעמד עמית ההוראה היה זהה למעמד המורה "מן החוץ": העסקה קבלנית, מסמסטר לסמסטר, ללא ביטחון תעסוקתי או מעמד אקדמי. הסדרי הביטחון התעסוקתי בהסכם 2012 (להלן) עשויים לשנות זהות זו.

הנהלה האקדמי שגובש באוניברסיטת חיפה לאחר הסכם הסגל האקדמי הזוטר ב-2008 כלל אינו מכיר בהבדלים בין אוכלוסיות אלה, ולמעשה משכפל את תקנון ממ"ה¹⁴ הישן שנהג בחיפה לפני ההסכם¹⁵. פרק א' של התקנון, "כללי", קובע כי:

כוונת האוניברסיטה [היא] שהחוגים ימלאו ייעודם בנושאי ההוראה באמצעות סגל אקדמי קבוע. מורים מן החוץ/עמיתי הוראה יועסקו על-ידי החוגים כדי לסייע בידם למלא, באופן זמני, את משימות ההוראה המוטלות עליהם.

כלומר, אין הבדל בין עמיתי הוראה למורים מן החוץ. ניסוח זה מתאר את האידיאולוגיה מאחורי המציאות. בשני המקרים מדובר בסגל אקדמי "זמני", שהעסקתו עומדת בניגוד לכוונת האוניברסיטה לבסס את ההוראה על סגל אקדמי "קבוע". מדובר רק במילוי מקום, בתקופה קצובה, ולכן לא היה לכאורה צורך לתת את הדעת על תנאי העסקה של מרצים אלה, או לישקול מחויבות ארוכת טווח כלפיהם.

למרות הסדרי הביטחון התעסוקתי בהסכמי 2012, עמיתי ההוראה טרם מצאו את מקומם בתמונת הגילדה האקדמית, וסוגיה זו פוגעת במעמדם המקצועי ומאימת על עתידם. לפי התבטאויות של בכירי מערכת ההשכלה הגבוהה, בור"ה או בות"ת, קיומם של מורים מן החוץ ועמיתי הוראה באוניברסיטאות מהווה תאונה היסטורית, אותה יש לתקן באמצעות החלפתם של המרצים "מן החוץ" בחברי סגל בכיר חדשים – איום על המרצים "מן החוץ" הקיימים. במכללות הציבוריות מדברים רק על שיפור קטן ביחס סגל-בכיר/סטודנטים. המורים מן החוץ לא נחשבים חברי סגל לעניין יחס זה.

3. לא רק בישראל

האקדמיה בישראל לא המציאה דבר. בארה"ב ובקנדה האחוז הגבוה של המרצים המועסקים מחוץ למסלול הקביעות (tenure track) ובמשרות חלקיות נחשב לתופעה שמשנה את אופי המקצוע ואת האקדמיה בכלל. איגוד המרצים האמריקאי מפרסם מאז 1993 דוחות המתעדים את צמיחת מעמד המרצים ללא תקן במשרות חלקיות בארה"ב (AAUP, 2003). ב-2005 פרסם הארגון דו"ח לפיו:

The increasing number of faculty who are employed in contingent positions, whether full or part time, represents probably the single most significant development in higher education in the last two decades. Last year's annual report used data from the U.S. Department of Education to describe the trend toward hiring more contingent faculty during the 1990s. The most recent comprehensive figures from the Department of Education show that in fall 2001, 44.5 percent of all faculty were in part-time positions—nearly all without tenure—and an additional 19.2 percent of faculty were in full-time non-tenure-track positions. Together, these categories amount to nearly two-thirds of all faculty, and all signs indicate that their numbers are still growing. (AAUP, 2005)

בדו"ח מ-2011 עולה כי המגמות רק החריפו, וזאת גם על רקע המיתון בארה"ב. ב-2009, 75% מסגל ההוראה במערכת ההשכלה הגבוהה האמריקאית היו תלמידי מחקר או חברי סגל במשרות חלקיות וזמניות (contingent appointments). לפי נתוני הארגון, בין 1975 ל-2009 עלה מספר חברי הסגל במשרות חלקיות (part-time faculty members) ב-28%. בין 2007 ל-2009 עלה מספרם ב-6%, בעוד מינויים במסלול קביעות (tenure-track appointments) עלו מזערית ב-0.3% (AAUP, 2011)

גם בקנדה מתפרסמים מאז שנות ה-90 מחקרים על תופעה זו (2002; Muzzin 2008). שביטה ממושכת שהתקיימה באוניברסיטת יורק על רקע זה (6.11.08-29.1.09) הסבה תשומת לב ציבורית לתופעה (Bauer, 2011). ארגון המרצים בקנדה (CAUT) פרסם לאחרונה הצהרה שמביעה דאגה בנוגע לתנאי העסקתם ולמעמדם של מרצים אלה, ולהשלכות על המערכת האוניברסיטאית כולה:

More and more academic work is being performed by people hired on a per course or limited term basis. These positions are often poorly paid, have little or no benefits, no job security and no academic freedom. This has serious implications not only for contract academic staff, but for students, their regular academic staff colleagues, and the university system as a whole. (CAUT, 2011)

Rajagopal (2002) מבחינה בין שני סוגים של עובדי משרות חלקיות (part-timers): "קלאסיים" (Classics), ו"עכשוויים" (Contemporaries). הקלאסיים מחזיקים במשרה חוץ-אקדמית קבועה מלאה. העכשוויים לא. הם במצב של "זמניות קבועה" (permanent temps), ללא הכנסה עיקרית או קבועה מחוץ למערכת ההשכלה הגבוהה. הניתוק בין המחקר לעבודה גורם להזנחת התפתחותם המקצועית ולהפחתת ערכם במערכת (שם, 40-41). Rajagopal מכנה אותם תת-מעמד אקדמי (academic underclass), הנלכד במשרות חלקיות המובילות לפגיעה פרופסיונאלית בסיכויי הקידום בעתיד.

4. מכללות

מהפכת המכללות הציבוריות כבר הסירה כל מחסום של בושה. משיקולי תקציב ובעידוד ות"ת, מרבית הסגל האקדמי נשכר להעסקה זמנית כמורים מן החוץ. קומץ פרופסורים ותיקים גויס מהאוניברסיטאות, ולצדם נשכרו בטפטוף מרצים נוספים. ההבחנה במכללות היא בין סגל "מקומי", המועסק במשרות תקניות, לבין סגל "מן החוץ", המועסק ביחידות הוראה. כ-3/4 מהמרצים במכללות שהועסקו בשנת הלימודים תשס"ח היו מורים מן החוץ, שהועסקו במשרות חלקיות, לרוב בפחות מחצי משרה.

העסקת מורים מן החוץ במכללות מתבצעת כיום מתוקף מסמך ות"ת הנושא את השם "תנאי העסקה ודירוג במוסדות להשכלה גבוהה שאינם אוניברסיטאות ובמכללות אקדמיות" ממאי 2005. במסמך זה מופיעה "הערה":

תשומת לבכם כי תנאי ההעסקה המפורטים לעיל מבוססים על העסקת מורים מן החוץ לסמסטר אחד או לכל היותר שניים, כמתחייב מתכליתה של דרך העסקה זו. במקרים נדירים, בהם נוצר צורך מיוחד להעסיק מורה מסוים כמורה מן החוץ במשך יותר משנת לימודים אחת יש להבטיח כי תנאי עבודתו יותאמו לכך. (עמ' 23)

הערה זו הוותה אות מתה. איש בות"ת לא טרח לוודא כי תנאי העסקה של מורים מן החוץ אכן יותאמו בהעסקה לתקופה ארוכה יותר, ונשאלת השאלה מדוע להעסיק כך עובדים אקדמיים גם אם נשכרו לתקופה קצרה. דו"ח ועדת גורן, שטייטה שלו הוגשה לות"ת ביוני 2006, המליץ להעביר את המורים מן החוץ במכללות להעסקה כ"סגל משרתי". ות"ת החליטה לאמץ המלצה זו בישיבה מיום 28.2.2007. בפרוטוקול ההחלטה נאמר כי:

מורים מן החוץ, המועסקים בהיקפים משמעותיים במכללות, ברובם בעלי תארים אקדמיים גבוהים או בעלי מיומנות מקצועית התואמת את תפקידם בתחומים שונים, מועסקים בתנאים בלתי הולמים כעובדים זמניים, ואצל רובם מדובר בהעסקה חוזרת ונשנית לאורך שנים.

נוצרה אפליה כשסוגים שונים של עובדים בעלי אותם כישורים כמו חברי הסגל במעמד משרתי עובדים זה לצד זה באותו מוסד, אך עם תנאי העסקה שונים שאינם מאפשרים להם לשמור על רמה אקדמית גבוהה.¹⁶

למרות שהמלצה זו באה לתת פתרון חלקי בלבד – על-סמך היקפי ההעסקה של מורים מן החוץ (רק אלה שמועסקים בהיקפים "משמעותיים") – ההחלטה לא יושמה. לא גובש כל מנגנון ליישומה. המלצה זו זכתה גם לתמיכת דו"ח ועדת שוחט לבחינת מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל מ-2007. דו"ח הוועדה קבע כי:

מוסכם עם הוועדה שבטווח הארוך על המכללות להתבסס על סגל אקדמי עצמאי שיתמחה בהוראה, ויש לצמצם ככל האפשר את ההוראה על ידי מורים מן החוץ... רבים מהמורים מן החוץ המלמדים במכללות עיקר עיסוקם הוא ההוראה, אלא שהמכללה – מסיבות כספיות – מעדיפה שלא להעסיקם כמורים קבועים. מדיניות זו פוגעת לא רק בזכויותיו של המורה, אלא מונעת גם מהמכללה לבנות סגל הוראה מיומן ומסור שנאמנותו נתונה למוסד ולתלמידיו. (עמ' 82-83)

כל ההמלצות האלו נותרו תחובות עמוק במגירה. אפילו הסכם הסגל הוזטר מ-2008 לא יושם במכללות עד שנת הלימודים תשע"ב, ומן הסתם הסחבת בעניין צפויה להימשך פרק זמן נוסף.

5. החוזה - התקנון האקדמי

לכאורה אין המוסדות להשכלה גבוהה רואים בהעסקה של מורים מן החוץ דרך רגילה להעסקת סגל אקדמי. כדי שלא ניתן יהיה לטעון כי המורים "מן החוץ" מועסקים במוסד באופן "קבוע", נקבע כי הם יועסקו במשך 8 חודשים בלבד במשך שנה אקדמית, ללא כל זכויות נלוות (ללא פנסיה, קרן השתלמות, פיצויי פיטורין, או כל זכות אחרת). תמורת שכרם הם נדרשו לבצע מטלות לאורך כל השנה האקדמית.

ביחס לתפקידי המורים מן החוץ, התקנונים קובעים שהם מועסקים בתפקידי הוראה **זהים** לאלה שממלאים חברי הסגל האקדמי הרגיל. כך למשל, בתקנון המינוריים של מורים מן החוץ באוניברסיטת תל אביב¹⁷ נאמר בסעיף 7.4 כי המורים מן החוץ נדרשים לבצע את מכלול התפקידים המקובלים עבור מרצה אקדמי רגיל בדרגתם:

7.4 בנוסף לתפקידים האמורים בסעיפים 7.2, 7.1 ו-7.3 דלעיל, על מורה מן החוץ לבצע – תמורת השכר שישולם לו משך המינוי – כל פעילויות הנלוות, על פי המקובל, לתפקידי ההוראה של מורה באוניברסיטה ובכלל זאת, ייעוץ לתלמידים בכל הקשור במקצוע שהוא מורה, בדיקת עבודות תלמידיו ותרגיליהם, הכנת שאלוני בחינה, נוכחות בבחינות במקצוע שהוא מורה, בדיקת בחינות תלמידיו, חברות בוועדות כפי שיידרש ממנו מעת לעת, השתתפות בפגישות תיאום, קיום שעות קבלה סדירות וזמן ההכנה של על הנ"ל, **אפילו יתבצעו פעולות כאמור לפני תחילת המינוי או לאחר סיומו.** [דגש שלנו]

על פי התקנון, נדרש המורה מן החוץ לפעולות אלה ולאחרות, הנלוות לתפקיד ההוראה גם אם יתבצעו לפני או לאחר תקופת המינוי, שכן חברי סגל רגיל מועסקים במטלות הוראה במהלך רוב השנה, גם אם תקופת הסמסטרים היא 8 חודשים בלבד. יוצא כי למעשה, נדרש המורה מן החוץ לבצע עבודה בתקופה בה פורמאלית הוא איננו מועסק. הדברים מודגשים פעם נוספת בתקנון המינוריים של אוניברסיטת תל אביב בסעיף 17:

17. השכר שישתלם למורים מן החוץ משך תקופת מינויים כולל אף את התמורה עבור נוכחות מורים אלו בבחינות במקצועות שהם מורים, בדיקת בחינות אלה והשלמת בדיקת עבודות תלמידיהם, **אפילו יהיה על מורים כאמור לבצע פעולות אלה לאחר תום כתב מינויים.** [דגש שלנו]

המצב הרגיל הוא שפעולות מעין אלה מתבצעות בתקופת הפגרה, בה המורים מן החוץ כבר נחשבים למפוטרים, וככאלה שאין בינם לבין המוסד להשכלה גבוהה יחסי עובד-מעביד.

