

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

למה דווקא בקמפוס?

ניצול תעסוקתי והטרדות מיניות בגילדה האקדמית¹

ערן חכים*

תקציר:

מאמר זה הוא ניסיון לעמוד על הייחודי באופני הניצול של עובדי הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות ועל הקשר בין מבנה האקדמיה לבין ניצול זה. המאמר יתרכז בשני סוגי ניצול: פגיעה תעסוקתית ופגיעה מינית. באמצעות ניתוח של מבנה האקדמיה בישראל, ובפרט, של האופי הגילדאי שלה, אזהה ארבעה גורמים מרכזיים ששילובם ייחודי לאקדמיה ודיון בהם הכרחי להבנת אופני הניצול של הזוטרים במערכת:

- (1) האידיאולוגיה האקדמית הגילדאית המאפשרת להצדיק ניצול;
- (2) אופי החניכה במערכת הגילדאית האקדמית, המאפשר לבכירים לטשטש את ההיררכיה והתלות ולהפעיל מניפולציות הנשענות על מחוות "חבריות";
- (3) תלות גבוהה של זוטרים בבכירים להמשך העסקה ולהמשך הקריירה המקשה על התנגדות לניצול;
- (4) הבניית המדע כיעוד והאופן בו המערכת מנצלת את תחושת הייעוד בקרב הזוטרים.

הצורות בהן מאפיינים אלה מאפשרים ומקדמים ניצול יודגמו באמצעות בחינת מקרים של ניצול תעסוקתי ומיני באקדמיה. לבסוף, אשרטט קווי מתאר לשינוי הרצוי במערכת ואציע מספר תיקונים ראשוניים דחופים.

פתיחה

מאמר זה מתאר כיצד מבנה האקדמיה בישראל מייצר תנאים בהם בכירים בהיררכיה האקדמית יכולים לפגוע בחברי ובחברות סגל אקדמי זוטר. המאמר מתמקד בשני סוגים של פגיעה: פגיעה תעסוקתית ופגיעה מינית, כאשר הטענה העולה מבחינת מקרי מבחן היא ששני סוגי הפגיעה מתאפשרים בשל אותם פגמים מבניים. נקודת המוצא לדיון היא המבנה הגילדאי העומד ביסודה של המערכת האוניברסיטאית. באמצעות ניתוח המבנה הזה, וכן מאפיינים נוספים של מבנה האקדמיה ושל העבודה האקדמית, אזהה ארבעה גורמים מרכזיים שמאפשרים הפעלת דפוסים של דיכוי וניצול (עד כדי אלימות) כלפי סגל אקדמי זוטר. שלושת המאפיינים הראשונים מתייחסים למבנה האקדמיה, המאפיין הרביעי הוא מאפיין של העבודה האקדמית.

* סוציולוג. לשעבר יו"ר ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת תל אביב.

א. אידיאולוגיה גילדאית. האקדמיה מדומיינת, בעיקר בקרב הסגל הקבוע בה, כמסלול בו סגל אקדמי זוטר נמצא בשלב של "שוליה" לקראת קליטתו כסגל אקדמי בכיר. האידיאולוגיה הגילדאית מאפשרת לבכירי המערכת להצדיק תת-תגמול עבור עבודה שמבצעים חברי סגל אקדמי זוטר ולעתים אף לדרוש ביצוע עבודה ללא שכר. זאת על בסיס שתי טענות: ראשית, טענה שתת התגמול בהווה יפוצה בתגמול שיינתן בעתיד. ושנית, על בסיס המשגת עבודתם של חברי סגל אקדמי זוטר כהשתלמות ולא כעבודה.

ב. אופי החניכה הגילדאית. החניכה הגילדאית היא בפורמט אישי ובליווי מתמשך. אופי החניכה מאפשר לבכירים בגילדה להתנהל במערכת יחסי עבודה היררכית ותלותית כאילו היתה מערכת יחסים חברית. מעבר זה בין סוגים שונים של יחסים חברתיים ממוסדים מאפשר לבכירים בגילדה להפעיל את כוחם, שמקורו במיקומם במבנה האקדמי, בהקשרים השייכים לדפוס יחסים חברי.

ג. תלות גבוהה בחברי סגל אקדמי בכיר להמשך הקריירה. התלות הגבוהה נובעת משילוב בין הליך החניכה והקבלה הגילדאיים ובין מאפיין מרכזי נוסף של האקדמיה: המספר המצומצם של שחקנים אשר אמונים על הליך הקבלה והחניכה ונמצאים ביחסי גומלין מתמשכים זה עם זה. באקדמיה בכלל, כל או מרבית חברי הסגל הבכיר בתחום מכירים זה את זה ונמצאים ביחסים מקצועיים וחבריים זה עם זה: חברי סגל למדו ביחד, המליצו זה על זה, הומלצו זה על ידי זה, הונחו זה על ידי זה, פרסמו מאמרים יחד, ערכו ספרים יחד וכדומה. בעקבות בורדייה אכנה מצב זה "שדה ייצור מצומצם". בשדה ייצור מצומצם, סכסוך עם מנחה משמעותו אינה רק פגיעה בהמלצה שזה יכתוב, אלא סכסוך עם כלל או מרבית הבכירים בשדה וכך עם השדה עצמו, זאת עקב הסולידריות הגבוהה בין הבכירים בשדה במקרים של סכסוך אל מול שחקנים מעמדות אחרות בשדה. שילוב מאפיינים זה (הליך חניכה וקבלה ושדה ייצור מצומצם) מייצר תלות יוצאת דופן בעוצמתה של סגל אקדמי זוטר בסגל אקדמי בכיר. עקב כך, עימות עם המנחה או חבר סגל בכיר אחר בעל השפעה עלול להיות בעל השלכות הרסניות על המשך הקריירה במסלול האקדמי. דבר זה מקשה על חברי סגל אקדמי זוטר להתנגד, ורבים מהם מעדיפים לספוג פגיעה בזכויותיהם, לעתים באופן קשה ביותר, על פני עימות. אכנה יחס זה "הסדר כבילה מבני", וארצה לטעון שהוא מהווה בסיס לאופני ניצול שונים של סגל אקדמי זוטר.

ד. הבניית המדע כייעוד. באקדמיה נהוגה תפיסה של העבודה האקדמית כייעוד, כלומר כהגשמה של פוטנציאל יצירה אנושי וכעבודת קודש שתכליתה נשגבת: קידום המחקר והידע האנושיים, הנחלת ידע לדורות הבאים ובכך קידום האנושות בכלל. הבנייה זו מופנת על ידי השחקנים באקדמיה, זוטרים ובכירים. תחושת הייעוד שמלווה את העבודה האקדמית אינה מאפיין שלילי בפני עצמו, להפך – מדובר במצב נדיר בו עובדים אינם מנוכרים מעבודתם, אך האוניברסיטאות משתמשות במאפיין זה של העבודה האקדמית לצורך ניצול כוח העבודה של חברי סגל אקדמי זוטר ודורשות על בסיסו מחברי סגל זוטר ביצוע עבודות בהתנדבות או בשכר נמוך. הענקה של תגמול כלכלי והכרתי שאינו הולם את איכות וכמות עבודתם של חברי סגל זוטר מייצרת ניכור ממקום העבודה ובכך מבטלת את הפעולה החיובית של תחושת הייעוד.

לצד ניתוח המאפיינים לעיל, חלק מרכזי במאמר יוקדש לניתוח מקרים של ניצול תעסוקתי ומיני באקדמיה, אשר מאפיינים אלה אפשרו וקדמו את קיומם. מקרי הניצול התעסוקתי הם מקרים שהגיעו לידיעתו או לטיפולו של ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת תל-אביב. מקרי ההטרדות המיניות ייבחנו באמצעות ניתוח פסק הדין המשמעותי בעניינו של פרופ' אייל בן ארי.

בחלק המסכם של המאמר אדון בשינויים הנדרשים למערכת. ראשית אבהיר שהשינוי הנחוץ אינו ביטול החיובי שבמערכת (תחושת הייעוד, היתרונות שבחניכה וכדומה), אלא שינויים שמשמרים מאפיינים אלה אך מתמודדים עם אפשרויות הניצול הנובעות מהם, התמודדות שעליה לכלול את הקטנת כוחם של בכירי המערכת מול הזוטרים שבה. לבסוף אציע מספר שינויים ראשוניים דחופים: הגדלת כוחן של הקבוצות המנוצלות במנגנוני קבלת החלטות, התמודדות עם האידיאולוגיה הגילדאית הן בפעולות הסברתיות בתוך האוניברסיטה והן בהסכמי השכר, הקמה של מנגנון אפקטיבי למניעת הטרדות מיניות בקמפוס, יצירת תקן העסקה של חוקרים כעובדים, והסדרת מעמד המלגאים.

1. האוניברסיטאות כגילדות והאידיאולוגיה הגילדאית

האוניברסיטאות התפתחו בתהליך הדרגתי שראשיתו במאה ה-13, במקביל וכחלק מהתפתחות הקומונות העירוניות וגילדות הסוחרים והאומנים (שחר, 1985: 94-98). בתקופה זו היו קיימים שני ארכי-טיפוסים של אוניברסיטאות: גילדה של סטודנטים וגילדה של מורים. במודל הראשון הסטודנטים הם ששכרו את המורים, פקחו עליהם, קבעו את מספר השעות, כמות החומר שהיה עליהם ללמד, וחלקים מתוכנית ההוראה. הגילדה הייתה יכולה להחרים מורים ולאסור על לימודים אצלם. המודל השני, שעל בסיסו התפתחו האוניברסיטאות של ימינו, היה מודל גילדות המורים, לפיו המורים היו אלו שקיבלו את הסטודנט כתלמיד. כשסיים התלמיד את תקופת לימודיו, הוא קיבל את התואר המתאים לאותו שלב והיתר הוראה באחת הפקולטות, שאפשר לו לבקש מינוי אוניברסיטאי (שם)³.

הטיפוס הטהור של המסלול האקדמי במודל זה מורכב, בדומה למודל הגילדאי הכללי (Renard, 2000), משלושה שלבים מובחנים ועוקבים: סטודנט לתואר ראשון, סטודנט לתארים מתקדמים המשמש גם כסגל אקדמי זוטרי או כמלגאי מחקר (בשלב זה האקדמיה הופכת גם למקור פרנסה), וסגל אקדמי בכיר. במודל זה, מעמד הסגל הזוטרי מהווה חוליה מקשרת בין שתי עמדות הקצה ושלב השתלמות לקראת קליטה כסגל אקדמי בכיר. מדובר בסטודנטים שלומדים לתארים מתקדמים, לוקחים חלק מרכזי במחקר האקדמי ומלמדים את הסטודנטים לתארים ראשונים (בתרגול, במעבדות ולעיתים בשיעורים).

עוד בדומה למסלול הגילדאי (שם, ע' 24), גם באוניברסיטאות המודל הטהור אינו זהה לזה שמתקיים במציאות, ובמקרה של האקדמיה נראה שרוב השונה מהדומה: מרבית חברי הסגל הזוטרי לעולם לא יגיעו לעמדה הבכירה. בעשורים האחרונים אחוזי הקבלה לסגל הבכיר מהסגל הזוטרי צנחו באופן דרסטי, מכ-50% בשנות השבעים, לכ-5% בשנות התשעים, ולשברירי אחוז בשנות האלפיים. בנוסף וכתוצאה מכך, קיימת במערכת קבוצה גדולה של חברי סגל אקדמי שאינם נמצאים במודל הגילדאי הטהור: מרצים ללא תקן המועסקים במערכת ללא מעמד פורמאלי, ללא ביטחון תעסוקתי, וכמחציתם (עד לאחרונה כולם) מועסקים בהעסקה "קבלנית" לפי יחידות הוראה וללא זכויות סוציאליות. כתוצאה מהקיצוץ בתקני הסגל הבכיר, קבוצה זו גדלה במאות אחוזים בשני העשורים האחרונים.

פער זה בין המודל הטהור לבין המציאות אינו בא לידי ביטוי בגישת האוניברסיטאות כלפי הסגל האקדמי הזוטרי. להיפך, הנהלת האוניברסיטאות וחברי הסגל הבכיר מדמים כי המודל הגילדאי עודנו מתקיים. בהתאם לזאת הם מתייחסים לסגל האקדמי הזוטרי ששייך למודל הגילדאי (סטודנטים לתארים מתקדמים) כאל סגל בכיר עתידי, ולסגל שאינו חלק מהמודל הגילדאי (מורים ללא תקן) כאל "טעות זמנית". התייחסות זו חשובה להבנת האופן בו מוצדקת העסקה פוגענית של סגל אקדמי זוטרי באוניברסיטאות. מאן ואילך אכנה גישה זו "האידיאולוגיה הגילדאית".

הסבר חלקי לפער שבין המציאות לבין גישתם של הבכירים במערכת נובע ממבנה האוניברסיטאות. מרבית חברי הסגל האקדמי הבכיר היו בעבר סגל אקדמי זוטור באוניברסיטאות בארץ או בחו"ל. חברי הסגל הבכיר נוטים לשכוח שלא כל התלמידים לתארים מתקדמים שעוסקים בהוראה ונתמכים על ידי מלגות יגיעו לעמדת סגל בכיר. הם מתייחסים לניסיון חייהם כמקרה הנפוץ, למרות שזה אינו מייצג את כל או אף את מרבית המועסקים תחתיהם. עבורם, הסכמי השכר של הסגל האקדמי הזוטור אינם מוצדקים שכן התגמול עבור עבודתם יגיע בעתיד, והמחקר וההוראה שהם מבצעים אינם עבודה אלא השתלמות. גם חברי סגל בכיר הידועים בציבור בעמדותיהם ה"חברתיות" מתייחסים בקלות ראש להעסקה העוקפת את הסכם השכר בין ארגון הסגל האקדמי הזוטור לבין האוניברסיטה, ובמקרים מסוימים אף טוענים שאין כלל צורך בארגון עובדים של סגל אקדמי זוטור.

בין אם מדובר בהליך פסיכולוגי נפוץ של הצדקת פעולות שמוסריותן מוטלת בספק ובין אם מדובר באידיאולוגיה יוצאת דופן שמקלה על הליך זה, על מנת להבין את מערכת יחסי העבודה באוניברסיטה יש לזכור את הפער האידיאולוגי בין עמדת ההנהלה וחברי הסגל הבכיר לבין המציאות בפועל.

2. תלות במערכת הגילדאית האקדמית

ניתן לחלק את הסגל האקדמי הזוטור באוניברסיטאות לשתי קבוצות עיקריות: סטודנטים לתארים מתקדמים אשר מועסקים בהוראה או מקבלים מלגת מחקר, ומרצים ללא תקן, שרובם מכונים עמיתי הוראה או מורים "מן החוץ"⁴, כשני שלישי מהם בעלי תואר דוקטור, שאינם סטודנטים וגם אינם חברי סגל אקדמי בכיר⁵. לשתי הקבוצות הזוטורות יש מאפיין מרכזי משותף: הן סטודנטים לתארים מתקדמים והן המרצים ללא תקן תלויים באלה שנמצאים בראש הפירמידה האקדמית – חברי הסגל האקדמי הבכיר.

על מנת להבין את מידת התלות יש להתייחס למאפיין נוסף של האקדמיה בכלל, והאקדמיה הישראלית בפרט – מספרם המצומצם של השחקנים אשר אמורים על הליך הקבלה והחניכה. כמו כן, מרבית הקוראים של התוצרים האקדמיים (מאמרים, ספרים וכו'), הם אקדמאים בעצמם, והיצרנים בשדה הם אלה שקובעים עמדתם של יצרנים אחרים בו. בעקבות בורדייה (Bourdieu, 1984) אכנה מצב זה שדה ייצור מצומצם (Field of Restricted Production)⁶.

שדה הייצור המצומצם האקדמי מחולק לעמדות שונות: זוטור, מנהלי ובכיר (כאשר כל עמדה מחולקת בתורה לתת עמדות). בהתאם לכך, קיימים שני סוגים כלליים של יחסי כוח – יחסים פנים עמדותיים ויחסים בין עמדותיים. במקרה של סכסוכים בין עמדותיים בין חברי סגל אקדמי בכיר לזוטור, כתוצאה ממאפייני השדה האקדמי, חברי סגל בכיר ייטו לתמוך בשותפיהם לעמדת הבכירות. זאת משלושה טעמים מרכזיים: ראשית, כאשר מאבקים נסובים סביב הפריבילגיות של עמדת הבכירות (ומרבית הסכסוכים מכילים גם אלמנטים מסוג זה, מכיוון שהשאלה מהן הזכויות והחובות של חבר סגל זוטור מוסים תמיד מקפלת בתוכה את שאלת הזכויות והחובות של חברי סגל זוטור בכלל), הבכירים חולקים אינטרס עמדותי, ובהתאם לזאת, במרבית המקרים, חולקים תפיסת עולם משותפת – האידיאולוגיה הגילדאית – אשר מקדמת תמיכה בחבריהם לעמדה. שנית, "תמיכה" כפעולה הנורמטיבית במקרים של סכסוכים בין עמדותיים מהווה תעודת ביטוח לסגל הבכיר למקרים עתידיים (כמובן שאין הכוונה לניסוח רציונלי ומודע של מניע זה לפעולה). הסיבה השלישית והמרכזית לתמיכה של בכירים זה בזה

נעוצה באפיון האקדמיה כשדה ייצור מצומצם. מרבית חברי הסגל הבכיר באקדמיה בישראל (וככל הנראה במרבית העולם) בכל תחום מכירים זה את זה ונמצאים או נמצאו בקשרים מקצועיים וחבריים: הם שותפים בכנסים, בכתיבת מאמרים, בישיבות חוג, בעריכת כתבי עת וספרים, בישיבות דיסציפלינה וכדומה. העבודה המשותפת של חברי הסגל הבכיר, קשרי החברות ביניהם וכן התלות שלהם זה בזה (לצורך קידום, פרסום מאמרים, קואליציות בניגול החוג וכדומה) מייצרים תמריץ חזק לפעול זה למען זה. לכן, כאשר חבר לעמדת הבכירות מסתכסך עם חבר או חברת סגל אקדמי זוטר, הרווח בגין תמיכה בסגל הזוטר לעולם לא יוכל לשוות להפסד שנלווה ליציאה כנגד חבר לבכירות⁷.

מהצד השני, התלות של חבר סגל זוטר בבכירי המערכת, תלות להמשך הקריירה האקדמית, לובשת אופי כפול: הטווח הקצר והטווח הארוך. התלות בטווח הקצר נובעת מהעדר ביטחון תעסוקתי לחברי סגל אקדמי זוטר ומיחסי הכפיפות הדומיננטיים במבנה גילדאי: המשך ההעסקה או המלגה שניתנים משנה לשנה או מסמסטר לסמסטר נמצאים תחת איום תמידי ויוצרים חוסר ביטחון תעסוקתי ואישי מתמשכים. התלות בטווח הבינוני והארוך נובעת מהיות האקדמיה שדה ייצור מצומצם ומאופיו של הליך ההתקדמות במערכת האקדמית: ריצוי חברי הסגל הבכיר חיוני על מנת להתקדם בהיררכיה האקדמית ולזכות בתקן אקדמי בכיר, גם אם הסיכוי לכך הוא מזערי. בהקשר זה, חשוב להבין את הערך שמייחסים חברי סגל אקדמי זוטר לתקן בכיר באקדמיה. בדיונו בשדות, אשר כולל דיון בשדה האקדמיה, בורדייה מבהיר שהפרסים שהשדה יכול להעניק (לדוגמא, תקן בכיר) נהירים רק למי שנמצא בתוך השדה, ובמקרים רבים "מי שלא הוכשר כדי להיכנס לשדה אינו מסוגל לתפוס את מושאי המאבק הייחודיים לו" (בורדייה, 2005, ע' 113). אפשר לנסח זאת גם באופן הפוך, ולומר שחלק מההכשרה לשדה הוא האדרה של מושאי המאבק בו. בהתאם לזאת, חלק מתהליך הכניסה לשדה האקדמי הוא הפנמת הערכים והפרסים שבו – הענקת ערך למחקר אקדמי, לעמדה אקדמית, ולעיתים, כפי שצוין מעלה, אף קבלת המיתולוגיה של מחקר כעבודת קודש וכמסלול חניכה שבסופו מינוי של חבר סגל בכיר, וכתוצאה מאלה, הפנמת ההנחה שעבודה בהווה בתת-תנאים אינה מהווה בעיה. בהתאם לזאת, בקרב חברי סגל אקדמי זוטר, תקן אקדמי בכיר הוא עמדה נכספת ובעלת יוקרה וערך שעולים בהרבה על ערכה מחוץ לאקדמיה (אף שגם שם היא נתפסת כעמדה בעלת ייחוס והשפעה). מדובר בפסגת השאיפות של חברי סגל אקדמי זוטר רבים.