שכר המורה מן החוץ חושב לפי "יחידות הוראה" שמכפלתן ב-8 (היקף משרה מלאה בסגל אקדמי באוניברסיטאות) אמורה להביאו בקירוב לשכר החודשי ההולם את דרגתו, אך זאת במשך 8 חודשים בשנה, ועד לאחרונה ללא כל זכויות סוציאליות, וללא כל זכויות אקדמיות.

בכתב המינוי של המורים מן החוץ נאמר במפורש עד היום כי "למען הסר ספק מובהר בזה מפורשות כי מורים מן החוץ לא יהיו זכאים לקבל כל תמורה נוספת לשכר שייקבע באופן האמור לעיל, ובמיוחד, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, לא יהיו הם זכאים לתשלומים בגין שבתון, קרן השתלמות, זכויות פנסיה וכל כיו"ב."¹⁸ עד לצו ההרחבה להסכם הפנסיה בין ההסתדרות למעסיקים (2008), לא היו זכאים מורים מן החוץ לפנסיה

כלל. מאז הם מבוטחים בפנסיית חובה זעירה, שלא תאפשר פרישה בכבוד לאלה שהועסקו במסלול מקפח זה במשך שנים רבות.

מעבר לכך, כל הזכויות האקדמיות המוקנות לסגל אקדמי רגיל נשללו מהמורים מן החוץ. העדר זכויות השבתון, קצובת הנסיעה לחו"ל או קרן השתלמות פוגעים קשות ביכולתו של המורה מן החוץ להשתלם ולהתקדם מקצועית, לעסוק במחקר ולהיות במגע עם קולגות בחו"ל.

לעניין חופשה שנתית, נקבע בתקנון כי "מורים מן החוץ יקבלו החופשה השנתית המגיעה להם על פי חוק בתקופות פגרה מלימודים" (סעיף 5). בהתחשב בעובדה שמורים כאמור נדרשים על פי כתב המינוי שלהם לעבוד בתקופת ה"פגרה מלימודים" – לנסח שאלוני בחינה, להיות נוכח בבחינות ולבדוק אותן, וכן להיפגש עם תלמידים, להיענות לפניות ועוד – המצב בפועל הוא שאין חופשה שנתית, למעט תקופת אבטלה¹⁹ כפויה של פיטורין בתום כל מינוי של 8 חודשים.

בשנת 1993 הועבר באוניברסיטת תל אביב תיקון לתקנון, שהועבר בהמשך גם במוסדות האחרים, שהגביל את היקף ההעסקה של מורים מן החוץ. סעיף 16.2 קובע כי: "העסקתו של מורה מן החוץ בתעריפים א', ב' ו-ג' תהיה בהיקף שלא יעלה – בחישוב שמבוסס על מינוי מקסימאלי בן שמונה חודשי העסקה – על ארבע (4) יחידות הוראה שבועיות בסמסטר."

הייתה לתיקון זה משמעות אדירה מבחינת הפוגענות של מסלול המורים מן החוץ. בעוד ש-4 שעות הוראה נחשבות בסגל הבכיר לחצי משרה מכובדת, ביחס למורה מן החוץ אומרים שהוא מלמד "רק" 4 שעות הוראה, ממש "חלטורה" קטנה. בנוסף, כשהיקף ההעסקה במוסד מוגבל ל-4 שעות, המשמעות היא שהמורה צריך ללכת ולחפש עבודה במקום נוסף, ו"להתפזר" על פני מערכת ההשכלה הגבוהה, כשבכל מקום עבודה הוא נחשב למורה "חיצוני" המגיע רק לכמה שעות.

6. משמעות ההעסקה כמורה מן החוץ

מעמדו של המורה מן החוץ הוא הנמוך בהיררכיה האקדמית. המסטרנט או הדוקטורנט שקיבל משרת תרגול או מחקר נחשב לסטודנט מבריק, להבטחה. ככזה הוא מוערך, ומעמדו האקדמי והתעסוקתי יציב יחסית (כל עוד נשמרת מערכת היחסים שלו עם המנחה). איש הסגל הבכיר רואה באקדמיה את ביתו. יש לו "קול" שהולך ומתחזק במערכת; בתחילה בוועדות חוגיות ובמועצת הפקולטה ואחר כך גם בסנאט ובפורומים חשובים נוספים. הוא גם ראוי להתמודד על משרות ניהוליות במערכת (ראש חוג, דקאן וכדומה). למורה מן החוץ אין כל מעמד מבחינה זו. קולו לעולם לא יישמע במערכת – הוא לא נחשב ממש לעובד. במקרה של אילוץ תקציבי או אחר, יודיעו לו בהתראה קצרצרה כי למרבה הצער הקורס מתבטל והעסקתו נפסקת. למורה מן החוץ מערכת יחסים מורכבת עם חברי הסגל הבכיר. הם מעין קולגות, אבל כמעט כולם גם יהיו בשלב זה או אחר בסכב התפקידים ה"בוסים" שלו, כראשי חוגים, סגני דקאנים, דקאנים וכדומה.

בשל היקף המשרה הנמוך בכל מוסד מנסה המורה מן החוץ למצוא כמה שיותר מקומות עבודה. הוא ינסה לעבוד במספר מוסדות (אוניברסיטאות ומכללות), והוא בחיפוש מתמיד אחר מקורות הכנסה נוספים (עריכה, תרגום, מחקר, או כל "חלטורה" אחרת שיכולה לסייע לו "לגמור את החודש"). לעתים יכרע תחת עומס העבודה (מספר רב מאוד של

שעות הוראה, במוסדות המרוחקים זה מזה, כולל נסיעות ארוכות), ולעתים ימצא עצמו עם הכנסה שאינה מספקת בשל ביטולי קורסים של הרגע האחרון. תחושת חוסר ביטחון לגבי העתיד מלווה אותו באופן קבוע. הוא אינו בטוח אם תימצא לו פרנסה גם בסמסטר הבא או בשנה הבאה. הסוציולוג הגרמני אולריך בק הציג את דפוס ההעסקה הזמני במערכת האקדמית (העסקה במשרות חלקיות או בתפקידי מחקר כפוסט-דוקטורטים סדרתיים) כהמחשה לחברת הסיכון (risk society) שבה אחד מסוגי הסיכון הוא חוסר ביטחון התעסוקתי (Beck, 1992; 2000). דברים שכתב עמית הוראה בעיתון סטודנטים של המחלקה לסוציולוגיה ואתרופולוגיה באוניברסיטה העברית מתארים תחושה אופיינית של מרצה "מן החוץ":

אני מורה מן החוץ. לאחרונה הפכתי לעמית הוראה, אבל נותרתי במעמד של "מן החוץ". כך התבקשתי להציג את עצמי לקוראי "פקפוק", מכיוון ש"רבים לא ממש מכירים את המורים מן החוץ". למרות שבשנים האחרונות ממלאים מורים מן החוץ חלק גדול, יותר מאי פעם, ממשימות ההוראה באקדמיה הישראלית, אנחנו נסתרים מעיניהם של רבים. למרות חשיבותנו הגוברת, אנחנו נותרים חלק שולי וחוסר השפעה במערכת. על אף שבשונה מעובדים אחרים זמניים וחסרי פנים בחברה הישראלית, כמו מהגרי עבודה ועובדי קבלן, עבודתנו מעניינת ומפרה, אפשר לשרטט בינינו כמה קווי דמיון מבניים. כולנו עובדים נחוצים ומיותרים בו זמנית. נחוצים, כי בלעדינו המערכת לא תתפקד; מיותרים, מכיוון שאפשר בקלות, ובאופן חוקי, להשליך אותנו ולהחליפנו באחרים, שאף הם עשויים להיות מושלכים.

המורים מן החוץ מאפשרים למערכת ההשכלה הגבוהה להמשיך לתפקד על רקע קיצוצי ענק בתקציבי האוניברסיטאות, קיצוצים שמבטאים את ניסיונה של הממשלה להפוך אותן מהמרכז, בהא הידיעה, של התרבות והרוח בחברה הישראלית למרכזי הכשרת עובדים משכילים לחברות עסקיות. הם מאפשרים למערכת ההשכלה הגבוהה להעמיד פנים כאילו היא מתפקדת כרגיל, למרות שהוראה אקדמית שאינה מלווה בפעילות מחקרית היא טובה פחות מזו שמלווה במחקר (לוס, 2009).

ההשפלה היא מלווה קבוע של המורה מן החוץ. הסטודנטים אינם מבחינים לרוב במעמדו הנחות. מבחינתם הוא עוד מרצה, וייתכן שאפילו המרצה החשוב שלהם בתואר, זה שהעביר את קורסי המבוא או הסמינר המרתק. ברצותם מכתב המלצה להמשך לימודיהם המורה נאליץ לגלות כי למעשה אין לו תקן, ועדיף מכתב המלצה מחבר סגל קבוע. גם כשתלמיד מבקש מהמורה מן החוץ להנחות אותו לעבודת מחקר, נוצרת אי נעימות. התקנון האקדמי מאפשר רק לחבר סגל "אמיתי" (בכיר) להנחות סטודנטים לתארים מתקדמים. לכן התשובה תהיה במקרים כאלה או סירוב, כי "אי אפשר", או שיימצא "סידור" לפיו חבר סגל בכיר יירשם פיקטיבי כמנחה ראשי, בעוד המורה מן החוץ יירשם כמנחה "נוסף" (ללא כל תמורה כספית). הוא גם אינו יכול להגיש בקשות לקרנות מחקר, לפחות לא בלי ליווי של איש סגל בכיר, הוא אינו מקבל חדר לעבודה, וכיוצא באלה עוד תזכורות רבות למעמדו הנחות.

"הגמישות הניהולית" של המוסדות מוחצנת למרצים מן החוץ בדמות חוסר ביטחון כלכלי, מקצועי ואישי. למרצים מן החוץ נגרמים גם הפסדים כספיים עקב ההכרח לסרב להצעות עבודה בשל לוחות זמנים מתנגשים בין מוסדות אקדמיים שונים. הם גם

חווים אובדן זמן יקר עקב עבודתם החלקית במספר מוסדות. בניגוד לאיש הסגל הבכיר, שנוסע למקום עבודה אחד בלבד ויכול לתכנן סדר יום יעיל ולגור ליד מקום העבודה העיקרי, המרצה מן החוץ מאבד זמן יקר על נסיעות והתרוצצויות בין מוסדות שונים. זמן יקר גם מתבזבז על הכורח למלא טפסים במוסדות שונים, להכיר תרבויות ארגוניות שונות, הסדרים שונים של ניהול אתרי קורסים, דרישות אדמיניסטרטיביות (משלוח בחינות, ציונים, וכו'), ישיבות מחלקתיות במספר מוסדות, ועוד.

המחקר נחשב לייעוד מרכזי באקדמיה, ליבת העיסוק האקדמי. מבחינה זו עצם ההעסקה כמורה בלבד היא כבר תעודת עניות למרצה מן החוץ. אולם, המסר הוא תמיד כפול. מחד מעסיקים את חבר הסגל "מן החוץ" כמורה בלבד, ובכך הוא פטור לכאורה מלביצע מחקר. מאידך, ראשי החוגים תמיד יתעניינו אם המורה פרסם משהו לאחרונה. תשובה שלילית תמתג את המורה מן החוץ כמי שאינו משתתף במשחק האקדמי, וכראוי פחות ללמד. בכל בקשה ללמד במוסד חדש צריך להגיש קורות חיים (CV) מפורטים, כשהחלק החשוב שבהם הוא רשימת פרסומים מתארכת ועדכנית. כלומר, כדי להמשיך ולהיות מועסקים ורלוונטיים – ובוודאי אם הם רוצים לשמור על הסיכוי לקבל אי פעם תקן, ולו במכללה – חייבים המורים מן החוץ להמשיך לעסוק במחקר ולפרסם מאמרים, גם אם הם אינם מקבלים עבורם שום תמיכה או תשלום. המאמרים מתפרסמים עם ייחוס (affiliation) של המוסד האקדמי, וכך המוסדות מרוויחים מחקרים ויוקרה בחינם.