כתוצאה מהסולידריות בין חברי הסגל הבכיר והתלות של חברי הסגל הזוטר בהם, סכסוך עם דמות בכירה במערכת משמעו סכסוך עם בכירי המערכת בכלל והורדת סיכויי הקבלה כסגל בכיר בכל האוניברסיטאות בארץ. מזה כמה שנים פעילים למען זכויות מהגרי עבודה נאבקים ב"הסדר הכבילה", שכוכל את המועסק למעסיק מסוים ושולל את אשרת שהייתו במידה והוא עוזב את המעסיק, ביוזמתו או ביוזמת המעסיק (קמפ ורייכמן, 2008, 104-98). ההתנגדות לכבילה נובעת מהעובדה שהסדר זה מגביר את האפשרות לניצול (בעיקר ניצול תעסוקתי וניצול מיני). במצב של "כבילה", משמעותה של התפטרות היא שהעובד הופך ללא חוקי. עזיבת המעסיק אינה אופציה. מסיבה זו עובדים רבים נאלצים לסבול יחס מנצל ופוגעני. אף שאין להשוות את מצבם של מהגרי עבודה משועבדים לזה של הסגל האקדמי הזוטר, גם באוניברסיטאות קיים מעין הסדר כבילה. במצב בו לעיתים קרובות יש לא יותר מכמה מחלקות רלוונטיות בארץ, ומשרה בחו"ל לא ניתן לקבל בלי המלצות טובות מהארץ, גם כאן היציאה כנגד הממונה הישיר אינה באמת אופציה, והתנגדות לו משמעה פגיעה קשה בסיכוי להתקדם מבחינה מקצועית. בעוד שבמקרה של מהגרי העבודה, הסדר הכבילה הוא הסדר כפוי שמוצרך באמצעות חוקי עבודה, באקדמיה מדובר ב"הסדר כבילה מבני" הנובע מהמבנה הגילדאי.

בית הדין המשמעתי של האוניברסיטה העברית⁸ התייחס גם הוא לתלות בין הסגל הבכיר לבין הסגל האקדמי הזוטר כגורם משמעותי באפשרות של חברי סגל בכיר להפעיל כוח על חברות סגל אקדמי זוטר: "עליונותו המקצועית של איש הסגל [הבכיר]⁹ על הסטודנט מתבטאת בשיהי המקצועי ביניהם אולם גם בשורה של עניינים מעשיים: איש הסגל [הבכיר] נותן ציונים, מנחה בעבודות, חבר בוועדות המעניקות מלגות ותקציבי מחקר, חבר בוועדות הבחורות בין מועמדים למשרות, כותב מכתבי המלצה. איש הסגל הוא בעל קשרים בחו"ל, ובמדינה קטנה כשלנו הוא על פי רוב מכיר ומוכר גם מחוץ לאקדמיה. מכיוון שכך, ככל שהדבר נוגע לעיצוב חייו המקצועיים, תלותו של הסטודנט באיש הסגל [הבכיר] היא רבה מאד". פרט לשני הסעיפים הראשונים, איש הסגל הבכיר "עליון" באותו אופן ביחס למורה מן החוץ או עמית ההוראה.

3. מודל החניכה הגילדאי

מודל החניכה הגילדאי הוא מודל של חניכה לאומנת, אשר מניח שעל מנת לשלוט בה יש צורך בהדרכה ובליווי צמוד מצד האומן המומחה הבכיר במשך השנים הראשונות של ביצועה. במודל כזה, היחסים בין מנחה למונחה מאופיינים בקשר אישי ואינטנסיבי. לצד זאת, כאמור, מדובר בקשר היררכי המאופיין בתלות רבה של המונחה במנחה.

לכך יש להוסיף מאפיינים ייחודיים לאקדמיה: במדעי החברה והרוח הביקורתיים – דווקא על רקע דיון מתמשך ביחסי כוח – נפוץ ניסיון להיפטר מסממנים היררכיים המוצג כניסיון לשבור ולבטל את ההיררכיה, כאשר, לעתים קרובות, הדבר נעשה באופן חלקי, תוך שמירה על הפריבילגיות שעמדת הבכירות מאפשרת. באקדמיה כולה, וביתר שאת במדעי הטבע וההנדסות, תפיסת המחקר כיעוד מצדיקה חריגה מדפוס היחסים של עובד-מעביד: על בסיס המשגת המחקר והעבודה האקדמית כיעוד (על כך יורחב בהמשך), נטען שחברי הסגל כולם עובדים במוסד למען מטרה משותפת ונשגבת, קידום המדע והמחקר, בניגוד ליחסים אנטגוניסטיים למען רווח כספי כנהוג בשוק העבודה (שם שכר העובד הוא "על חשבון" רווח הפירמה), לכן, במוסד לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד, אלא משהו אחר, שבין כותלי האקדמיה מתעקשים שלא להגדירו.

מאפיינים אלה מייצרים מצב בו היחסים בין מנחה למונחה "מקפצים" בין שני סוגים של יחסים חברתיים ממוסדים – יחסי חברות ויחסי עובד-מעביד. יחסים חברתיים ממוסדים נושאים איתם מערכת של ציפיות, חובות וזכויות לכל צד ביחסים¹⁰. יחסים חבריים מאופיינים בקרבה, מגע, אמפתיה, פתיחות, ערבות, הגנה הדדית, נאמנות וסימטריה, שאינם מאפיינים יחסי עובד-מעביד. לעומת זאת, יחסי עובד-מעביד מאופיינים באינטרסנטיות, היררכיה מפורשת, תלות לא סימטרית (חלק מהזכויות של בוס זה לפטר, עובד לא יכול לפטר את הבוס שלו), סנקציות ברורות, וכדומה¹¹.

כחלק מההיררכיה שבין מונחים למנחים, למנחים כוח רב יותר גם בהגדרת המצב בכל אינטראקציה, כלומר הם אלה שיכולים לבחור מתי לעבור בין יחסים חבריים ליחסי עובד-מעביד. כך, הם יכולים ליהנות מהיתרונות שבשתי העמדות – המנחה והחבר. מדובר בדינאמיקה מורכבת, שכן השאיפה ליחסים חבריים וקרובים היא דו-צדדית, ולעתים, בעיקר בשלבים הראשונים של היחסים, היא מאפיינת יותר את חברי הסגל האקדמי הזוטר שמעוניינים בקרבתו של איש הסגל הבכיר, שבמקרים רבים זוכה להערכה רבה מצידם, שאף גובלת בהערצה. עם זאת, הקרבה אינה מפורשת באופן זהה על ידי שני הצדדים.

מצד חברי הסגל הזוטר, הקרבה הנכספת היא עדות לאיכות המחקר, לכך שהליך החניכה שהם עוברים מוצלח, ולכך שהם הפכו לשחקנים בתוך שדה הייצור המצומצם ובהתאם לכך מתייחסים אליהם באופן בו מתייחסים לשחקנים אחרים בתוכו. לפיכך, לא מפתיע שעלבון הוא רגש משותף למונחות רבות שחברי סגל בכיר הטרידו מינית: הקרבה, העניין וההישגים שניתנו להן מצד חברי סגל בכיר, שהיוו עדות לאיכותן כחוקרות ולהתקדמותן בשדה הייצור, מפורשות מחדש כשימוש ציני ומעליב בעמדת הבכירות (היחס האישי והתעניינות בעבודתן לצד הישגים אקדמיים פר אקסלנס: עבודה משותפת לקראת פרסום, ציונים, העסקה במחקר או בהוראה וכדומה).

כעת אפנה לבחינת השפעת המודל הגילדאי והתלות שהוא מייצר על ניצול באקדמיה. דיון זה יחולק לשני חלקים, בראשון אתייחס לקשר בין המודל הגילדאי לבין ניצול תעסוקתי, ואילו בשני אתייחס לקשר בין המודל הגילדאי לבין הטרדות מיניות באקדמיה.

4. המודל הגילדאי, התלות באקדמיה ותנאי העסקה

במהלך תקופת כהונתי כיו"ר ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת תל-אביב נתקלתי במקרים רבים של פגיעה בחברי סגל אקדמי זוטר מכל הקבוצות, מקרים הנעים בין הפרות קלות של הסכמי השכר לבין סיפורים מזעזעים של ניצול. בחלק זה אנסה להראות את הקשר בין המודל הגילדאי לבין פגיעה תעסוקתית בסגל אקדמי זוטר.

כאמור, הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות מורכב משתי קבוצות עיקריות: סטודנטים לתארים מתקדמים אשר מלמדים או זכאים למלגה, ומרצים ללא תקן, מרביתם בוגרי תואר דוקטור, שאינם סטודנטים ואינם חברי סגל בכיר. האידיאולוגיה הגילדאית מספקת הצדקה לפגוע בתנאי העסקתם של חברי שתי הקבוצות. יש לשים לב לכך שהקבוצה השנייה, של המרצים ללא תקן שמרביתם מכונים מורים **מן החוץ**, מוגדרת על דרך השלילה: כמי שאינם סטודנטים ואינם סגל בכיר. הגדרה זו בפני עצמה מהווה עדות לכוחו של המודל הגילדאי המדומיין – מדובר במורים שלא שייכים למודל הגילדאי הטהור של המערכת ועל כן לא יכולה להיות להם הגדרה חיובית.

בעקבות הקיצוצים בתקציב ההשכלה הגבוהה והמשבר התקציבי החמור אליו נקלעו האוניברסיטאות בעשור שבין 2009-2000, האוניברסיטאות צמצמו מאוד את קליטתם של חברי סגל בכיר חדשים. לפיכך, בתקופה זו מספר חברי הסגל הבכיר הכולל ירד בכ-20%. תוצאה הכרחית של הירידה במספר חברי הסגל הבכיר היא שמספרם של בוגרי הדוקטורט והפוסט-דוקטורט שלא קודמו לשלב הבכירות אחרי סיום שלב הביניים גדל מאוד. אלה מהם שלא רצו או לא יכלו לפתוח במסלול קריירה חלופי, או שהאמינו להבטחות שיגיעו בעתיד ימים טובים ושכדאי להם להישאר במערכת, המשיכו ללמד באוניברסיטאות ובמכללות כמרצים "ללא תקן" (בדיעבד התברר שעצם הסכמתם לשמש כמרצים ללא תקן נרשמה לגנותם, שכן מרצים בכירים המאיישים ועדות קבלה טוענים שלו היו טובים יותר, היו מפתחים קריירה באוניברסיטאות בחו"ל). כלומר, בוגרי דוקטורט רבים "נתקעו" לאחר סיום שלב הזוטר בעמדת ביניים של מורים דוקטורים שלא זוכים לתקן בכיר במערכת. כך התרחב מאוד שיעור ה"מורים מן החוץ" מקרב המועסקים באוניברסיטה.