אולם, בשל ההעדר המוחלט של תנאים למחקר בסופו של דבר מספר הפרסומים יהיה נמוך במקצת מזה של בעלי תקנים (לא תמיד). לאורך זמן ייפגע מעמדם האקדמי והמחקרי בצורה קשה לעומת מרצים בתקן. הפגיעה אינה מתבטאת רק בטווח הקצר, ביכולת לבצע מחקר, אלא גם בעתידים המקצועי. חברי סגל אלה עוברים תהליך של ירידה במעמדם המקצועי (demotion): בזמן שהם מתרוצצים בין מוסדות ההשכלה הגבוהה כדי לקושש קורסים ומשרות הוראה אין באפשרותם לפרסם מאמרים בהיקף מספיק; גם הפעילים ביניהם מבחינה מחקרית יתקשו להתחרות אחר כך בסגל צעיר יותר על קבלת משרות של סגל בכיר אם וכאשר ייפתחו לבסוף תקנים. ג'ו בארי (Barry, 2005) מתאר הליך דומה של "הפחתת ערך" ביחס למרצים "מן החוץ" (adjuncts, contingents) בארה"ב:

Contingency limits our professional horizons. Recent research has shown that contingent work in academia, after two or three years, is not viewed as "positive experience" when one applies for permanent academic work, but rather viewed as a detriment, increasing with the number of years that one has done it. ...When combined with the pervasive age discrimination (hidden under the desirability of "recency" of education or degree), contingent employment becomes a dead-end labor. Longtime contingent are seen as "damaged goods" when full-time tenure-track positions are filled. (p. 10)

7. שלילת פיצויי הפיטורין

עד שנת 2002 האוניברסיטאות והמכללות התחמקו מתשלום פיצויי פיטורין בשיטת "מצליחה". לפני התיקון לחוק פיצויי פיטורין מ-2010, ביוזמת ח"כ שלי יחימוביץ, החוק ראה בהפסקת יחסי העובד-מעביד למשך יותר מ-3 חודשים כניתוק יחסים אלה

(התיקון לחוק ב-2009 העלה את ההפסקה הנדרשת לנתק לשישה חודשים). לכן הומצא הפטנט של העסקה במשך 8 חודשים בשנה. מורים מן החוץ שעבדו במשך שנים רבות והתעקשו על קבלת פיצויים אלה בסיום עבודתם קבלו אותם, שכן קל היה להראות שהם מחויבים במטלות גם בתקופת הניתוק-לכאורה (נוכחות בבחינות ובדיקתן, וכו'). אולם, ככלל מורים לא רצו להתעמת עם המעסיק, שייטכן שבעתיד יחזור ויעסיק אותם, ומחשש מתווית של "עושי צרות" נמנעו רוב המורים מדרישת הפיצויים והפסידו אותם.

כדי להימנע בכל זאת מסיכון משפטי, ובעקבות החלטות של בתי הדין לעבודה שזיכו מורים מן החוץ בפיצויי פיטורין, החליטו המוסדות להשכלה גבוהה לנצל את העובדה שחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג-1963 מאפשר לכלול את פיצויי הפיטורים בשכר (סעיף 28) והוסיפו סעיף לכתב המינוי של המורה מן החוץ בו נאמר מפורשות כי: "שכר זה כולל בתוכו את פיצויי הפיטורים המגיעים לך על פי דין, ולפיכך בתום העסקתך באוניברסיטה, מכל סיבה שהיא, לא תהא זכאי לפיצויי פיטורים."²⁰

אולם, המחוקק סייג אפשרות זו, והסמיך את הממונה על יחסי העבודה לקבוע כללים להפעלתה. הממונה קבע בזמנו (א) שמתן אישור לפי סעיף 28 לחוק יינתן רק במקרים בהם אין הסכם שכר קיבוצי, במסגרת הסכם בין העובד למעביד, וזאת (ב) על בסיס שכר/משכורת אשר לא יפחתו משכר המינימום כפול שלוש. היות ושכר המורים מן החוץ החודשי דאז וכיום אינו מתקרב כלל לפי שלוש משכר המינימום, ובהעדר נסיבות מיוחדות, לא היה כל מקום לאשר את ההסכם לפי הנחיות אלה.²¹

למרות זאת, הממונה על יחסי העבודה בתמ"ת נהג לתת אישור לכתבי מינוי כהסכמים להכללת פיצויי הפיטורין בשכר המורים מן החוץ. על רקע זה, פנו ב-2006 ארגוני הסגל הזוטר בתל אביב ובחיפה אל הממונים האזוריים על יחסי העבודה ודרשו שתבטל ההסכמה להכללת פיצויי הפיטורין בהסכמי ההעסקה באוניברסיטאות, הן מכיוון שהכללתם בשכר אינה עומדת בקריטריונים על פי הממונה (3 פעמים שכר מינימום), והן מכיוון שפיצויים אלה מעולם לא הוספו לשכר המורים מן החוץ הזעום ממילא. האוניברסיטאות, אגב, הגיבו בניסיון להטעות את הממונה, תוך יצירת מצג שווא כאילו "יחידת הוראה" היא "שעת עבודה", עליה משולם שכר גבוה משכר המינימום השעתי.²²

לאחר פגישה במשרד הממונה, ובהשתתפות הממונים האזוריים על יחסי העבודה, הפסיק הממונה לתת אישורים כאמור בשתי אוניברסיטות אלה. יש לציין כי במשך כשנתיים נוספות המשיכו באוניברסיטת ת"א להשתמש בכתבי המינוי הישנים, שכללו את ההודעה שהשכר כולל את פיצויי הפיטורין – כנראה כשכלול של שיטת ה"מצליח", ועד היום (25.3.12) מופיע נוסח זה בתקנון האקדמי באתר היועץ המשפטי של אוניברסיטת תל-אביב. בתחילת 2008 פרסם הממונה כללים חדשים, לפיהם רק בשכר של למעלה מ-4 פעמים השכר הממוצע במשק הוא יאשר הכללת פיצויי פיטורין בשכר. אמנם מאז רוככו הכללים בשנית, אולם יחד עם חוק פנסיות החובה, שקבע גם הפרשות על חשבון פיצויי הפיטורין (ובכך הניח את קיומם ביחס למורים מן החוץ), הסתיים פרק אומלל זה בתולדות האוניברסיטאות. עדיין קיימות מחלוקות משפטיות לגבי עובדים שפורשים או מפוטרים מאז לגבי זכאותם לפיצויים על השנים 2001-2006.

8. תלמידי מחקר "מן החוץ"

בשנות ה-80, החליטו האוניברסיטאות לבטל את מעמד הקאסטרה השנייה, של הסגל האקדמי הזוטר. אוניברסיטת תל-אביב הייתה הראשונה שבטלה את תקני האסיסטנטים והמדריכים. ב-1984 החלה האוניברסיטה בביטול מסיבי של תקני הסגל הזוטר ובפרישה מקבילה של מערך מלגות קיום. חברי הסגל האקדמי הזוטר קיבלו הודעות פיטורין מעבודתם והודעה נוספת לפיה הם "זכו" במלגת קיום בגובה שכר של אסיסטנט. המלגאים גם נדרשו ללמד תרגילים ומעבודות כחלק מתנאי המלגה. תלמידי מחקר שהתנגדו למעבר למלגות פוטרו מעבודתם. כדי להיאבק במגמה זו שבתו הדוקטורנטים שביתות קצרות ב-1984 וב-1985, ולבסוף פרצה שביתת מלגאים ב-1986 בדרישה לחזור למסלול העסקה כאסיסטנטים ומדריכים. אף שהשביתה נשברה לאחר כשלושים יום, מאבק המלגאים וכן הסתייגויות ראשונות של מס הכנסה מהסדרת מלגות הובילו למסקנה שצריך לשלם גם שכר הוראה סמלי לצד המלגה. כנראה שההרגל של העסקת חלק הולך וגדל של הסגל האקדמי כמרצים "מן החוץ" עשה את שלו, והאוניברסיטאות החלו להעסיק את הדוקטורנטים כמורים מן החוץ בדרגה א', לצד העסקת חלקם במחקר תמורת מלגות, וזאת במסגרת הסכם פשרה בין ארגון הסגל האקדמי הזוטר בת"א ובין סגן רקטור אוניברסיטת תל אביב דאז, פרופ' יאיר אורגלר. בטכניון התבצע המעבר ממסלול אסיסטנט-מדריך למלגות ב-1986. שביתת סגל אקדמי זוטר שפרצה בעקבות מעבר זה הסתיימה בהסכמי דור א' ודור ב' (הוותיקים המשיכו להיות מועסקים כאסיסטנטים, בעוד תלמידי מחקר חדשים הועסקו כמלגאים). בהמשך החל גם הטכניון לשלם שכר הוראה נמוך לאסיסטנטים-המלגאים כמורים מן החוץ (מורים נספחים) בנפרד מהמלגות. בעקבות המעבר למלגות בוטל ארגון המדריכים והאסיסטנטים בטכניון והוקם במקומו "ארגון המשתלמים" (סטודנטים לתארים גבוהים). באוניברסיטה העברית התבצע ביטול התקנים ב-1987. הדוקטורנטים הועסקו מאז במסלול דמוי מורה מן החוץ (8 חודשים בשנה בלי זכויות וכו'), במסגרת מסלול "מורה-עוזר"²³. כך הפכו הדרגות הזוטרות של מסלול המורים מן החוץ לשיטת העסקה מקובלת של תלמידי מחקר מ-1987 ועד 1997, ובוטל מעמד הסגל הזוטר באוניברסיטאות, למעט שרידים מעטים.

בשנת 1994, התקיימה שביתת מרצים ארוכה באוניברסיטאות שנמשכה כשבועים יום, בהשתתפות ארגוני הסגל האקדמי הבכיר והזוטר. בסיומה התברר שהסכם השכר החדש מתעלם מהאינטרסים של הזוטרים. הזוטרים הוצמדו אמנם לטבלאות השכר של הבכירים, אולם בפועל חלק גדול מעליית שכר הסגל הבכיר בוצעה באמצעות מתן תוספות "דיפרנציאליות" של הקדשת זמן מלא ו"קריטריונים" (שהיקפם כ-30% מהשכר). ההסכם התעלם מסוגיית המורים מן החוץ, הן הסטודנטים והן ה"מקצועיים". במאמץ של הרגע האחרון גובש נספח שהתייחס למורים מן החוץ הזוטרים בלבד, והסדיר תוספות שכר (חודש העסקה תשיעי ומענק בגובה השכר בחודש העשירי) לאלו מהם שהאוניברסיטה היא מקום עבודתם היחיד.²⁴ הנספח נשלח מכתב מאת פרופ' יאיר אורגלר, יו"ר ועדת השכר של ור"ה דאז, לפרופ' עמוס קומורניק, יו"ר המועצה המתאמת. התברר שכמחצית מהמורים מן החוץ היו זכאים לתוספת שכר זו. כמו כן נקבע בנספח שתוקם ועדה לעניין המורים מן החוץ, בראשות פרופ' רמי פרידמן, אשר אמורה הייתה להביא להסדרת תנאי עבודתם של הדוקטורנטים ושל המורים המקצועיים. המלצות הוועדה, אשר הוגשו בקיץ 1995, התעלמו מבעיית המורים המקצועיים, ובפועל הכשירו את המשך המצב הקיים לגביהם. למען הסר ספק, הוועדה המליצה להעביר מורים מן

החוץ המועסקים מעל 6 שעות הוראה להעסקה תקנית. האוניברסיטאות הבינו את הרמז, והגבילו בתקנונים את העסקת מורים מן החוץ ל-4 יחידות הוראה, 6 באישור מיוחד, כך שהיקף ההעסקה הממוצע במסלול הועמד על כ-1/3 משרה.

לגבי דוקטורנטים, ועדת פרידמן המליצה להפסיק העסקת תלמידי מחקר כמורים מן החוץ, ולהעביר את הדוקטורנטים להעסקה במשך 12 חדשים ועם זכויות סוציאליות, אך כל זאת "בעלות הקיימת" של מורה מן החוץ, כמחצית השכר שהיה מקובל במסלול אסיסטנט-מדריך. פירושן של ההמלצות האלה היה ביטול תוספות השכר של הסכם עבודה יחידה מ-1994 (קרי הורדת שכר), וגזירת זכויותיהם הסוציאליות משכרם הקודם. הדוקטורנטים דחו המלצות אלה, ולכן פרצו שביתות קצרות בסוף 1995 ותחילת 1996, שהקפיאו את המצב הקיים. בתחילת 1997 נכנס הסגל הזוטר לעיצומים של שישה שבועות, כשלאחר תקופת מו"מ קצרה פרצה שביתת סגל אקדמי זוטר של חמישה חודשים (!) שנכנסה לתקופת הקיץ בדרישה להיכנס למו"מ ארצי על חזרה להעסקה במסלול הנורמטיבי של סגל אקדמי זוטר: אסיסטנט-מדריך.²⁵ הצלחת שביתות אלה ביטלה את העסקת תלמידי המחקר באוניברסיטאות כמורים מן החוץ (או בדפוסים דמויי מורים מן החוץ). תלמידי המחקר חזרו באופן הדרגתי (חלקם, לאחר הסכמי שכר נוספים שנחתמו ב-2000) למסלול הסגל האקדמי הזוטר הקלאסי, אסיסטנט-מדריך, שכלל 12 חודשי שכר וזכויות סוציאליות ואקדמיות. במסלול המורים מן החוץ נותרו, למעט חריגים, רק חברי סגל שאינם סטודנטים ואינם חברי סגל בכיר.