נאמנים לאידיאולוגיה הגילדאית, בכירי האוניברסיטאות דימו שרוב המורים מן החוץ הם שופטים עליונים, רואי חשבון בכירים, או פרופסורים מאוניברסיטה אחרת. קיום מעמד של חברי סגל אקדמי שאינו זוטר ואינו זוכה לתקן בכיר הוכחש. תפיסה זו, שמקורה

במבנה הגילדאי המדומיין, יצרה תשתית אידיאולוגית לניצול ממוסד: עד ל-2008 מרבית המועסקים בעמדת הביניים (שאינה מתמיינת למודל הגילדאי הטהור) הועסקו בתקן של "מורים מן החוץ" המאופיין בהעסקה לפי "יחידות הוראה", העסקה במשך 8 חודשים בשנה, פיטורין כל קיץ ללא כל זכויות סוציאליות, והעדר מעמד באקדמיה, ביניהם רבים שהועסקו בתקן זה במשך עשרות שנים. לדוגמא, ארגון הסגל הזוטר בתל-אביב מטפל כיום בתביעה של מורה מן החוץ שפוטר ללא פיצויים לאחר כ-20 שנות עבודה שכללו הוראה מתמשכת, מחקר, ריכוז תוכניות לימודים ועוד (גם הליך פיטוריו היה לקוי: הוא זומן לשימוע באיחור של שנה ודקאן הפקולטה בטלה את השימוע כשראתה שהגיע לשימוע עם נציגי הוועד – זכות השמורה לו על פי חוק).

בתחילה מורים אלה יוצגו על ידי ארגוני הסגל האקדמי הבכיר, שכן הם מבצעים תפקידים שבחלוקת העבודה האקדמית אמורים היו להיות מוטלים על חברי סגל אקדמי בכירים. לאחר שהתברר שארגוני הסגל הבכיר אינם מייצגים את האינטרסים של קבוצה זו, הוסדרה ב-2008 העברתם לארגוני הסגל האקדמי הזוטר, כחלק מהסכם השכר שנחתם באותה שנה. ההסכם הסדיר את העסקת חלקם¹² בתקן חדש בשם "עמית הוראה". התקן פתר חלק מהבעיות באופן ההעסקה של מרצים אלה, אך ישנם מאפייני העסקה פוגעניים המאפיינים גם את המועסקים בתקן עמיתי הוראה, בראש ובראשונה העדר ביטחון תעסוקתי, ומעמדם האקדמי שאינו מוסדר (ראה מאמרו של מישורי בספר זה). לדוגמא, במקרה שנידון בבית משפט, ראש חוג פיטר עמית הוראה מכיוון שזה ביקש לשנות את שעת הוראת הקורס בשל הצורך להתאים לשיקולי המערכת גם במקום עבודה אחר, ובכך, לטענת ראש החוג, הוכיח חוסר נאמנות לאוניברסיטת ת"א. עבור מרצה רגיל באקדמיה, או גם מורה בתיכון, מערכת ההוראה מוסדרת מול גורם יחיד. מורה "מן החוץ" נדרש להתאים את עצמו לשיקולי מערכת במוסדות שונים, כאשר באף אחד מהם הוא אינו נהנה מהסדרי ביטחון תעסוקתי. למרבה הצער, בית הדין לא נתן את דעתו למצבו המיוחד של חבר הסגל הזוטר, וגיבה את ראש החוג במקרה זה.

בנוגע לסגל האקדמי הזוטר ה"קלאסי", כלומר, תלמידי תארים מתקדמים שחוקרים ו/או מלמדים, פעולתה המרכזית של האידיאולוגיה הגילדאית היא יצירת יחס של האוניברסיטאות כלפיהם כאל שוליות של הסגל הבכיר שבעתיד יעברו לעמדה בכירה עתירת זכויות. בהתאם לזאת, מצופה מהם להקרבה בזמן הנוכחי, שעליה הם יפוצו לכאורה בשלבים מאוחרים יותר בקריירה האקדמית. כך, בשיחות רבות עם בכירי הנהלת האוניברסיטה, כונו סטודנטים מלגאים ומורים בשכר "משתלמים", ובדומה, חברי סגל בכיר טוענים תדיר כי ההוראה כסגל זוטר בתנאי שכר עלובים היא חלק מהליך ההשתלמות (שגם הם עברו), והתשלום עליה הוא "צ'ופר", ולכן אין להתלונן על תנאי ההעסקה.

לארגון הסגל מגיעים מקרים רבים בהם חברי סגל אקדמי בכיר דורשים מחברי סגל אקדמי זוטר ביצוע של עבודת הוראה, עזרה בהוראה או עזרה במחקר בהתנדבות או תמורת שכר נמוך מהקבוע בהסכם השכר (שעבור מתרגלים הלומדים לקראת תואר שני עומד ב-2011 על 4500 ₪ לחודש למשרה מלאה). במרבית המקרים, ההצדקה לכך נעשית בעזרת האידיאולוגיה הגילדאית. מחלקות משאבי אנוש מאמצות גם הן אידיאולוגיה זו, ומשתמשות בה כדי להסביר מדוע אין צורך בתנאי העסקה הוגנים לחברי סגל אקדמי זוטר.

להלן שתי דוגמאות מיני רבות. סמנכ"לית משאבי אנוש כינתה חברי סגל זוטר "מפונקים", מכיוון שביקשו פיצוי כספי (בהתאם להסכם השכר) על כך שלצד עבודת התרגול התבקשו לבדוק עשר מטלות במהלך הסמסטר. היא התקוממה על כך שהם מבקשים תגמול כספי עבור כל "תרומה למערכת האקדמית". טענה זו נשענת על התייחסות לחברי הסגל האקדמי הזוטר, במקרה זה תלמידי תואר שני שמלמדים במשך שנתיים או שלוש, כאל חלק מהמערכת, כסגל בכיר עתידי במוסד, ולכן ככאלה שיש לצפות מהם להקרבה לטובת המוסד. במקרה דומה בקורס אחר, חבר סגל בכיר האחראי על הקורס דרש מהמתרגלים לעבוד בהתנדבות, על בסיס אותו הגיון בדיוק ותוך השוואה בינו לבנים, כאשר הוא מבהיר שגם הוא לא "מתחשבן עם המערכת" בכל פעם שהוא מבצע עבודה אקדמית. במקרה זה העובדים, תלמידי תואר שני, ביקשו שהטיפול בעניין יופסק מחשש לפגיעה עתידית בקריירה האקדמית שלהם, וכן מכיוון שהתלונה פוגעת ביחסים החבריים שנקמו בינם לבין מרצה הקורס. זאת למרות שראו במו עיניהם כיצד אותו מרצה מביע תמיכה בהעסקתם ללא תגמול כספי מתאים.

לארגון הגיעו לאורך השנים דיווחים רבים על בקשות מצד בכירי המערכת לעבודה בהתנדבות: בדיקת מבחנים, העברת שיעורים, עבודה במחקר, סיוע בארגון כנסים וכדומה. בקשות/דרישות מסוג זה הופנו הן כלפי סגל זוטר קלאסי (תלמידים לתארים מתקדמים) והן כלפי מורים מן החוץ ועמיתי הוראה. במרבית המקרים, הבקשה לעבודה בהתנדבות נשענה על "חברות" ו"בקשה לעזרה", כאשר התלות האקדמית משמעה שריצוי חבר הסגל הבכיר הכרחי להמשך ההעסקה ולהמשך הקריירה האקדמית. לא מיותר לציין שרבים מאלה המתבקשים לבצע עבודת הוראה בהתנדבות או בשכר הנמוך מהקבוע בהסכמים אינם חולקים את האידיאולוגיה הגילדאית כתפיסת עולמם, אך הם בכל זאת בוחרים לבצע את העבודה בתנאים אלה, על מנת שלא להסתכסך עם חברי הסגל הבכיר המצפים זאת מהם¹³.

השימוש באידיאולוגיה הגילדאית אינו נעשה רק במקרים פרטניים. תוצאה מרכזית נוספת של הקיצוץ התקציבי של העשורים האחרונים היא הגדלת עומס העבודה הממוצע הנדרש מזוטרים במערכת ללא תוספת שכר. לדוגמא, הגידול במספר הסטודנטים בכיתות התרגיל וההרצאות: בעשורים האחרונים חל גידול של כ-80% במספר התלמידים בכיתה. העלייה במספר התלמידים בכיתה הגדילה את העבודה הנדרשת באופן ניכר, שכן חלק מרכזי מעבודת ההוראה נקבע לפי מספר הסטודנטים בקבוצה: הזמן שעל המתרגל או המרצה להקדיש למענה לשאלות סטודנטים בעל-פה ובמייל, הזמן המוקדש לבדיקת עבודות ומבחנים, מספר שעות הקבלה שיש לקיים, וכדומה (חשוב לשים לב לכך שהמטלות שמושפעות ממספר הסטודנטים הן מטלות אופייניות לסגל אקדמי זוטר, כאשר בכירי המערכת נמנעים מהן במידה וישנו חבר סגל זוטר עליו ניתן להטילן). העומס גדל עד כדי כך שהסכמי השכר הקובעים את ממוצע שעות העבודה הנלוות הנדרשות לכל שעת הוראה פרונטאלית הפכו לא רלבנטיים. במרבית הפקולטות, ובפרט בפקולטות לאומניות, מדעי הרוח והחברה, רוב המתרגלים עובדים שעות שחורגות בהרבה מהממוצע שעל בסיסו מנוסחים הסכמי השכר. זאת, כמובן, בידיעתם של חברי הסגל הבכיר אשר מפקחים על הקורסים. בכל המקרים שהגיעו לטיפול הארגון, חברי הסגל הבכיר התנגדו לכל מהלך שידרוש תגמול התואם להסכמים. עמדה זו מנומקת בקשיים תקציביים של המערכת/הפקולטה בשילוב הטענה שהתגמול הנוכחי הוגן למרות שאינו עומד בהסכמי השכר. הן הדרישה להירתם למען המערכת בזמן שהיא נמצאת בקשיים תקציביים והן הטענה לפיה השכר ההוגן עבור העבודה נמוך מזה הנקבע בהסכמים הקיבוציים מוצדקים בעזרת האידיאולוגיה הגילדאית.