9. מורים מן החוץ "בכירים".

מקור הפיצול במאבק בין תלמידי המחקר לבין רוב המורים מן החוץ היה ארגוני. מרבית המורים מן החוץ לא היו מיוצגים, או שזכו לייצוג לא הולם. בתיאוריה היו המורים מן החוץ חברים בארגוני הסגל האקדמי על פי דרגותיהם. חברי הדרגות הזוטרות אמורים היו להשתייך לארגוני הסגל האקדמי הזוטר, בעוד הבכירים (כ-2/3 מהמורים מן החוץ, רובם בעלי תואר ד"ר), אמורים היו להיות מיוצגים על ידי ארגוני הסגל הבכיר. בפועל, מסיבות של קשיי התארגנות, רק חלק מארגוני הסגל האקדמי הזוטר ייצגו מורים מן החוץ "זוטרים" (ת"א וחיפה). בכל מקרה, גם ארגוני הסגל האקדמי הזוטר שייצגו מורים מן החוץ לא יכלו לצפות לשנות את תנאי ההעסקה שלהם, שכן אז יעלו תנאי השכר של הזוטרים על אלו של המורים מן החוץ ה"בכירים", בעלי התואר ד"ר.

בינתיים, בארגוני הסגל הבכיר היו המורים מן החוץ "הבכירים" נטולי מעמד. בהמשך אף הועברו שינויים בתקנוני חלק מארגוני הסגל הבכיר (בתל אביב, למשל) ששללו את החברות המלאה של מורים מן החוץ בארגונים אלה, כולל את הזכות לבחור ולהיבחר, אם כי "דמי טיפול" נוכו מממשכורותיהם. היה זה מקרה מובהק של ייצוג לא הולם. לחברי הקאסטרה העליונה לא היה כל עניין להתייחס למצוקותיהם של חברי הקאסטרה התחתונה. עניינם של המורים מן החוץ לא הועלה מעולם על-ידי חברי הסגל הבכיר במהלך מו"מ עם ור"ה או עם ות"ת במסגרת הדיונים על הסכמי השכר, גם לא בהסכם השכר שנחתם ב-2007 לאחר שביתה של כחודשיים. אריה דיין (2009) כתב בהקשר זה על "הבגיזה הגדולה של חברי הסגל הבכיר" (ע' 59). לפי דיין, "בקרוב אלפי המורים מן החוץ המלמדים באוניברסיטאות יש רבים הסבורים שהעסקתם הפוגענית מתאפשרת בעיקר בגלל זהות האינטרסים המחברת בין הנהלות האוניברסיטאות לבין ארגוני הסגל הבכיר שלהן" (שם).

גם במהלך מאבק הסגל האקדמי הזוטר שהחל בשנת הלימודים תשע"ב לא התגייסו חברי הסגל הבכיר לטובת חברי הסגל הזוטר והמורים מן החוץ. בהקשר זה מעניינים חילופי דברים שנאמרו בעניין זה במהלך המאבק. ההקשר היה פרסום ספר של שני פרופסורים העוסק בבעיות הדמוקרטיה בישראל. בתגובה לשאלת עיתונאית "איך אתם חיים עם הפער העצום בין רמת ההכנסה שלכם כאנשי אקדמיה בכירים לעומת זו של הסגל הזוטר?" (קנטי, 4/12/2011) ענה אחד מהם,

ברור לגמרי שזה לא מכבד את החברה שלנו, שאנשים ששקעו בעולם הרעיונות מתפרנסים בקושי ואין להם אופק מקצועי. עוד יותר לא סביר שהאוניברסיטאות, שאמורות לשמש דוגמה, נוקטות מהלכים טריקים ונכלוליים במהותם כדי להקטין את ההוצאות על גב הסגל הזוטר. אבל זה נכון, אין מספיק סולידריות בין המרצים באוניברסיטאות.

והוסיף אחריו חברו,

אנשי האקדמיה אינם ארגון עובדים. במהותם הם סוליסטים ויש מדרג היררכי. זה חלק מהאתוס של העולם האקדמי. בעבר היו מקרים גם בתוך האוניברסיטה של סולידריות עם הצעירים, אבל לצערי מהאוניברסיטה לא תצא בשורה בתחום זה.

10. הריאקציה - ניסיון להחזיר את תלמידי המחקר למסלול המורים מן החוץ

העברת תלמידי המחקר בחזרה למסלול האסיסטנט-מדריך יצרה אנומליה בהעסקת הסגל הלא בכיר. לפתע היו הדוקטורנטים יקרים בהרבה מהדוקטורים, לפחות ב-50%. באוניברסיטאות לא חשבו שיש בעיה בהעסקה הזולה של הדוקטורים, וראו דווקא בתנאי העסקת הדוקטורנטים כשל, טעות היסטורית שצריך לתקן. ראשונה הייתה אוניברסיטת חיפה, שכפתה על הדוקטורנטים הורדות שכר של 50%-33% בקיץ 2003. המטרה הייתה להחיות את מסלול המורים מן החוץ כדרך העסקה של דוקטורנטים. תלמידי המחקר דחו רעיון זה מכל וכל בטענה שמסלול המורים מן החוץ הוא פוגעני ומבזה, ואינו יכול לשמש בשום פנים ואופן אמת מידה להעסקה ראויה של דוקטורנטים. בתגובה למאמר דעה ברוח זו של חבר סגל זוטר בחיפה (צורף, 2004), פרסם דקאן הפקולטה למדעי החברה בחיפה (רטנר, 2004) מאמר תגובה ב"הארץ" שכותרתו "מורה מן החוץ פשוט זול יותר". במאמרו הכריז הדקאן 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".

באוגוסט 2004 הצטרפה אוניברסיטת ת"א למאמץ להחזיר את עטרת העסקת דוקטורנטים כמורים מן החוץ ליושנה. האוניברסיטה פרסמה תכנית ל"רפורמה" בהעסקת הסגל הזוטר. התכנית התבססה על דו"ח מוזמן של ועדה פנימית שבראשה עמד פרופ' יאיר אורגלר (ועדת אורגלר, 2004) 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 [דגש שלנו]. כאלטרנטיבה הציעה הוועדה להעסיק את הדוקטורנטים כ"מורים מן החוץ". לפי חברי הוועדה, "הבסיס לתעריף יכול להיות שכר מורה מן החוץ בדרגה א' שיתרונם בפשטותו וכן בעקרון של תשלום שכר שווה לעבודה שווה" [ע"מ 6; דגש שלנו]. "פשטותו" של מסלול המורים מן החוץ כללה תשלום שכר רק עבור שמונה חודשים בכל שנה, ופיטורין כל קיץ ללא פיצויי פיטורין וללא פנסיה ("אין כל הגיון להעניק הטבות סוציאליות..."). ב"שכר שווה לעבודה שווה" הייתה הכוונה - שכר שווה לשכר המורים מן החוץ.

הסיבה המרכזית אותה ציינו חברי הוועדה 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 הוועדה, "מתבקשים ... מעת לעת לעסוק בפעילויות נוספות כגון: סיוע בהרצאות, בתרגול ובהדרכה במעבדות". כלומר, כיוון שהסגל הזוטר הם לא "ממש" עובדי האוניברסיטה, אין טעם לתת להם תנאים של עובדים "אמיתיים". הוועדה גם ציינה בדו"ח את העובדה כי בעבר כבר הועסקו הדוקטורנטים כמורים מן החוץ, וכי "מודל העסקה זה תפקד 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" מעין "תאונה היסטורית" שאותה יש לתקן, ויפה שעה אחת קודם.

חברי הסגל הזוטר בת"א פתחו בראשית תשס"ה במאבק נגד תוכנית אורגלר, כולל פרסום מסמך תגובה מפורט בן כ-40 עמודים (תגובה, 2004). בתגובה שלה יו"ר הוועדה מכתב לכל חברי הסגל האקדמי הבכיר בו הוא קבע כי "הגיעה העת להכיר בעובדה שלמעמד של "סגל אקדמי זוטר" אין כלל מקום באוניברסיטת ת"א... 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", הוותה את ההצדקה למינוי דוקטורנטים כמורים מן החוץ, שמשמעה שלילת זכויות ופגיעה בתנאי העבודה.

הדוקטורנטים ראו במסלול המורים מן החוץ המיועד להם העסקה דומה לזו של "עובדי קבלן" (זליקוביץ, 2005). בהנהלת אוניברסיטת תל-אביב נעלבו, ואיימו להגיש תביעות דיבה כנגד פעילי הסגל הזוטר. בתגובה פרסם פרופ' אריאל רובינשטיין מאמר דעה שבו התפלא על האוניברסיטה שסבורה שהאשמתה בהעסקת דוקטורנטים כעובדי קבלן היא מביישת, בעוד היא עצמה אינה מתביישת להעסיק במתכונת זו עובדי ניקיון ושמירה (רובינשטיין, 2005). האוניברסיטה הבינה שבבית משפט היא תצטרך להגן על הטענה שמתכונת העסקה של מורים מן החוץ אינה "כמו" של עובדי קבלן, ונסוגה מאיומי התביעה.

תוכנית אורגלר מעולם לא יושמה. אוניברסיטת תל אביב נמנעה מלהעסיק כ-200 דוקטורנטים חדשים בשנת תשס"ה, מתוך ניסיון לכפות על ארגון הסגל הזוטר הסכמי דור ב' (רק חדשים יועסקו כמורים מן החוץ). ארגון הסגל הזוטר דחה מכל וכל את הרעיון של הסכם דור ב', פעל כנגדו בכנסת ובתקשורת, ולאחר כשלושה שבועות של עיצומים בחורף 2005 האוניברסיטה נכנעה ונשיא האוניברסיטה דאז, פרופ' איתמר רבינוביץ, הודיע כי העסקת דוקטורנטים תיעשה רק על פי הסכם השכר. בכך נסתם הגולל על הניסיון להחזיר את העסקת הדוקטורנטים למסלול המורים מן החוץ.

עם זאת, הלקח נלמד היטב בארגוני הסגל האקדמי הזוטר. הדרך היחידה להגן על העסקה הולמת לדוקטורנטים הייתה להיאבק על ביטול המוחלט של מסלול המורים מן החוץ, ולהעסיק דוקטורים בתנאי שכר הולמים, כך שהדוקטורנטים לא ייראו "יקרים מדי". ב-2006 התקיים באוניברסיטת תל-אביב כנס אקדמי ראשון על העסקה פוגענית, ביוזמת ארגון הסגל האקדמי הזוטר ואגודת הסטודנטים, בו שמעו הנוכחים הרצאות הן על עובדי הקבלן בניקיון ובשמירה והן על מורים מן החוץ – עובדי הקבלן האקדמיים (טראובמן, 2006א; ביאור, 2006). לקראת שנת 2008 התגייסו כל ארגוני הסגל האקדמי הזוטר לסייע בארגון המורים מן החוץ ה"בכירים", בעלי תואר ד"ר (למשל, בבאר-שבע או באוניברסיטה העברית), או לחילופין להעביר את ייצוג המורים האלה מארגון הסגל הבכיר לארגון הסגל הזוטר (תל אביב), כדי שניתן יהיה לנהל מו"מ אפקטיבי על תנאיהם. ציווי ההישרדות של הדוקטורנטים חייב אותם לסולידריות עם המורים מן החוץ.

11. "העשור האבוד"

"העשור האבוד" הוא הכינוי של ראשי מערכת ההשכלה הגבוהה, בהם יו"ר ות"ת, לעשור שעבר על האקדמיה בישראל בתחילת האלף (2000-2009).²⁶ האוניברסיטאות נקלעו למשברים תקציביים פנימיים (השקעות כושלות בת"א, משברי פנסיה תקציבית בת"א ובעברית, אובדן השקעות בטכניון) וקיצוצים בתקציב מערכת ההשכלה הגבוהה. המשבר הכפול הוביל לירידה דרסטית בקליטת סגל אקדמי בכיר באוניברסיטאות. ירידה זו נעה בין צמצום חד במספר חברי הסגל הבכיר (אוני' ת"א, האוני' העברית), צמצום מתון (אוני' בר-אילן), לבין גידול מתון מאוד במספרם במוסדות אחרים (חיפה, טכניון, בן-גוריון). באותה תקופה, אגב, גם קטן מאוד מספרם של עוזרי ההוראה והאסיסטנטים, דבר שהתבטא בפגיעה קשה באיכות ההוראה ובהגדלת מספר הסטודנטים בכיתות, בתרגולים ובמעבדות.²⁷ גם הניסיונות שתוארו לעיל לבטל מחדש תקני סגל זוטר ולהחליפם במורים מן החוץ היו חלק ממגמה זו.