האידיאולוגיה הגילדאית משמשת גם להצדקת העסקת סגל אקדמי זוטר תמורת מלגות – צורת תגמול שעוקפת את חוקי המגן על מועסקים, לרבות חוק שכר מינימום. חוקרים רבים נתמכים על ידי מלגות במהלך לימודיהם למאסטר, דוקטורט, או פוסט-דוקטורט. רבים מהם נדרשים, בתמורה למלגה, להשקיע במחקר שעות רבות, בהיקף שדומה למשרה מלאה ואף עולה עליה, בפיקוח הדוק וביחסי כפיפות זהים לחלוטין ליחסים שבין עובד למעביד. הם מתוגמלים על עבודה זו במלגה שגובהה בין 2000 ₪ לחודש לתלמידי תואר שני בתחילת דרכם לבין 4000 ₪ לחודש לתלמידי תואר שלישי מתקדמים (חשוב להבהיר שלא מדובר בכל מלגות המחקר, ישנן מלגות קיום אשר ניתנות בגין הצטיינות במחקר או כתמיכה כספית המאפשרת לפנות יותר זמן למחקר, ואלה אינן מהוות העסקה עוקפת חקיקה. הטענה נכונה בעיקר למלגאים שעובדים במעבדות מחקר. במקרים אלה תגמול באמצעות מלגה הוא למעשה מסלול העסקה עוקף חוקי מגן). התגמול באמצעות מלגות מוצדק בעזרת האידיאולוגיה הגילדאית, המניחה שדין השתלמות השוליה אינו כדין העסקה של עובד "רגיל". מדובר באופן הבולט ביותר בו האוניברסיטאות מנסות להשתמש באידיאולוגיה הגילדאית על מנת לפגוע בתנאי העסקתם של חברי סגל אקדמי זוטר: לאורך ההיסטוריה, רשויות האוניברסיטה ניסו מספר פעמים להרחיב את תחום המטלות שניתן יהיה לתגמל במלגה ולא בשכר. המוסדות הצליחו לקבע את הנוהג לפיו תלמידי מחקר מתוגמלים באמצעות מלגות עבור המחקר שהם מבצעים וניסו להעביר גם את התגמול שניתן עבור הוראה אקדמית של חברי הסגל הזוטר משכר עבודה לתגמול באמצעות מלגות (הניסיון האחרון התקיים בסוף שנות ה-90 באוניברסיטת חיפה - מלגות "השתלמות בהוראה"). ניסיונות אלה נכשלו עקב התנגדות ארגוני הסגל האקדמי הזוטר והחשש מתגובת אגף מס הכנסה במשרד האוצר למהלך מסוג זה.

לצד תת-התגמול הרוחבי המתואר לעיל (שכר הנמוך משכר המינימום), העדרן של הגנות בחוק על תגמול באמצעות מלגה מאפשרות ניצול בהקשרים רבים נוספים. לדוגמה, מלגאית שילדה בזמן תקופת המחקר (שנמשכת מספר שנים) עוררה את כעסו של המנחה שלה, וזה דיווח שהחוקרת אינה מתקדמת במחקר באופן משיביע רצון. בעקבות הדיווח מלגתה הופסקה. למרות שהמנחה הודה בפני המלגאית שהלידה היא הסיבה לדיווח הכוזב שמסר, המלגאית סירבה להתלונן מחשש להשלכות התלונה (במקרה זה, חשש שלא יאפשרו לה לסיים את התואר). דוגמה נוספת: מנחה של סטודנטים לתואר שני סירב לאפשר למלגאיות שחקרו במעבדה לצאת לחופשות (לו הן היו "עובדות", החוק היה מגן עליהן). לצד אלה, ישנם מקרים רבים של כפיית נוכחות של מלגאים במעבדות לאורך שעות רבות, כולל בסופי שבוע, או של "נידוב" תלמידי מחקר למטלות חוגיות כמו עזרה בהפקת כנסים ואירועים, ללא תשלום. בנוסף, למרות האיסור על תשלום במלגות עבור הוראה, לארגון מגיעים מקרים בהם מלגאים נדרשו ללמד או לבצע מטלות הוראה תמורת מלגתם, כאשר חברי הסגל הבכיר מצדיקים זאת בכך שהסכם השכר שאוסר זאת לא מבין נכונה את היחסים באקדמיה, ומסתמכים על התלות האקדמית כערובה לכך שהמועסקים לא יתלוננו.

ואכן, מועסקים ומלגאים רבים מוכנים לוותר על זכויות בסיסיות ולא להתלונן בפני רשויות האוניברסיטה על פגיעות מתוך חשש מתוצאותיה של תלונה כזו. חברי סגל זוטר רבים מדווחים שהם מעדיפים לא להסתכסך עם המנחים גם כאשר זכויותיהם מופרות, כפי שמדגים המקרה של המלגאית שילדה במהלך המחקר. הדבר נכון גם במקרים של הפרות קשות ביותר של זכויות חברי הסגל הזוטר, קל וחומר בעשרות מקרים קלים יותר בהם

בחרו שלא להתעמת עם האוניברסיטה מחשש להשלכות התלונה. כיום, מנגנון פיתרון הבעיות באקדמיה אינו מתייחס לייחסי הכפיפות הגילדאיים כלל, ואף מנצל אותם על מנת להקטין את כמות הפונים. פנייה של הארגון למחלקת משאבי אנוש בנוגע לניצול חברי הארגון תגרוור פנייה לראש החוג, וזה יפנה למנחה ויציג את התלונה בפניו. במקרים רבים, המנחה יפעיל לחץ על חבר הסגל שהתלונן על מנת שזה יבטל את תלונתו¹⁴.

5. המודל הגילדאי, התלות באקדמיה והטרדות מיניות

בסוף העשור הראשון של שנות ה-2000 הוגשה סידרת תלונות בנוגע להטרדה מינית מצד מרצים בכירים באוניברסיטה העברית. בעקבות תלונות אלה, נפתח הליך פנים אוניברסיטאי לבחינת ההאשמות כנגד אחד המרצים, פרופ' אייל בן ארי. ההליך סוכם בפסק דין משמעותי מטעם האוניברסיטה העברית¹⁵. בחינת פסק הדין לאור המודל הגילדאי מדגימה את הקשר בין אפשרויות ניצול לבין יחסי ההיררכיה הגילדאיים המתקיימים בין סגל אקדמי בכיר וזוטר.

פסק הדין בחן חמש תלונות, כולן של סטודנטיות לתארים מתקדמים שהנחה בן ארי. מעיון בפסק הדין בולטת העובדה שכל חמש המתלוננות, בכללן השלוש שוועדת המשמעת החליטה שכן ארי ביצע עבירות כלפיהן, הצהירו שהעדיפו במשך תקופה ארוכה לא להתלונן על בן ארי או להתנגד לו, וזאת מחשש להשלכות על עתידן האקדמי. בולטת במיוחד עמדת המתלוננת המכונה בפסק הדין "רחל", אשר סירבה לשתף פעולה עם החקירה שבוצעה לאחרונה (כאשר העברות לכאורה נעשו לפני שנים רבות) מהסיבות הללו בדיוק. "רחל" המשיכה במסלול האקדמי ומשמשת היום כמרצה באוניברסיטאות מובילות בחו"ל, ולהצהרתה, זו הסיבה בגינה סירבה לשתף פעולה עם החקירה.

המתלוננת הראשונה מתוארת בפסק הדין כמוקד אליו הגיעו נשים שכן ארי הנחה והתנהג כלפיהן "התנהגות לא ראויה". בעקבות פרסום פרשה אחרת בה הואשם חבר סגל בכיר בהטרדה מינית בחוג לסוציולוגיה, "החל מסע לחצים על חוה [כינוי המתלוננת בפסק הדין] כדי שתגיש תלונה לגבי מה שאירע בינה לבין הנילון. חוה ידועה כפמיניסטית ועל כן הפונים אליה סברו כי ראוי שתלונן" (פסק הדין של בית הדין המשמעתי של האוניברסיטה העברית בירושלים, האוניברסיטה העברית בירושלים נגד א' בן-ארי מיום 23.2.2011). הנפגעת זמן ב (<http://academic-secretary.huji.ac.il/upload/Ben%20Ari.pdf>). הנפגעת מסבירה שחששה להגיש תלונה כיוון שבאותו הזמן הייתה מרצה באוניברסיטה לפני שלב הקביעות, ולכן חששה מאוד מתגובותיו של בן ארי ומעימות איתו. נפגעת נוספת אשר סירבה להופיע למתן עדות בהליך, הסבירה את הסיבות לסירובה זה בשיחה עם ראש החוג, שהפציר בה לשתף פעולה עם החקירה "אין לי קשר עם האוניברסיטה העברית, אין לי קשר עם אייל, ויתרתי על המון דברים כי לא רציתי את הקשר איתו אתה יודע זה חוג קטן. אני באמת סומכת עליך שזה לא יתפרסם בשום אינטרנט ובשום עיתון, כי זה יהיה בשבילי פשוט אסון, ממש אסון. אני לא יכולה לשאת את המחשבה, בגלל זה אני גם לא עשיתי שום דבר" (שם). הנפגעת הראשונה הייתה לקראת קביעות והעדיפה שלא להתלונן מחשש שתלונה תפגע בסיכויי הקבלה שלה, השנייה מתייחסת לכך שהחוג לסוציולוגיה ואתרופולוגיה הוא חוג קטן בו כולם מכירים את כולם. הטענה בשני המקרים היא שהתנגדות לאייל בן ארי ועימות איתו הם, במידה רבה, עימות עם החוג, ועם קהילת הסוציולוגיה בישראל¹⁶. מתלוננת נוספת מסבירה מדוע לא התעמתה עם בן ארי. בן ארי

הזמין אותה להתלוות אליו לכנס, ולאחר שהשיבה בחיוב הציע שישנו יחד באותו חדר. בעקבות הצעתו זו, היא אמרה לו שאינה יכולה לנסוע כיוון שהיא עוברת הפלה באותו זמן. הסיפור הומצא. כשנשאלה מדוע המציאה את הסיפור ולא אמרה את האמת ענתה שפחדה להתעמת איתו, מכיוון שפחדה לעתידה. בחקירתה לקראת פסק הדין, החוקרת שואלת "מה הוא יעשה?", היא משיבה כך: "לא יכתוב לי מכתבי המלצה לנסוע לחו"ל, ייתן לי ציון מחורבן על התזה, ... לא היה לי ספק שבכוחו של אייל גם לא לתת לי, כאילו לא לאפשר לי לעשות דוקטורט ... מהניסיון שלי, אייל אף פעם לא נקם בי, לא חשבתי שהוא בן-אדם נקמן. אבל, אבל פחדתי" (שם). העדה אינה מייחסת לבן ארי נקמות כתכונת אופי המאפיינת אותו אישית, ובכל זאת היא חוששת מנקמה. אחת הדרכים להסביר זאת היא המיקום המבני בהיררכיה הגילדאית, המאפשר נקמה בקלות רבה.