הצמצום במספר משרות הסגל הבכיר "התאזן" באמצעות גידול במספר המורים מן החוץ ברוב המוסדות (חיפה, לדוגמה), או לכל הפחות הגדלת חלקם היחסי לעומת חברי הסגל הבכיר (בת"א).²⁸ המשמעות הייתה שרוב גדול של חברי הסגל האקדמי באוניברסיטאות בעלי תואר ד"ר בגילאים שבין 30-55, הועסקו כמורים מן החוץ, ורק מיעוט בתקני סגל בכיר. במצב עניינים זה הסיפור האידיאולוגי על המורים מן החוץ (פרופסורים מאוניברסיטה אחרת או שופטים עליונים) כבר לא שכנע איש.

יש לציין כי ה"עשור האבוד" רק הקצין מגמות שהתפתחו באוניברסיטאות עוד קודם לכן. כך למשל, בין תשמ"ו לתשנ"ג, היה גידול של כ-1,000 משרות סגל בכיר, בעוד שמשרות המורים מן החוץ (וסגל ההוראה "אחר") גדלו ב-1,600 (!). מכ-600 משרות ללמעלה מ-2,200 משרות (סולל, 2008). אמנם חלק מהגידול במורים מן החוץ נבע מהירידה בסגל האקדמי הזוטר, בהיקף של 500 משרות (שם), כשהאוניברסיטאות החלו להעסיק אסיסטנטים כמורים מן החוץ, אולם המספר הגדול של הדוקטורנטים המועסקים כמורים מן החוץ הסתיר מספר הולך וגדל של דוקטורים המועסקים באופן זה. לפי נתונים אלה, עבור כל תקן שנוסף באוניברסיטאות של סגל בכיר, בתקופה זו, נוסף גם תקן שלם של מורים מן החוץ, שאוכלס בדרך כלל על ידי שלושה מורים (העסקה של 1/3 משרה בממוצע). כלומר, גם בתקופת הגידול באוניברסיטאות הלכו מוסדות אלה והתבססו על הוראה של מרצים ללא תקן.

בשנת הלימודים תשס"ט, בעקבות הסכם הסגל האקדמי הזוטר, פוצלה אוכלוסיית המורים מן החוץ לעמיתי הוראה ומורים מן החוץ. באותו הסכם הכירו הנהלות האוניברסיטאות וות"ת בתפקידם ובתרומתם של חלק גדול מהמורים מן החוץ באופן שבא לידי ביטוי באימוץ דפוסי העסקה נורמטיביים. הכרה זו הייתה כמובן מאוחרת ובדיעבד, לעובדת היווצרות מעמד של מרצים ללא תקן – מעין "פרולטריון" אקדמי, שהועסק באופן "קבלני" בהוראה "מן החוץ". כמורים מן החוץ היו אמורים להישאר רק הפרופסורים בעלי התעסוקה הנוספת, וכן המומחים בעלי התעסוקה העיקרית מחוץ לאוניברסיטה. בפועל נותרו במסלול זה גם אנשי אקדמיה מסורים שמצאו חלטורות רווחיות מחוץ לאוניברסיטה, גם אם האקדמיה המשיכה להיות מרכז הווייתם.

אולם, הסדר עמיתי ההוראה לא יושם בתכניות החוץ-תקציביות באוניברסיטאות, עד סמסטר ב' תשע"ב. על החרזה זו סוכם, בין השאר, בשל הטענה של הנהלות כי האוניברסיטאות מתחרות "בשוק החופשי" עם המכללות שבהן מועסק סגל המרצים כמורים מן החוץ. במו"מ שנוהל ב-2008 על הסכם הסגל האקדמי הזוטר טענו הנהלות האוניברסיטאות כי חלק מהתכניות החוץ-תקציביות באוניברסיטה יעברו למכללות וייסגרו אם ישולם בהן שכר גבוה יותר למרצים מאשר שכר המורים מן החוץ. טיעון זה מבוסס על "מרוץ לתחתית" מול המכללות בתנאי העסקה של סגל אקדמי לא בכיר, בו הרצפה היא העסקה כמורים מן החוץ. אי לכך, הן בעלי תואר ד"ר והן דוקטורנטים הועסקו בתכניות הסגורות והחוץ-תקציביות כמורים מן החוץ.

בחלק מהמוסדות (בר אילן, לדוגמה), נוצלו התכניות המוחרגות (סגורות או חוץ-תקציביות) להתחמקות מהסכם הסגל הזוטר. כתוצאה מכך, למרות שמרבית המורים מן החוץ היו זכאים לעבור למסלול החדש של עמית הוראה על פי הקריטריונים שנקבעו, חלקם של המורים שנשארו במעמד של מורים מן החוץ נשאר גדול. לפי נתוני תשע"א (ינואר 2011), הועסקו באוניברסיטאות (לא כולל הטכניון ומכון ויצמן) כ-1700 מורים מן החוץ בכירים המועסקים בכ-735 תקנים (מתוך כ-3000 מורים מן החוץ²⁹ ב-906 תקנים). לעומתם כ-1659 עמיתי הוראה הועסקו בכ-592 תקנים. רבים מהמורים מן החוץ היו למעשה עמיתי הוראה "מוחרגים" בתוכניות חוץ תקציביות וסגורות. החרגה זו בוטלה בהסכם הסגל הזוטר מה-17.3.2012.

12. השלכות אקדמיות

בניגוד לנהוג לגבי סגל אקדמי בכיר, הנשפט בעיקר על סמך המחקר, קידום או המשך העסקתם של מרצים מן החוץ ועמיתי הוראה תלויים באיכות הוראתם. עם זאת, רמת ההוראה וההכשרה הכוללת במוסד אקדמי אינה תלויה רק ביכולות ההוראה של המרצים מן החוץ, ואף לא רק ביכולתם לנהל שיעור אקדמי בצורה מוצלחת. מחקרים שנעשו בארה"ב מצביעים כי העסקת מספר גדול של מרצים אקדמיים ארעיים ובמשרה חלקית (teachers, non-tenured faculty, adjunct) מקושרת להישגים פחות טובים של סטודנטים. הפגיעה בסטודנטים מוסברת על ידי העובדה שמרצים זמניים אינם נוכחים בקמפוסים במשך מרבית שעות הלימודים,³⁰ אלא נודדים בין כמה מוסדות אקדמיים שבהם הם מלמדים במשרות חלקיות; בכך הם נגישים פחות לסטודנטים מחוץ לשיעורים לצורך התייעצות, העשרה, עזרה בכתיבת מטלות וסמינריונים וכדומה. כלומר, ריבוי העסקתם של מרצים במסלולים ארעיים פוגע באיכות האקדמית, גם אם במסגרת השיעורים הם מספקים הוראה איכותית ברמה הגבוהה ביותר.

בעיה נוספת עליה מצביעים בארה"ב היא פגיעה בחופש האקדמי של מרצים המועסקים במשרות ללא קביעות. בישראל משתמשים בביטוי "חופש אקדמי" בעיקר במובן של מידת החופש של המוסד מול הרגולטור, בעיקר הממשלה, או החירות של מרצים בעלי קביעות להביע דעות פוליטיות. בארה"ב לעומת זאת, משמש המונח "חופש אקדמי" לציון יכולתו של חבר הסגל האקדמי לחקור ולהגיע למסקנות ללא חשש מפגיעה בקידומו או לעצם עבודתו בשל מהות הנושאים שבהם הוא עוסק, כמו גם החירות לעצב אקדמית את הקורסים מבחינת תכנים וחומרי לימוד והיכולת להתבטא בנושאים שנויים במחלוקת חברתית או פוליטית. החופש האקדמי הוא תנאי בסיסי לקיומה של אקדמיה יצירתית, המעודדת חשיבה ביקורתית המביאה לחדשנות ולהישגים, אותם לא ניתן לממש ללא קביעות, שעל פי איגוד המרצים בארה"ב³¹ היא תנאי לחירות אקדמית. הרעיון של "קביעות" במקום עבודה פירושו שלאחר תקופת ניסיון של 3-6 שנים אדם מקבל את הזכות להחזיק במשרה, למעט אם המעסיק יכול להראות סיבה טובה לפיטוריו. הקביעות מאפשרת גם להדריך סטודנטים לתארים מתקדמים, ללא חשש כי אלה יחליפו עם תום לימודיהם את מדריכיהם שיפוטרו. מסיבה זו, האקדמיה הישראלית המבוססת על סגל אקדמי ארצי "מן החוץ" היא אקדמיה בה החופש האקדמי מוגבל, היות והוא נחלתם של בעלי הפריבילגיות הבכירים בלבד.

העדרו של החופש האקדמי באוניברסיטאות ובמכללות גם עלול לפגוע באיכות ההוראה, וזאת בשל העובדה שפרנסת המורים מן החוץ תלויה לחלוטין במספר הסטודנטים שנרשמו לקורס. מיעוט סטודנטים רשומים משמעו סגירת הקורס ברגע האחרון (ההודעה על כך תגיע כשכבר מאוחר לחפש מקום עבודה נוסף). לפי עופר כסיף (2009),

בנסיבות כאלה, בהן פרנסת הממח"ם תלויה לחלוטין במספר הנרשמים, וכאשר סטודנטים רבים (תוצר מערכת חינוך ותרבות המעודדות רווח תחת סקרנות וציונים תחת השכלה) מחפשים קורסים קלילים, אין פלא שהממח"ם נקלעים לדילמה בין פרנסה לשמירת רמה, בין הצורך ללמד כמה שיותר שעות, שמשמעו "פיתוי" סטודנטים רבים להירשם, לבין הרצון לעמוד בסטנדרטים אקדמיים ראויים. אינני יודע כמה מאיתנו, הממח"ם, בוחרים בפרנסה על חשבון רמה וכמה מעדיפים רמה העלולה לפגוע בפרנסה – עצם הדילמה היא הבעיה, לא הבחירה הנעשית על ידי ממ"ח זה או אחר.

להעסקה כמרצה "מן החוץ" גם השלכות קשות על היכולת לבצע מחקר. בעניין זה ראוי לצטט את הפרופ' עומר מואב, יועצו לשעבר של שר האוצר יובל שטייניץ, שאמר בראיון פרישה לעיתון דה-מרקר (28.04.2010), עם סיום תפקידו החוץ-אקדמי לאחר כשנה:

צריך לזכור שהאקדמיה היא כמו ארץ הפלאות של אליס - אתה חייב כל הזמן לרוץ כדי לעמוד במקום. לחזור לאקדמיה, לקדמת המחקר, אחרי היעדרות של יותר משנה, זה קשה מאוד.³²

רבים מהמורים מן החוץ ועמיתי ההוראה "רצים" בכל כוחם, אך עם משקולות שנובעים מתנאי ההעסקה הירודים ומהעדרם של תנאי מחקר בסיסיים – חסרונה של קרן לקשרי מדע, קרנות השתלמות, הסדרי שבתון, אופק תעסוקתי, ביטחון תעסוקתי ועוד. מבחינת מערכת ההשכלה הגבוהה מהווה העדר תנאי המחקר בזבז משווע של הון אנושי

אקדמי, ופגיעה ברמה האקדמית התלויה ביכולת המרצים המועסקים במוסד לקיים מחקר. העובדה שיותר ממחצית המלמדים במוסדות האקדמיים אינם זוכים לתנאים מינימאליים שמאפשרים לעסוק במחקר גורמת למוסדות להשכלה גבוהה למעול בשליחותם החברתית והאקדמית כלפי המרצים "מן החוץ" וכלפי הסטודנטים כאחד. מבחינת המורים "מן החוץ", דפוס העסקתם מונע מהם לפתח ביעילות את ההון האקדמי (פרסומים, השתתפות בכנסים, וכדומה) שבלעדיו הם מאבדים את הסיכוי להתקדם אי פעם לתקן בכיר.

13. סיכום: פרופסיה וגילדה, אידיאולוגיה ואתיקה

מאמר זה מהווה ניתוח של תופעה המתרחשת במסגרת הפרופסיה האקדמית במוסדות להשכלה גבוהה.³³ המרצים מן החוץ מהווים חלק מהקהילה הפרופסיונאלית האקדמית. הם הפנימו את ערכי הפרופסיה כמו חשיבות המחקר והוראה, או ראיית החיים האקדמיים כיעוד. באופי העסקתם, לעומת זאת, הם חווים פיצול כואב בין העבודה במסגרת הפרופסיה מחד, לבין ההדרה מהגילדה - היעדר מינוי כסגל אקדמי המהווה את אופן העבודה הנורמטיבי במסגרת הפרופסיה האקדמית.

האקדמיה מספרת לעצמה מזה שנים רבות כי "חבר סגל" אקדמי הינו בעל תקן בכיר, למעט מספר קטן של מומחים חיצוניים. בפועל הכשירו הנהלות המוסדות להשכלה גבוהה מצב בו רבים מחברי הסגל שעבדו במוסדות הועסקו בהם ללא תקן, תוך עקיפה מוחלטת של הנורמות הנהוגות ביחס להעסקת עובדים אקדמיים "רגילים" וסילוק המאפיינים שנחשבים חיוניים למועסקים במסגרת הפרופסיה האקדמית: תמיכה במחקר וקביעות (חופש אקדמי).

כדי להכשיר מצב עניינים זה כינו את חברי הסגל האקדמי ללא תקן בשם מורים "מן החוץ" – כינוי המרמז כי אלו אינם ממש עובדים של האוניברסיטה או המכללה אלא מעין סגל של "פילגשים", להם לא מובטח דבר מלבד ההווה. המוסדות סבורים כי זו מערכת יחסים נטולת מחויבות. זהו אותו ההיגיון שפועל ב"מיקור-חוץ" (outsourcing) בהעסקת עובדי קבלן, ובבסיסו סירוב המעביד להכיר במערכת יחסי העבודה בינו לבין העובדים, ובהשלכות של מערכת יחסים זו על העובד ועל מקום העבודה.

היגיון זה אפשר למוסדות להשכלה גבוהה להעסיק אלפי מורים מן החוץ ללא תנאים סוציאליים, ללא פנסיה או מעמד אקדמי. המשמעות הייתה התנערות של המוסדות להשכלה גבוהה מאחריותם ומחויבותם כלפי המועסקים בהם. מדובר בכישלון חברתי של המוסדות, של המערכת הציבורית שאמורה הייתה לפקח עליהם ושל חברי הסגל הבכיר שהסכינו עם תופעה זו.

מבחינת רבים מחברי הסגל שהועסקו לאורך שנים כמורים "מן החוץ", הפרנסה לטווח הקצר עלולה להיות מתורגמת לנזק עצום לטווח הארוך. עבור רבים מהם הפנסיה נפגעה ללא תקנה, ורבים מהוותיקים שבמורים מן החוץ צפויים בעתיד לפרוש לגמלאות ללא הכנסה סבירה שתוכל לכלכל אותם בגיל מבוגר. עבור חלקם הקריירה נפגעה קשות גם היא, מעמדם האקדמי כעובדים מחוץ לגילדה מעורער, ופרנסתם בעתיד נמצאת בסיכון.

המורים מן החוץ מהווים דוגמה בולטת לדפוסי העסקת עובדים במערכת ערכים ניאוליברלית המקדשת את חופש החוזים. לפי גישה זו, העובדה שאדם הסכים לעבוד על פי תנאי הסכם (אחיד ומקפח) שהוכתב לו מהווה אישור לכך שהחווה הינו תקין. העדר האפשרות להתנגד להסכם כזה, או העובדה שחווה המקפח היה אחיד, לא נחשבים כרלוונטיים. המורים מן החוץ מציעים לכאורה את מרכולתם בשוק החופשי, וההסכם עליו חתמו מהווה מיצוי יכולותיהם כפי שתומחרו על ידי שוק זה.

בפועל, המורים מן החוץ נשחקו על ידי מונופול של מעסיקים³⁴ שהשליט הסדרים המזכירים הסכמי דור א' ודור ב', בהסכמה בשתיקה של הסגל הבכיר. הסדרים אלה הבחינו לא בין עובדים ותיקים לחדשים, אלא בין עובדים "מבפנים" ועובדים "מבחוץ". רוב החדשים נכנסו להעסקה "מבחוץ", אולם מעטים התקבלו להעסקה "מבפנים", ובכך אפשרו להמשיך את הסיפור האידיאולוגי על אודות מבנה האקדמיה.

הן ההנהלות והן חברי הסגל האקדמי הבכיר הרגיעו את מצפונם בקביעה לפיה המורים מן החוץ הם בעלי משרה עיקרית אחרת מחוץ לקמפוס, או שלא מדובר במרצים המבצעים עבודה זהה לזו המבוצעת על ידי חברי הסגל הבכיר. במילים אחרות, חברי הסגל הבכיר הם גם חוקרים, יושבים בוועדות, מארגנים כנסים ומדריכים תלמידי מחקר. המרצים מן החוץ, לעומת זאת, הרי נשכרו רק ללמד. שוכני ה"בפנים" משוכנעים כי תנאי שכרם (הטובים פי שלוש מאלה של עמיתי ההוראה) מוצדקים, וליתר ביטחון מסדירים תנאים אלה במסגרת ארגוני הסגל האקדמי הבכיר שאינם מעורבים או מביעים דעה ביחס לתנאי שכרם של קבוצת השוליות (תלמידי המחקר) או של המועסקים "מבחוץ" (גם לא ביחס למורים מן החוץ שהיו או עדיין מיוצגים על ידם). תנאי העבודה ההולמים ולעיתים אף נדיבים והציפייה להוגנות בהעסקה נתפסים ככרוכים במעמד חברי הגילדה, ומכאן ככל הנראה שתיקתם הנמשכת של חברי הסגל הבכיר ביחס לסוגיה כיצד להסדיר את מעמדם ותנאי עבודתם של אלפי חבריהם שהועסקו עד כה בהעסקה "מבחוץ".

המרצים "מן החוץ" לכאורה רק מלמדים. העובדה שבלי לחקור ולפרסם הם לא יועסקו או יאבדו את הסיכוי לקידום כלשהו בעתיד אינה נחשבת רלוונטית לדיון על אופן העסקתם. אי לכך, המחקר של מרצים "מן החוץ" מבוצע "בהתנדבות", וכך גם הסיוע שהם נותנים לארגון כנסים, הרצאות בכנסים, נוכחות בוועדות חוגיות או הנחיית תלמידי מחקר (כמנחים שניים). כך האידיאולוגיה מסתירה את הפרקטיקה והניצול נמשך באין מפריע.

הסכם השכר הארצי שנחתם בדצמבר 2008 עם ארגוני הסגל האקדמי הזוטר תואר כ"היסטורי" (אילני, 2008). הוא המיר חלק ניכר מההעסקה של מורים מן החוץ במסלול הנורמטיבי של "עמיתי הוראה" (שבו שכר ההוראה משולם לאורך כל חודשי השנה). חלקים מדפוסי העסקה הפוגענית שהתקיימו קודם בוטלו: המרצים זכו בזכויות סוציאליות מלאות, לתוספת שכר צנועה ולתוספת ותק, ההגבלות על משך והיקף העסקתם במוסד בוטלו והוקמה קרן מוסדית קטנה למימון נסיעות לכנסים. מבחינה זו ההסכם אכן היה חשוב ביותר. החשוב היה שהסכם זה היווה הכרה של המוסדות בקיומה של קבוצת מרצים זו – עיגון ראשון של מעמד דור ב' באוניברסיטאות. עם זאת, עד לשנת הלימודים תשע"ב חברי סגל אלה עדיין הועסקו משנה לשנה, או מסמסטר לסמסטר, ללא כל ביטחון תעסוקתי וללא אופק קידום, ומשרתם עדיין אינה כוללת תגמול עבור המחקר עד היום. למעשה, מעמדם באוניברסיטה לא הוגדר כלל, מעבר לעיגון תנאי תעסוקה

בהסכמי השכר. העסקתם כמענה לצורכי ההוראה של האוניברסיטה אינה מתיישבת עם המיתוג החדש של האוניברסיטאות כמוסדות מחקר (להבדיל מהמכללות שאמורות להתרכז בהוראה).

התגובה להסכם עמיתי ההוראה מ-2008 באוניברסיטאות הייתה התחפרות באידיאולוגיה הגילדאית. העסקתם נתפסה כליקוי, כסימפטום למשבר, כתחליף לסגל בכיר מחקרי חדש, ועדיף צעיר, אותו אמורים לגייס על פי פרמטרים אובייקטיביים-לכאורה בהם יתקשו המורים מן החוץ שעברו "demotion" לעמוד. אי לכך, הייתה התנגדות חזקה לקביעת קשר אורגני או המשכיות כלשהי בין מסלול עמיתי ההוראה לבין מסלולי ההעסקה האקדמיים האחרים באוניברסיטה. מסיבה זו הדרישות ל"ביטחון תעסוקתי" (חוזים ארוכי טווח) לעמיתי הוראה ולהקצאת תקני סגל בכיר במסלול המקביל (מסלול הוראה) לעמיתי הוראה ותיקים, שהועלו במאבק הסגל האקדמי הזוטר בשנת הלימודים תשע"ב, נתקלו בהתנגדות גורפת הן מצד הנהלות האוניברסיטאות והן מצד רבים מחברי הסגל הבכיר.^{35, 36} עד שלא יישבר המחסום האידיאולוגי שבין הסגל הבכיר לבין סגל הפילגשים "מן החוץ", עד שלא תוכר המחויבות שנוצרת מתוקף העסקה לאורך שנים ולא רק מתוקף ועדות מינויים (שבעבר לא התכנסו בשל העדר תקנים), ועד שלא יופרך המיתוס לפיו מרצים "מבחוץ" אינם מבצעים את אותה עבודה כמו מרצים "מבפנים", לא יבשילו התנאים לתיקון העוול וליישום אחריות חברתית וכללי הוגנות בסיסיים במערכת ההשכלה הגבוהה.

14. אפילוג

ב-17.3.2012 נחתם הסכם שכר חדש לסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות לאחר מאבק ממושך שכלל שביתות אזהרה בסמסטר א' תשע"ב ושביתה של שבועיים בתחילת סמסטר ב' תשע"ב. אחד מהישגי ההסכם החשובים היה ביטול החרגת סמסטר הקיץ והתוכניות החוץ תקציביות וה"סגורות" או ה"מותנות" מההסכם. מורים מן החוץ המועסקים בתוכניות אלה והעומדים בקריטריונים של הסכם 2008 הועברו למסלול עמיתי הוראה, רטרואקטיבית לתחילת שנת הלימודים תשע"ב. כמו כן קיבלו עמיתי ההוראה ב' תוספת לטבלת הוותק, ושופרה הקצבת תקציב קשרי המדע שלהם.

עם זאת, גם בהסכם זה ארגוני הסגל הזוטר לא הצליחו לבטל לחלוטין את מסלול המורים מן החוץ באוניברסיטאות, אם כי לפי ההסכם החדש יועסקו במסגרתו רק מרצים המשתכרים מחוץ למערכת ההשכלה הגבוהה מעל 1.75 השכר הממוצע במשק או חברי סגל בכיר בתעסוקה נוספת. למרות זאת, הארגונים סבורים שבשל דפוסי ההעסקה במסלול זה (8 חודשי שכר בשנה, ללא מעמד במוסד) הוא צריך לעבור מן העולם לחלוטין ומקווים כי בעתיד הדבר יסתייע, כך ששאלת מצבו האישי והכנסתו של מורה מחוץ למוסד לא תהווה עילה לפגיעה בשכרו ובזכויותיו.

להסכם צורף נספח העוסק ב"ביטחון תעסוקתי" המאפשר לראשונה הוצאת כתבי התחיבות ארוכי טווח (בין שנתיים לחמש שנים) לעמיתי הוראה ותיקים (וכן למורים לשפות ועוד) ואפשרות יציאה לחל"ת. כמו כן גובשו הסדרים מיוחדים לעמיתי הוראה שהוגדרו כשייכים ל"עשור האבוד" ובהם חוזים אישיים ל-10 שנים או בלתי מוגבלים בזמן. לעמיתי הוראה כאמור, המועסקים מעל 50% משרה, גובש נוהל המאפשר להם לעבור להעסקה כחברי סגל בכיר במסלול המקביל (יותר הוראה ופחות מחקר), בכפוף לעמידתם בקריטריונים אקדמיים מחמירים.^{37, 38}