עדויות אלה מבהירות שסכסוך ותלונה על דיכוי מצד בכירים במערכת, גם כאשר הדיכוי חמור ביותר, עלולים לגבות מחיר גבוה, עד כדי סיכון הקריירה האקדמית. המערכת האקדמית עדיין לא השכילה ליצור מנגנון שיתמודד עם התופעה (הבעיה המרכזית, שהיא עדיין לא השכילה **לרצות** ליצור מנגנון כזה).¹⁷ מחברי פסק הדין מזהים זאת כשהם מציינים כי "הדפוס החוזר ומופיע אצל כל הנשים שנזכרו בקובלנות הוא חוסר הרצון להתלונן, חוסר הרצון להעיד" (שם); הם מציעים לכך הסברים מקובלים אשר נשענים על אופי החקירה, ועל היחס החברתי להטרדות מיניות. לצד הסברים מוכרים אלה, בחנית עדויות המתלוננות מראה שהסיבות לסירובן להתלונן קשורות גם לעמדתו הבכירה של בן ארי במערכת הגילדאית ולהשלכות האפשריות של עימות עם בכיר במערכת זו: הן חוששות להתלונן עקב יכולתו הישירה של בן-ארי להשפיע על עתידן, וכן עקב הסבירות להתגייסותה של המערכת לציוד – חברי סגל בכיר אחרים, הנהלת המוסד, דקאן הפקולטה וכדומה (ראוי לציין שהמערכת אינה מונוליתית ובין חברי הנהלה והסגל הבכיר ישנם כאלה שלא מתיישרים לדרישות המוסד, אך ככלל, עמדת המערכת כפי שעולה מתיאורי המקרה שבפסק הדין, היא אכן עמדה של סולידריות עם החבר לעמדה במוסד ולא עם הנפגעות). כלומר, הסולידריות בין בכירי הגילדה בשדה הייצור המצומצם שיחקה תפקיד מרכזי באפשרות של בכיר בגילדה להטריד מינית נשים בעלות מודעות פמיניסטית, משכילות ובעלות עוצמה חברתית, ולמנוע מהן להתלונן על כך מחשש שייפגעו.

ואכן, בין תיאורי המקרים מוצגות דוגמאות לקלות בה פגיעה נקמנית כזו מבוצעת. במקרה אחד המתלוננת, שהונחתה לתואר שלישי על ידי בן ארי, מעידה שהיחסים ביניהם היו מצוינים בתקופה הראשונה של הדוקטורט, אך לאחר שהיא דחתה רמיזות מיניות מצד בן ארי, השתנה יחסו אליה מן הקצה אל הקצה, ו"הפך ליחס קשה, מעליב ומשפיל" (שם). לבסוף בן-ארי זימן אותה לשיחה שבה "הטיח בה מילים קשות על קצב עבודתה האיטי והודיע לה שהחליט להפסיק לה את עבודת הדוקטורט" (שם). בפסק הדין נאמר ש"הודעה זו ניתנה לה למרות שבאותו שלב כבר הייתה הצעת המחקר שלה מאושרת הן על ידו – כמנחה שלה וכיו"ר הרשות לתלמידי מחקר – והן של המנחה השני שלה, וכן של כל חברי הוועדה; הודעה זו ניתנה לה למרות שקיבלה גם מלגת מחקר לעבודת הדוקטורט" (שם). תלמידה נוספת מתארת השתלשלות אירועים דומה. גם היא למדה לקראת תואר דוקטור בהנחייתו של בן-ארי, וב-1997 הם נסעו יחד לכנס. בכנס בן ארי הציע שהם ישנו יחד והיא סירבה. לאחר תקרית זו המשיכו יחסי העבודה ביניהם בעיקר באמצעות מיילים.

בינואר 2000 היא הציגה את עבודת הדוקטורט שלה בפניו ובפני חבר סגל בכיר נוסף. בהרצאה זו ביקר בן ארי את מחקרה ביקורת קשה ביותר והורה לה להפסיק אותו, וזאת לאחר שנים של עבודה. החלטה זו של בן ארי גרמה לסטודנטית למשבר קשה. חודש לאחר שנתן את ההוראה להפסיק את המחקר, התקשר בן ארי למתלוננת והודיע לה שמצא עבורה מלגת מחקר בסך \$1000; מכך הבינה שהיא יכולה להמשיך בעבודת הדוקטורט. יש לשים לב כיצד פעולות אלה מאותרות לסטודנטית שהיא נמצאת תחת שליטתו המלאה - ברצונו עבודתה תופסק וברצונו היא תקבל מימון.

המקרה המרכזי בפסק הדין הוא של סטודנטית לתואר שני, המכונה בפסק הדין "שרה". לפי עדותה, במהלך לימודי התואר השני היחסים בינה לבין בן ארי היו קרובים מאוד. בסיום הלימודים היא בקשה מבן ארי המלצה, אך "כאשר פתחה את אחת ההמלצות שרה ראתה כי זו המלצה גרועה ונפגעה מכך עמוקות" (שם). למרות המלצתו הגרועה היא התקבלה לאוניברסיטה בארה"ב וסיפרה זאת לבן ארי. בתגובה הוא "התפרץ עליה בצעקות ואמר לה, למיטב זיכרונה, אני לא רוצה שתיסעי, אני רוצה שתישארי איתי, אני לא יכול בלעדייך" (שם). לאחר מכן הצייע לה לנסוע איתו לכנס ולחלוק עמו חדר. בעדותה, היא מציינת שהבינה מה משמעות העניין, לא רצתה בכך, ובכל זאת הסכימה, כי "הרגישה לכודה וסברה כי אם לא תיעתר לו יתנקם בה" (שם). למיקומה בהיררכיה הגילדאית היה תפקיד מרכזי באפשרות לפגוע בה, כפי שהיא מציינת מפורשות: "הייתי הסטודנטית החלשה, המבוהלת, שהוא היה המנחה שלי והוא היה היחיד שהכיר אותי באקדמיה. אני הייתי זו עם מכתבי המלצה גרועים, אני הייתי זו שהרגישה שאני צריכה לרצות אותו" (שם). שוב ניתן לראות כיצד המאפיינים של ההיררכיה הגילדאית – ובעיקר התלות להמשך הקריירה, המייצרת יכולת כמעט מוחלטת לבנות או להרוס את העתיד, והאפשרות של חברי הסגל הבכיר להציג את היחסים כיחסים חצי חבריים – מגדילים את אפשרויות הניצול ומקטינים את היכולת להתנגד לו.

לבסוף, כפי שכבר הוזכר, קהילת הבכירים הקטנה מייצרת סולידריות וערבות הדדית ביניהם אשר הופכת במקרים רבים תלונה כלפי אחד הבכירים או תלונה בנוגע לתנאי ההעסקה או המחקר למאבק אל מול המערכת כולה. מפסק הדין עולה שדקאן הפקולטה למדעי החברה, אשר היה חבר סגל בחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, גונן על בן ארי, וכאשר הגיעו אליו תלונות בנוגע להטרדות מיניות, הוא התייחס אליהן בזלזול. בפסק הדין מוצגים שני ציטוטים לכאורה של דקאן הפקולטה בעקבות הפניות: "אני חושב שיש העדפה מתקנת לנשים באוניברסיטה, כשהן מועמדות למשרה הן מקבלות מכתבים כל כך נלהבים מהמרצים שלהם כי הם תמיד מאוהבים בהן" (שם); "כל מרצה מתאהב בסטודנטיות שלו. אין פה שום דבר מעניין בסיפור שלך... תמיד הסטודנטיות הן צעירות ומבריקות. זה קיים. זה חלק אינהרנטי של יחסי הנחיה"¹⁸. זה קיים תמיד" (שם). חשוב לציין שהדקאן לא העיד בפני בית הדין כיוון שהוא שהה בחו"ל תקופה ארוכה, לכן אין הוכחה שציטוטים אלה שיוחסו לו ע"י הנפגעות אכן נאמרו כלשונם. כך או כך, מפסק הדין עולה כי הנפגעות התלוננו בפני הדקאן, וזה לא התייחס לתלונותיהן כאל סוגיות חמורות המחייבות טיפול. אם כך בנוגע למקרים המתוארים מעלה, לא מפתיע שהיחס של חברי סגל בכיר רבים ובכירים בהנהלות האוניברסיטאות לתלונות כלפי תוצאות יחסי הכפיפות במקרים הקלים יותר, של פגיעה בתנאי שכר ועבודה, הוא מבטל ומזלזל.

6. הכניית המדע כייעוד ואופי השינוי הנדרש במערכת

בחלק זה ארצה להציג בעיה מרכזית נוספת של מאפייני ההעסקה באקדמיה, שנושקת לבעיית המבנה הגילדאי – ניצול תחושת הייעוד המאפיינת את העבודה האקדמית. מלבד חשיבותו של מאפיין זה ליחסי העבודה באקדמיה, הוא יאפשר לי להדגים את אופי השינוי הרצוי למערכת וכן להצביע על כיווני פעולה מהם יש להימנע.