הערות

- ² תודות רבות לעו"ד יענת סולל על נתונים ורעיונות שהופיעו לראשונה במחקר שערכה עם פרופ' פרנסס רדאי עבור עמותת "בשער", ואשר פורסמו ב-2008 באתר הפורום להגנת ההשכלה הציבורית (סולל, 2008).
- ³ בעיית המורים מן החוץ קשה מאוד הן במכללות הציבוריות, הן במכללות הפרטיות והן במכללות להכשרת מורים. במסגרת מאמר זה יוצגו נתונים רק בנוגע למתרחש באוניברסיטאות ובמכללות הציבוריות, אולם דפוסי ההעסקה והקיפוח במכללות הפרטיות ובמכללות להכשרת מורים דומים מאוד.
- ⁴ עד 2008 לא זכו המורים מן החוץ אף לא לפיצויי פיטורין או לפנסיה. מאז מקבלים מרבית המורים פנסיה מינימאלית במסגרת צו ההרחבה (חוק פנסיות חובה).
- ⁵ לפי נתוני ות"ת (לקט נתונים, 2011), עלה מספר המורים מן החוץ באוניברסיטאות בעשור 2009-2000 ב-17%, במקביל לירידה של לפחות 8% בתקני הסגל הבכיר ו-16% בתקני הסגל הזוטר.
- ⁶ להרחבה על אודות המבנה הגילדאי והשלכותיו באקדמיה, ראה מאמרו של ערן חכים בקובץ זה.
- ⁷ דומה שגם תיאור העובד מן החוץ כ'מורה' ולא כ'מרצה', כמקובל באקדמיה, אמור ליצור הבחנה כזו, כאילו המרצה מן החוץ עושה עבודה שדומה יותר לעבודתו של מורה בתיכון.
- ⁸ בשנת הלימודים תשס"ט נותרו באוניברסיטאות בישראל כ-4300 חברי סגל בכיר בלבד, לעומת כ-5000 עמיתי הוראה ומורים מן החוץ (המועסקים בכ-1850 תקנים), כ-2/3 מהם בעלי תואר ד"ר. בימים אלה, כתוצאה של הרפורמה בהשכלה הגבוהה (2011), מודל התקצוב החדש מעודד את האוניברסיטאות לשכור חברי סגל בכיר חדשים והיחס בינם לבין חברי הסגל "מן החוץ" אמור להשתנות.
- ⁹ לפי נתוני ות"ת, בשנת הלימודים תשס"ח התחלקו במכללות הציבוריות המשרות האקדמיות המלאות לפי הפילוח הבא: 1116 סגל בכיר, 215 סגל בכיר אחר, 237 סגל זוטר, 31 עוזרי הוראה ומחקר, 1750 מורים מן החוץ. בהנחה שכל מ"מ"ה הועסק ב-1/3 משרה בממוצע (כמו הנתון באוניברסיטאות). מדובר ב-4,000 מרצים "מן החוץ", לעומת כ-1500 חברי סגל בכיר (חלקם בפחות משרה מלאה).
- הגידול בתקני הסגל האקדמי במכללות לא גרם לצמצום מספרם של המורים מן החוץ. כך למשל, משרות הסגל האקדמי הבכיר עלו מתשס"ב לתשס"ט ב-54%, בעוד תקני המורים מן החוץ (משרות מלאות) עלו באותה תקופה ב-46%.
- ¹⁰ משרה מלאה של חבר סגל זוטר נעה בין שכר המינימום (עוזרי הוראה – מסטרנטים) לבין השכר הממוצע במשק (אסיסטנטים – דוקטורנטים).
- ¹¹ קיימת תקרת זכויות נוקשה בין מעמד השוליות לבין מעמד הבכירים. כדי להתקבל לחברות בגילדה (מינוי כסגל בכיר) צריכים חברי הסגל האקדמי הזוטר (השוליות) לעזוב את מקום עבודתם, לצאת להשתלמות או לפוסט דוקטורט, ואז לחזור על הפתחים במוסדות להשכלה גבוהה. בכל מקרה, במידה וייקלטו בסופו של דבר כחברי סגל בכיר הם ייקלטו כעובדים חדשים, ולא כמשך עבודתם במוסד במסגרת קבוצת השוליות (הסגל הזוטר). עד לקליטתם המיוחדת הם מועסקים לעיתים קרובות במסגרת ההעסקה החוץ-גילדאית, כמרצים "מן החוץ".
- ¹² במאמר זה אני משתמש לעיתים בכינוי 'סגל אקדמי זוטר' במשמעות המקורית והמצומצמת יותר כמציין את תלמידי המחקר בלבד, מעמד ה"שוליות", ללא המורים מן החוץ. מאז הסכם 2008 מהווים המורים מן החוץ ועמיתי ההוראה באוניברסיטאות חלק מיחידת המיקוח של הסגל האקדמי הזוטר, ומשמעות הביטוי השתנתה; הגדרת יחידת המיקוח הזו היא רחבה, ומשמעותה "כל מי שאינו סגל בכיר ומלמד באוניברסיטה", כולל המורים מן החוץ.
- ¹³ ההקבלה בין החלוקה סגל בכיר/העסקה זמנית באקדמיה לבין שיטת הקסטות ההודית מופיעה אצל Rajapal (2002). ראה מאמרה של אורלי בנימין בקובץ זה.
- ¹⁴ באוניברסיטת חיפה, מורים מן החוץ נקראו עד שנת 2008 "עמיתי הוראה", ומאז חתימת הסכם הסגל הזוטר מדצמבר 2008 הם נקראים "מורים מן החוץ", כמקובל. אין לבלבל כינוי זה עם המסלול החדש של עמיתי הוראה שנוהג באוניברסיטאות מאז סוף 2008.
- ¹⁵ נוהל להעסקה ולקביעת המעמד של "עמיתי הוראה [מורים מן החוץ], נספח 5 להסכם הקיבוצי המיוחד בין אוניברסיטת חיפה לבין ארגון הסגל האקדמי הזוטר, 20 ביולי 2000.

¹⁶ מקור: "שיפורים במערכת העסקת הסגל האקדמי הבכיר; החלטת ות"ת מה-28.07.2007, תיקון מסמך מס' 2645", 1.3.2007

¹⁷ תקנון מינויים ותנאי העסקה (תשמ"ד) (אוניברסיטת תל אביב). כניסה אחרונה: 11.8.11.

¹⁸ שם. כניסה אחרונה: 11.8.11.

¹⁹ חלק מהמורים מן החוץ, במיוחד המבוגרים שבהם, חותמים על דמי אבטלה בחודשי הקיץ, "פירעון המסים ששילמו למדינה בחורף" (שפי, 2011).

²⁰ מתוך כתב המינוי הסטנדרטי של מורה מן החוץ באוניברסיטת תל אביב, נספח א' לתקנון דלעיל.

²¹ במסלול מורים מן החוץ 4 דרגות. השכר החודשי של 3 הדרגות הנמוכות (1, א' ו-ב') בחישוב לפי 8 יחידות הוראה (משרה מלאה של בגל אקדמי "רגיל"). נמוך מ-3 פעמים שכר המינוי נכון ל-2006-2002, ונמוך בהרבה כיום. בהתחשב בעובדה ששכר המורים מן החוץ שולם במשך 8 חודשים בלבד בעבור עבודה המבוצעת גם במהלך חודשי הקיץ לפני תחילת המינוי ואחרי סיומו, פרישת שכרו של מורה מן החוץ המשולם במשך 8 חודשים על פני שנה שלמה (12 חודשים) שהיא תקופת העבודה הנדרשת ממורים מן החוץ, הביאה לתוצאה הבאה: שכר חודשי למשרה מלאה: דרגת שכר א' 3349 ש"ח; דרגת שכר א' 5120 ש"ח; דרגת שכר ב' 6635 ש"ח; דרגת שכר ג' 8064 ש"ח. לפי תחשיב זה גם שכרו של מורה מן החוץ בדרגה הבכירה לא התקרב לשכר המינוי החודשי כפול שלושה. (מתבסס על מכתב מאלי להר, יו"ר הסגל הזוטר באוניברסיטת תל-אביב לגב' רינה גרוס, סגן הממונה הראשי על יחסי עבודה, 5.12.2005).

²² בדרגות הממ"ה 1, א', ב', ו-ג', ערך יחידת ההוראה בדצמבר 2005 היה 157, 240, 311 ו-378 ש"ח בהתאמה. יחידת הוראה נחשבה שעת הוראה או שתי שעות תרגיל, מעבדה או הדרכה, בצירוף פרקי הזמן הנדרשים לביצוע כלל הפעולות הנלוות להוראה, לתרגול או להדרכה. כולל פעולות אשר אמורות להתבצע לפני תחילת המינוי או לאחר סיומו.

²³ בראשית שנות ה-90 שופר במקצת מסלול ה"מורה עוזר" ונוסף לו שכר חודש תשיעי וכן קופת גמל קטנה (5%). השכר הכולל של מסלול זה היה דומה לשכר הממ"ה של הדוקטורנטים באוניברסיטאות האחרות.

²⁴ להסכם השכר מ-1994 נוסף נספח "עבודה יחידה" המסדיר תוספת שכר לזוטרים שהאוניברסיטה היא מקום עבודתם היחיד. הנספח נשלח כמכתב מאת פרופ' יאיר אורגלר, אז יו"ר ועדת השכר של ו"ה, לפרופ' עמוס קומורניק, יו"ר המועצה המתאמת. ב"מכתב אורגלר" נקבע שעוזרי הוראה ומורים מן החוץ ברמה א' (מסלול ההעסקה שכלל אז גם מורים מקצועיים וגם דוקטורנטים באוניברסיטת תל-אביב), המועסקים במשך 8 חודשים בשנה, ואשר האוניברסיטה היא מקום עבודתם היחיד, יועסקו במשך חודש נוסף. כן נקבע שממ"ה זוטרים יקבלו מענק בגובה השכר בחודש העשירי. כמו כן נקבע שתוקם ועדה לעניין המורים מן החוץ, בראשות פרופ' רמי פרידמן, אשר אמורה הייתה להביא להסדרת תנאי עבודתם של הדוקטורנטים ושל המורים המקצועיים. המלצות הוועדה, אשר הוגשו בקיץ 1995, התעלמו מבעיית המורים המקצועיים, ובפועל הכשירו את המשך המצב הקיים לגביהם. לגבי דוקטורנטים, ועדת פרידמן המליצה להפסיק העסקת תלמידי מחקר כממ"ה, ולהעביר את הדוקטורנטים להעסקה במשך 12 חודשים ועם זכויות סוציאליות, אך כל זאת "בעלות הקיימת" של ממ"ה. פירוש המלצות אלה היה הורדת שכר הדוקטורנטים לעומת הסכם עבודה יחידה, וגזירת זכויותיהם הסוציאליות משכרם הקודם. הדוקטורנטים דחו המלצות אלה, ולכן פרצה שביבות מקדימות בסוף 1996 ושביבת סגל אקדמי זוטר של 5 חודשים ב-1997, בדרישה להשיבם להעסקה במסלול הנורמטיבי של סגל זוטר -- אסיסטנט מדרוך.

²⁵ בעיצומים (ינואר-פברואר 1997) לקחו חלק חמש אוניברסיטאות (תל אביב, העברית, חיפה, בר-אילן והטכניון [צעדי תמיכה בלבד]); בשביבת הכללית (מאי-אוקטובר 1997) נטלו חלק שלוש אוניברסיטאות (תל-אביב, העברית, חיפה). לאחר שצו מניעה הוצא בבר-אילן.

²⁶ בועז ווילניץ (4.10.2010): נשיאת בן גוריון: "זה היה עשור אבוד להשכלה הגבוהה בישראל". אתר וואלה; פרץ לביא (5.10.2011): האם זכיית שכטמן מבשרת על סוף העשור האבוד? הארץ.

²⁷ לפי נתוני ות"ת, סה"כ ירד מספר תקני הסגל הזוטר באוניברסיטאות (אסיסטנטים מדרגים) מ-1165 מתשס"א ל-995 בתשס"ח. עוזרי הוראה ירדו מ-1327 תקנים בתשס"א ל-1067 בתשס"ח.

²⁸ לפי נתוני ות"ת, סה"כ עלה מספר תקני המורים מן החוץ באוניברסיטאות מ-1472 מתשס"א ל-1846 בתשס"ה. לפי ממוצע של העסקת שלושה מורים בתקן (הערכה המגובה ע"י רשימות משלמי מס חבר בארגוני הסגל הזוטר, ובתשע"א עפ"י נתוני ות"ת), עלה מספרם הכולל של המורים מן החוץ עד לכ-5000, יותר ממספר חברי הסגל הבכיר.

²⁹ הנתונים כוללים כ-500 מ"מ"ה זוטרים בבר-אילן המועסקים בהיקף קטן, בכ-100 תקנים.

³⁰ לפי אורון קלין (2009), "עמיתי ההוראה הם, לעתים מזומנות, בבחינת רואים-ואינם-נראים במחלקה: זו אינה משרתם היחידה, הם אינם שוהים פה מיים ארוכים, לא תמיד הם יכולים להגיע לסמינר המחלקתי – ומסיבות אלו הם חולפים במחלקה מבלי שהסטודנטים לתארים השונים, ולעתים אפילו חברי הסגל, זוכים להכירם."

American Association of University Professors – AAUP ³¹

³² עידן גרינבאום ושואל אמסטרדמסקי (28.4.10). עומר מואב: "המגרש הפוליטי הוא ציני מדי". כלכליסט. <http://www.calcalist.co.il/Ext/Comp/ArticleLayout/CdaArticlePrintPreview/1,2506,L-3402765,00.html>

³³ בספרות הסוציולוגית, השימוש במונח 'פרופסיה' (בניגוד למקצועות "רגילים"), מתאר תחומי פעולה של מומחים שהשיגו אוטונומיה על עבודתם (המשפט והרפואה נחשבים כדוגמאות מובהקות של פרופסיות). ישנם מספר מאפיינים לפרופסיה ובהם תחושת השתייכות לקבוצות העמיתים בפרופסיה (כולל השתתפות בכנסים מקצועיים, פרסום בכתבי עת, וכדומה); מערכת ערכים נורמטיבית שמחייבת את אנשי הפרופסיה (מחקר, הוראה); דיאלקט אופייני (שפה מקצועית); כללי התנהגות מוגדרים על-ידי העמיתים בפרופסיה, ועוד. לרוב מדובר במקצועות שההתמחות בהם דורשת הכשרה ארוכה, העוסקים בתחומים חברתיים חיוניים וערכיים.

³⁴ מאז ימי אדם סמית' מוכרים מספר תנאים הכרחיים ל"שוק חופשי" בו מתקיימת "תחרות משוכללת". הראשון שבהם הנו ריבוי קונים ומוכרים. במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל תנאי זה אינו מתקיים כמובן. בישראל ישנם 7 מוסדות מחקר, ולמעשה רק 4-6 מוסדות מחקר בהם עוסקים בתחום לימוד מסוים (בטכניון או במכון ויצמן אין משרות בספרות כללית, למשל). המכללות הציבוריות הגדילו את הביקוש בחלק מהתחומים ה"פרקטיים", אולם בתחומים אחרים הן נעדרות לחלוטין או באופן חלקי (מדעי הרוח, אמנויות וחלק ממדעי הטבע או החברה). המוסדות עצמם אינם פועלים בשוק פתוח של קונים ומוכרים אלא מתאמים את פעילותם במסגרת "ועד ראשי האוניברסיטאות" (ור"ה) או "ועד ראשי המכללות" (ור"מ). המתפקדים כארגוני מעבדים לכל דבר ועניין, לרבות תאום מדיניות העסקה, מו"מ על הסכמי שכר, גיבוש חזית אחידה מול ות"ת, ועוד. שוק "חופשי" אין כאן.

³⁵ בפורום להגנת ההשכלה הציבורית ניסו בתחילת מארס 2012, לפני חידושה של שביית הסגל האקדמי הזוטר, להחתים חברי סגל בכיר על עצומה הקוראת לתמיכה במאבק הסגל הזוטר. ועדי הסגל האקדמי הבכיר סירבו להפיץ את העצומה באמצעות רשימות התפוצה שלהם. בשל הקושי להפיץ את העצומה, לאחר כשבועיים חתמו על 148 חברי סגל בכיר בלבד, מתוך כ-4,500 חברי סגל בכיר באוניברסיטאות. באוניברסיטה העברית נמנו 16 חותמים.

³⁶ בתאריך ה-3.4.2012, עם חידוש שביית הסגל הזוטר (שנמשכה שבועיים), ארגון הסגל הבכיר באוניברסיטה העברית שלח לחבריו הודעת תמיכה בשבייתה. בהודעה ביקש הארגון מחבריו "לא לעשות שום צעדים שיש בהם משום שביית שבייתה" הארגון הדגיש כי "תלמידי המחקר באוניברסיטה הם הסטודנטים שלנו, יקרים לליבנו, הם דור העתיד של המדע וחיי הרוח בארץ, ויש להבטיח עבורם תנאי לימודים ומחקר מיטביים". ההודעה לא התייחסה כלל לעמיתי ההוראה ולמורים מן החוץ, שעניינם היווה חלק מרכזי בסכסוך העבודה.

³⁷ פרופ' מנואל טרכטנברג, יו"ר ות"ת, גם התחייב במכתב מתאריך 12.3.2012, כי תגובש קרן למימון תנאי פרישה לעומדים בהגדרת "העשור האבוד" שלא יתקבלו לסגל הבכיר, כפיצוי חלקי על השנים בהם הועסקו ללא זכויות סוציאליות וללא ביטוח פנסיוני.

³⁸ כותב המאמר שימש כיו"ר הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר בשנים 1996-2000; שימש כראש צוות המו"מ מטעם הפורום המתאם במו"מ על הסכמי השכר של הסגל האקדמי הזוטר ב-2008 וב-2012.

מקורות:

- אילני, ע. (28.5.2008). הסגל הזוטר: הסכם ההעסקה החדש – היסטורי. הארץ.
<http://www.haaretz.co.il/misc/1.1327453>
- ביאור, ח. (30.3.2006). עמותה לכל פועל. הארץ.
<http://www.haaretz.co.il/misc/1.1095370>
- דיין, א. (2009). הקריסה הפנימית של האקדמיה הישראלית. ארץ אחרת, גיליון מספר 53 (נושא הגיליון: "כולנו עובדי קבלן - גזילת הזכויות של העובדים בישראל")
<http://acheret.co.il/?cmd=articles.320&act=read&id=2025>
- ווליניץ, ב. (4.10.2010). נשיאת בן גוריון: "זה היה עשור אבוד להשכלה הגבוהה בישראל". אתר וואלה
<http://news.walla.co.il/?w=/94/1739208>
- זליקוביץ מ. (21.01.2005). עיצומים באוניברסיטת ת"א: לא בודקים בחינות, YNET.
<http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-3034816,00.html>
- טראובמן, ת. (ב) (24.03.2006). גם הסגל הזוטר מועסק בתנאים קשים. הארץ.
<http://www.haaretz.co.il/misc/1.1093530>
- טראובמן, ת. (א) (23.03.2006). מרצים על זכויות סוציאליות, אך לא זכאים להן. הארץ.
<http://www.haaretz.co.il/misc/1.1093426>
- כסיף, ע. (20.12.09). כשהכסף מכתוב את צעדי האקדמיה. YNET
<http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-3822426,00.html>
- לביא, פ. (5.10.2011). האם זכיית שכתמן מבשרת על סוף העשור האבוד? הארץ.
<http://www.haaretz.co.il/news/nobel-prize/1.1516583>
- לוס, י. (2009). יצאו מבחור -- מורה מן החוץ. פקפוק -- עיתון הסטודנטים של המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטה העברית, גיליון 12, יוני 2009.
<http://pickpook.org/12yossi.htm>
- ליבוביץ, א.; כהן, ג. [עורכים] (1999). האוניברסיטה בשנת 2010. כנס כבר בלום בחסות רקטור אוניברסיטת תל-אביב. אוניברסיטת תל-אביב.
- מישורי, ד. (2005). רטוריקה של שלילת זכויות, חברה 19: 10-12.
http://www.yesod.net/yesod/archives/2005/05/post_141.html
- קנטי ג. (4.12.2011). קריאת מצוקה: "מולדת יהפה" עוסק בבעיות בדמוקרטיה הישראלית. NRG.
<http://www.nrg.co.il/online/47/ART2/312/552.html>
- רטנר, א. (8.8.2004). מורה מהחוץ פשוט זול יותר, הארץ.
<http://www.haaretz.co.il/hasite/pages/ShArtPE.jhtml?itemNo=461745&contrassID=2&subContrassID=3&sbSubContrassID=0>
- צורף, א. (4.8.2004). בשם הפרולטריון האקדמי: מיהם עובדי הקבלן של האוניברסיטאות, הארץ.
<http://www.haaretz.co.il/hasite/pages/ShArtPE.jhtml?itemNo=460159&contrassID=2&subContrassID=3&sbSubContrassID=0>
- סולל, י. (2008). המהפכה השקטה באוניברסיטאות 1987-2007 - העסקת מרצים בדרך של מורים מן החוץ ללא קביעות, ללא זכויות אקדמיות וללא זכויות סוציאליות, הפורום להגנת ההשכלה הציבורית,
<http://www.publiceducation.org.il/?p=84>

קלין ארון, א. (2009). יצאו מבחון -- על המורים מן החוץ במחלקה. פקפיק -- עיתון הסטודנטים של המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטה העברית, גיליון 12, יוני 2009.
<http://pickpook.org/12adam.htm>

רובינשטיין, א. (26.01.2005). דיבת האוניברסיטה, YNET.
<http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-3037355,00.html>

שפי, נ. (9.10.2011). די לעבודות באקדמיה. הארץ.
<http://www.haaretz.co.il/opinions/1.1518617>

זוחות, הסכמים קיבוציים ואתרי אינטרנט:

- דו"ח הוועדה לבחינת מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל (ועדת שוחט), יולי 2007.
 דו"ח ועדת גורן (טיוטה) – "העסקת מורים מן החוץ במכללות", הוגש לות"ת ביוני 2006.
 הסכם שכר קיבוצי מיוחד בין אוניברסיטת חיפה לבין ארגון הסגל האקדמי הזוטר, 20 ביולי 2000.
<http://www.segelzutar.org.il/haifa/extra/files/eskemsajar/2000.pdf>
 הסכם שכר קיבוצי מיוחד לסגל האקדמי הזוטר, 14.12.2008.
<http://www.zutar.org.il/images/agreement2008.pdf>
 הסכם שכר קיבוצי מיוחד לסגל האקדמי הזוטר, 17.3.2012.
<http://www.zutar.org.il/images/%D7%94%D7%A1%D7%9B%D7%9D%20%D7%A9%D7%9B%D7%A8%203.12.pdf>
 לקט נתונים, המועצה להשכלה גבוהה, הוועדה לתכנון ולתקצוב, תשע"א 2011.
 לשם מה דרוש ארגון ארצי של סגל אקדמי זוטר: תולדות 'הפורום המתאם', ספטמבר 2000
<http://www.zutar.org.il/images/FORUM-HISTORY.pdf>
 "ממשבר להזדמנות: חזון חדש למערכת ההשכלה הגבוהה", נייר עמדה, הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות, נובמבר 2010
http://www.zutar.org.il/images/Hazon51--November_2010--TIMES.pdf
 מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל מגמות והתפתחויות: דו"ח סטטיסטי, בהוצאת המועצה להשכלה גבוהה, הוועדה לתכנון ולתקצוב 1997-1994.
 נוהל מורים מן החוץ/עמיתי הוראה, אוניברסיטת חיפה. מספר הנוהל: 15-20, בתוקף מתאריך: 16 בנובמבר 2009.
 עמדת ות"ת בעניין הסגל האקדמי הזוטר, כפי שהוצגה בוועדת החינוך של הכנסת, 18 ביוני 1997.
 תגובה לדו"ח "ועדת אורגלר" בעניין "תגמול תלמידי מחקר באוניברסיטת תל-אביב", 5.10.2004.
<http://www.zutar.org.il/images/orgler%20comment.pdf> [תגובה, 2004]
 "תגמול תלמידי מחקר באוניברסיטת תל-אביב" (פרופ' יאיר אורגלר, יו"ר), 19.8.2004. [דו"ח ועדת אורגלר, 2004]
<http://www.zutar.org.il/images/orgler.pdf>
 "תנאי העסקה ודירוג במוסדות להשכלה גבוהה שאינם אוניברסיטאות ובמכללות אקדמיות", מאי 2005.
 תקנון מינויים ותנאי העסקה של מורים מן החוץ (תשמ"ד), אוניברסיטת תל אביב. כניסה אחרונה:
<http://www2.tau.ac.il/yoets/11-009.pdf> .11.8.11
 תקנון מינויים והעלאות, סעיף יא: מורים מן החוץ (תאריך עדכון: מאי 2011), האוניברסיטה העברית.
<http://academic-secretary.huji.ac.il/mini/minuyim/index.php?cmd=mini.332#>

תקנון מינויים והעלאות, אוניברסיטת חיפה, 10.4.2008
http://rector.haifa.ac.il/html/html_heb/takanonim/6.pdf

AAUP (2011). *It's Not Over Yet: 2010-11 Report on the Economic Status of the Profession*. March–April 2011.

AAUP (2005). *Inequities Persist for Women and Non-Tenure-Track Faculty: 2004-05 Report on the Economic Status of the Profession*. Academe, March-April 2005: 20-30.

AAUP (2003). *Contingent Appointments and the Academic Profession*.

Bauer, L. B. (2011). *Permanently Precarious? Contingent Academic Faculty Members, Professional Identity and Institutional Change in Quebec Universities*. A Thesis in the Department of Sociology and Anthropology, Concordia University Montreal, Canada.

http://spectrum.library.concordia.ca/7285/1/BirdsellBauer_MA_S2011.pdf

Beck, U. (2000). *Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.

Beck, U. (1992). *Risk Society*. London: Sage Publications.

Berry, J. (2005). *Reclaiming the Ivory Tower: Organizing Adjuncts to Change Higher Education*. Monthly Review Press, New York.

CAUT (2011). *Fairness for Contract Academic Staff*. Canadian Association of University Teachers. <http://www.caut.ca/pages.asp?page=212>

de Ridder-Symoens, H. (2003). *A History of the University in Europe* (Volume 1: Universities in the Middle Ages). Cambridge University Press.

Gappa, J.M. & Leslie, D.W. (1993) *The invisible faculty: Improving the status of part-timers in higher education*. San Francisco: Josey Bass.

Muzzin, L. (2008) *How Fares Equity in an Era of Academic Capitalism? The Role of Contingent Faculty*. In *The Exchange University*. UBC Press, Vancouver.

Rajagopal, I. (2002). *Hidden Academics: Contract Faculty in Canadian Universities*. University of Toronto Press.