המודל המרכזי לפיו מדומיינים ומוסדרים יחסי עבודה בישראל כיום הוא המודל הליברלי-שוקי. הנחת היסוד של מודל זה היא שאנשים עובדים תמורת שכר והשכר הוא הדבר היחיד שמניע אותם לעבוד. בהתבסס על הנחת יסוד זו, עולה השאלה האם המשא ומתן המתקיים בשוק מייצר שכר הוגן לעובדים כגמול עבור עבודתם. בנקודה זו קיים ויכוח בין עמדות סוציאליסטיות לפיהן כוחם של העובדים אינו שווה לכוחם של המעסיקים, ולכן יש להתערב במשא ומתן המתנהל ביניהם על מנת להופכו להוגן, לבין עמדות ליברליות וניאו ליברליות לפיהן המשא ומתן בין גופי מעסיקים לבין עובדים הוגן ללא התערבות כיוון שכל שכר עבודה העובד בוחר לעבוד הוא שכר הוגן. ישראל בשנים האחרונות נוטה יותר לעבר הגישה השנייה, אך החקיקה הנוכחית מעניקה לעובדים הגנות חלקיות הנשענות על ההיגיון הראשון – שכר מינימום, שעות עבודה ומנוחה וכדומה.

המודל הליברלי-שוקי מנתק בין העבודה לבין העובד, ומתייחס לעבודה כאמצעי (להשגת כסף) ולא כתכלית. לעומתו ניתן להציב את מודל העבודה כייעוד. המודל הייעודי מניח שהאדם מגשים את עצמו (ובמקרים הקיצוניים שאנושיותו אף תלויה בכך) ביצירה היומיומית, כלומר, בעבודה. לפי מודל זה בחירת המקצוע היא אחת מהבחירות החשובות בחיים, ואכן הבחון לאיכות העבודה הוא הגשמת הפוטנציאל היצירתי של האדם המבצע אותה. המודל הליברלי-שוקי והמודל הייעודי לעתים מוציאים זה את זה ולעיתים שוכנים בכפיפה אחת, אך הם נבדלים באופן עמוק במהותם.

האקדמיה היא אחד האתרים המרכזיים בו העובדים, ובכללם הזוטרים, רואים בעבודתם ייעוד¹⁹, שליחות שהם מבצעים המגשימה פוטנציאל של יצירתיות אנושית: שימוש ביצירתיות וחדשנות על מנת לקדם את המחקר והיכולות המדעיות, ייצור הבנה טובה יותר של המציאות בתקווה לאפשר יצירת מציאות טובה יותר, וכן העברת הידע הקיים לסטודנטים. אלה נתפסים על ידי שחקנים רבים באקדמיה – זוטרים ובכירים – כמטרות נעלות. העבודה באקדמיה אף מומשגת לעתים קרובות כעבודת "קודש", עבודה שלמען: למען המחקר ואף למען קידום האנושות. כאמור מעלה, המשגה זו מאפשרת להגדיר את היחסים שבין המנחה למנוחה או בין המעסיק למועסק כיחסים שיתופיים.

כיום, אפיון זה של העבודה האקדמית משמש לניצול עובדים. כך, לדוגמא, בתגובה לדרישה להגדלת התגמול לו זכאים מתרגלים שהתבקשו לבצע עבודה נלווית (חיבור ובדיקת מטלות ומבחנים) שדרשה זמן רב, מרצה הקורס טען שהוא דורש מהמתרגלים להשקיע חצי דקה (!) בבדיקת כל מטלה. באומרו זאת הוא ידע שהמתרגלים ישקיעו זמן רב יותר בכל מטלה בין אם יידרשו לכך באופן רשמי ובין אם לאו, וזאת, בין השאר, מכיוון שהם מזדהים עם עבודתם – חשוב להם שהסטודנטים ילמדו מהמטלות ושהתרגול יהיה מוצלח עבורם. אותו מרצה אף הגדיל וציין שהעבודה האקדמית היא "עבודה בקודש" שבמהותה מבוצעת חלקית בהתנדבות (זאת בזמן שהוא מתוגמל על עבודה זו כספית). תחושת הייעוד המאפיינת את העבודה האקדמית היא גם זו הגורמת לאלפי עמיתי הוראה ומורים מן החוץ

לעסוק במחקר ולפרסם מאמרים, למרות שהם אינם מקבלים על כך כל תמורה כספית. האוניברסיטאות מצידן נהנות מהקרדיט שהן מקבלות על המחקרים ומהיזקה המוענקת למוסד בשל כך, ללא כל עלות מצידן. בנוסף לזאת, הבניית העבודה האקדמית כעבודת קודש מאפשרת להצדיק ניצול של חברי סגל אקדמי זוטר. פעולות שבשוק העבודה ייחשבו כניצול, לדוגמא, דרישה לעבודה בהתנדבות, מוצדקות באקדמיה כפעולות למען מטרה חיצונית נעלה - הצלת המערכת. למרות שהמבנה הצורני זהה לניצול "קלאסי" בתאגידים או במפעלים, האידיאולוגיה מאפשרת את הצדקת הניצול בעזרת הקדושה שמיוחסת לאקדמיה (בעיקר על ידי החברים במוסד). על בסיס הבניה זו, מוצגות טענות לפיהן ניצול הסגל הזוטר חיוני על מנת לקיים את מערכת ההשכלה הגבוהה - מוסד שתורם לחברה, לקהילה, למדינה ולעולם, ולכן הוא מוצדק. כך, ראש חוג שמצליח, למרות המשאבים המצומצמים, להבטיח את המשך קיומה של רמה אקדמית גבוהה בהוראה בעזרת דרישות מוגזמות מחברי סגל אקדמי זוטר, או מנחה שמצליח "לנדב" תלמידי מחקר לסיוע בארגון כנס, עריכת ספר או תרגום מחקר, לא נחשבים למנצלים אלא לכאלה שתרמו להמשך תפקודה של מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל בתקופה של קיצוצים תקציביים (מיותר לציין שעל חברי סגל בכיר שמשתכרים בשכר שגובה פי כמה מחברי סגל זוטר לא נכפתה עבודה בהתנדבות באופן מערכתי).

אפשר היה לטעון שאחת האפשרויות לפתרון הבעיות המתוארות במאמר זה היא אימוץ ערכי המודל הליברלי-שוקי. כך עמיתי ההוראה יפסיקו לחקור, המתרגלים אכן ישקיעו רק חצי דקה בבדיקת המטלה, אתוס העבודה השיתופית וחשיבותו של המחקר ייעלמו וכדומה.

מובן שזה אינו הכיוון הראוי שבעזרתו צריך לפתור את הבעיות שהוצגו מעלה. הבעיה אינה האכפתיות של המתרגלים כלפי עבודת ההוראה, המחקר שמבצעים עמיתי ההוראה, או היחס למחקר האקדמי כאל עבודה בעלת חשיבות. המטרה אינה להפוך את יחסי העבודה באוניברסיטה ליחסי שוק מנוכרים, אלא למצוא דרך לשמר את הייעוד המאפיין את העבודה באקדמיה, אך לבטל את האופנים בהם המערכת מנצלת את תחושת הייעוד של העובדים בה. באופן דומה, הליך החניכה הגילדאי נושא בחובו יתרונות רבים. מדובר בהליך בו עבודת המחקר נעשית בשנים הראשונות בליווי צמוד של חוקר/ת מנוסה אשר מגיב/ה לטיוטות המחקר ובכך משר/ת את אופן הכתיבה. החוקרת הבכירה מציעה מקורות רלבנטיים, מבחירה מחקרים מורכבים ואת ההקשר בו נכתבו, מייצרת היכרות עם האסתטיקה של התחום וכדומה. אופן זה של חניכה ולימוד, כאשר הוא מבוצע כראוי, הוא מצוין, ואין במאמר זה קריאה לבטלו. הדרישה היא להציע דרכים שיגבילו ובתקווה אף יבטלו את אופני הניצול שמאפשר המבנה הגילדאי.

סיכום והמלצות

במאמר זה זוהו מאפיינים של מערכת ההשכלה הגבוהה - שלושה מאפיינים של מבנה האקדמיה ומאפיין של העבודה האקדמית - המאפשרים ניצול של הזוטרים בה. כמו כן הודגמו האופנים בהם מאפיינים אלה מיתרגמים לכדי ניצול הזוטרים במערכת: הטלת עומס עבודה שחורג מהקבוע לפי הסכמי השכר או החוק, העסקה "בהתנדבות" או בשכר חלקי, תגמול באמצעות מנגנונים עוקפי שכר, העסקה קבלנית מתמשכת (וגם מקרים שלא הוזכרו במאמר, כמו ניסיונות לגנוב תוצאות מחקרים ופטנטים מתלמידי מחקר ושליטת קרדיט על

שותפות במחקרים של תלמידי מחקר או חוקרים זוטרים), וכן הטרדות מיניות²⁰. יש לשים לב שהמאפיינים המבניים המוזכרים מעלה מאפשרים ניצול מסוגים שונים. השילוב בין אידיאולוגיה גילדאית, לבין דפוס יחסי החניכה הגילדאיים, לבין המשגת העבודה האקדמית כעבודה ייעודית, ובין תלות גבוהה של הזוטרים במוסד בכירים בו, משתלבים לכדי אפשרויות פגיעה מגוונות בזוטרים שבמערכת.

דוגמא לכך ניתן לראות בהצדקות לניצול. במאמר מתואר יחס רווח של בכירים במערכת כלפי זוטרים בה: נשים אינן חשופות להטרדה מינית אלא מרצים מתאהבים בהן, מועסקים אינם חשופים לניצול תעסוקתי אלא זוכים לפרס בדמות העסקה באקדמיה שהתגמול הכספי הנלווה לה הוא תגמול משני. הצדקות אלה נשענות על הגיון דומה שמסרב להכיר בכשלים המבניים שבמערכת האקדמית.

לאור הביקורת שמופנית כלפי חברי סגל בכיר במאמר, חשוב מאוד להבהיר שהבעיה היא במבנה האקדמיה ובעמדת התפקיד של סגל בכיר, ולא באנשים המאיישים אותה, קרי, חברי הסגל הבכיר הספציפיים. העמדה היא כזו שמייצרת חברי סגל שאמצעים את האידיאולוגיה הגילדאית ומקלים ראש ביחס לניצול חברי סגל זוטר (כמובן שהעמדה התפקידית משפיעה על כל אדם שמאייש אותה באופן שונה ובפרט, לא כל חברי הסגל הבכיר מנצלים את חברי הסגל הזוטר איתם הם עובדים). לדוגמא, הסבירות הנמוכה לכך שיופעלו סנקציות כלפי חברי סגל בכיר מקדמת פעולות פוגעניות באופן כפול: ראשית, המבנה מאפשר לאנשים שמעוניינים לבצע רעות לעשות זאת בהתבסס על כך שהסתברות שיופעלו נגדם סנקציות נמוכה. שנית ובעיקר, כיוון שמוסר אינו דבר שנפרד מאפשרויות פעולה, הוא מייצר נכונות ורצון לבצע פעולות פוגעניות ולפרש פעולות אלה כפעולות מוסריות. סביר להניח שלו היו קיימות סנקציות, פעולות ופרשנויות אלו היו נמנעות בחלקן הגדול. לכן, יש צורך בביצוע שינויים מבניים עמוקים אשר יתקנו את העיוותים הקיימים במערכת ובכך יאפשרו להתמודד עם מקרי הניצול באופן מוסרי וצודק יותר וגם יקטינו את מספר המקרים בהם ניצול תעסוקתי ומיני מתקיימים מלכתחילה.

הבהרה חשובה נוספת נוגעת למתקפה על האקדמיה. למען הסר ספק, האקדמיה אינה השדה היחיד לו מאפיינים מבניים המקדמים ניצול. ישנם שדות נוספים שעלינו להכיר בבעיות המבניות שבהם ולהשקיע מחשבה ואמצעים כדי להגן על הנמצאים בשלבים הנמוכים בהיררכיה המאפיינת אותם (הצבא הוא דוגמא מתבקשת. כמו באקדמיה, גם בצבא הפנמת עולם הערכים מייצרת הערצה כלפי בכירי המערכת, גם בו קיימת תלות חזקה מאוד בין מפקד לפקודים, וגם בו שיעור גבוה של הטרדות מיניות. אך לא מדובר במודל גילדאי תלת שלבי אלא במודל אחר. בהתאם לזאת, אין במערכת הצבאית בעיה של אידיאולוגיה גילדאית המשמשת לניצול וכדומה, ומצד שני קיימות בעיות שלא מאפיינות את יחסי ההיררכיה באקדמיה, כגון האדרה של גבריות).

תנאי בסיס להתמודדות עם הבעיות שהוצגו מעלה הוא שהאוניברסיטה תכיר בהן כבעיות, ותקדיש לכך מאמצים רציניים וכנים. לצד זאת, יש לבצע שינויים בזהירות ותוך שמירה על המאפיינים החיוביים שבמבנה הנוכחי של המערכת האקדמית, בכללם איכות החניכה של חוקרים עתידיים והיעוד המאפיין את העבודה האקדמית. לא ניתן במסגרת זו להציע מודל חלופי מלא ליחסי עבודה באוניברסיטה ואופן ניהולה, אך ברצוני להצביע על ארבעה שינויים אשר יאפשרו להתחיל ולהתמודד עם ליקויי ההיררכיה במערכת האקדמית.

1. דמוקרטיזציה

בעשור האחרון, האקדמיה עברה תהליכים של דה-דמוקרטיזציה (ועדת מליץ לדוגמא), שגרמו לכך שהשפעת חברי הסגל הבכיר על אופי המוסדות צומצמה באופן ניכר. גם לפני שינויים אלה סגל אקדמי זוטר, סגל מנהלי (קבוע ושאינו בעל קביעות) וסטודנטים לא זכו לייצוג הולם בגופים המנהלים את המוסדות, ויכולתם להשפיע על קבלת ההחלטות הייתה זניחה. בפתיחת המאמר הוצגו שני מודלים של גילדות אוניברסיטאיות. ייתכן שהמודל שלא שרד, גילדה של סטודנטים, היה פותר חלק ניכר מהבעיות שהוצגו, אולם שינוי מסוג זה אינו ריאלי במצב הנוכחי בו האקדמיה הקיימת מבוססת על ההיגיון ההפוך – גילדה של מרצים. בהתאם לזאת, השינוי שברצוני להציע צנוע יותר. בשלב ראשון, יש צורך בהליך דמוקרטיזציה שבו נציגי סטודנטים, סגל זוטר, וסגל בכיר ישתפו פעולה בהסדרת בעיות מבניות שקיימות במודל האוניברסיטאי הנוכחי. הליך זה צריך לבוא לידי ביטוי, בין השאר, בייצוג משמעותי בגופי קבלת ההחלטות (ואלה שבהם באמת מתקבלות ההחלטות, סנאט קטן לדוגמא), בוועדות הוראה, וכדומה. ייצוג בגופים המחליטים יאפשר להתחיל בצעדים מבניים כלל מערכתיים להגנה על הזוטרם במערכת.

יש לציין שהעדר הייצוג כשלעצמו מקדם את ניצולם של חברי סגל זוטר. דוגמא אחת מיני רבות לעיוותים שחוסר הייצוג יוצר היא הפער הגדול בין ההוראה האקדמית כפי שהיא מתנהלת בפועל לבין הוראות המועצה להשכלה גבוהה. למרות התקנונים שאוסרים זאת, תלמידי תואר שני מחברים ובודקים בחינות, והם מעצבים או לכל הפחות משפיעים ביותר על מבנה הקורסים, ועמיתי הוראה, שאינם בעלי מינוי כסגל בכיר, מנחים תלמידי תואר שני לעבודת המחקר שלהם (וללא תמורה כספית או הכרה אקדמית). הפער בין הוראות מל"ג, המשקפות את האידיאולוגיה הגילדאית השלטת, לבין פרקטיקות ההוראה האקדמית בפועל, הוא בפני עצמו כר לניצול ושחיקת חברי הסגל האקדמי הזוטר. הכרה בתפקידים שהם ממלאים הייתה צריכה להתבטא בקרדיט אקדמי ומוסדי, בצידו הסגל האקדמי הזוטר בכלים המתאימים לעבודה שחבריו מבצעים בפועל, ובתגמול כספי מתאים.

הגבלת הייצוג במוסדות מקבלי החלטות לחברי סגל אקדמי בכיר בעבר ולמנהלים "מקצועיים" בהווה מעידה שוב על כישלונה של האוניברסיטה להשתמש במאפייניה הייחודיים כיתרון וכבסיס ליצירת מערכת שיתופית ושוויונית. האוניברסיטה מציגה עצמה כמוסד חוץ-שוקי שמטרתו קידום ידע, ובניגוד לכך מתנהלת כמעסיק שוקי דמוי מפעל ביחס לעובדים בה: היא מנצלת את המועסקים בה, מנסה להפר את ההסכמים הקיבוציים, מבכרת "יחסי ציבור" טובים מחשיפת מקרים של הטרדות מיניות, ופועלת כדי להרחיק את כל קבוצות העובדים המרכיבות את המוסד ממוקד קבלת ההחלטות.

על האוניברסיטאות לחזק את הייחודי בהן, את תחושת הקהילה האקדמית, ואת תחושת המחקר כייעוד, ולתחזק חיי מחקר משותפים של כבוד והכרה הדדית. אחד התנאים המרכזיים לכך, שיכול להשפיע על מאפיינים נוספים של המוסד האקדמי ועל יחסי ההיררכיה במוסד, הוא ייצוג של קבוצות האוכלוסייה השונות – סטודנטים, סגל אקדמי בכיר, סגל אקדמי זוטר, סגל מנהלי, וסגל אקדמי ומנהלי שאינו מאוגד – במוקדי קבלת ההחלטות, באופן שוויוני ומלא.

2. התמודדות עם האידיאולוגיה הגילדאית

יש לפעול לשינוי תפיסתי של חברי הסגל הבכיר בנוגע לאחריותם כלפי המתרגלים והמרצים הכפופים להם.

ראשית, יש לבצע פעולות הסברתיות על מנת להפסיק את השימוש באידיאולוגיה הגילדאית כתירוץ לניצול וכן לפעול להפסקת גלגול הקיצוצים בתקציב על כתפיהם של המתרגלים והמרצים הזוטרים. האוניברסיטאות צריכות להחזיר בחברי הסגל הבכיר מודעות לכך שמול חברי סגל אקדמי זוטר הם בעמדת מעסיקים ושעליהם לנהוג בהתאם, הן מבחינת היחס לזכויותיהם של המועסקים והן בהכרה ביחסי הכפיפות שמתקיימים ביניהם.

שנית, יש לפעול לרענון ההגדרה של תפקידם האקדמי של חברי סגל זוטר וניסוח הסכמי שכר בהתאם לשעות הנדרשות בפועל, על מנת שתפקיד אקדמי זה יבוצע כהלכה. יש לבטל את המצב הנוכחי בו חברי סגל בכיר מחליטים באופן שרירותי מהי כמות העבודה הנדרשת מחברי סגל זוטר שעובדים תחתם ללא כל מגבלה (דה פקטו). יש להבהיר לחברי הסגל הבכיר מהם הסכמי השכר בין ארגון הסגל האקדמי הזוטר לבין האוניברסיטה ושמדובר בהסכמים מחייבים שעליהם לפעול לפיהם. בנוסף לזאת, על האוניברסיטה לערוך מבדקי פתע ולקנוס חברי סגל בכיר שדרשו מהכפופים להם לעבוד בתנאי שכר פחותים מהנקבע בהסכמים הקיבוציים.

יש להבהיר ששמירה על זכויותיהם של חברי סגל אקדמי זוטר הם גם לטובתה של המערכת (כלומר, הם אינם נדרשים לכך רק מכיוון שהמצב הנוכחי גורר ניצול של סגל זוטר). כבר כיום, חברי סגל זוטר רבים מתחילים את עבודתם בהוראה ובמחקר בתחושת ייעוד, שהופכת עם הזמן להרגשת ניצול וניכור מהמערכת אשר מניעה רבים לעזוב עבודתם באוניברסיטאות. מצב זה פוגע באיכות הכשרת החוקרים באוניברסיטאות ובאיכות המחקר בהן. ללא התערבות מגמה זו תימשך. היכולת של האוניברסיטה לדאוג לתנאי העסקה ומלגות ראויים, קרי, יכולתה להבטיח תנאי מחקר ראויים, היא תנאי מרכזי לאיכות המחקר שיבוצע בה ולאיכות החוקרים שיוכשרו בה. התמודדות עם אופני הניצול הקיימים במערכת הכרחי גם מסיבות אלה.

3. פעולות למניעת הטרדות מיניות

על האוניברסיטאות לפעול באופן מידי ונקודתי למניעת הטרדות מיניות. כפי שהראיתי, קיים קשר הדוק בין מאפייני המערכת האקדמית - בעיקר התלות בבכירי המערכת ואופי החניכה האקדמית - לבין שכחות ההטרדות המיניות בה ונדירות התלונות בגינן. כיום, מופעלת מדיניות של הסתרת התופעה והכחשת ממדיה על מנת שלא תיווצר תדמית שלילית למוסדות. יש לציין שהאוניברסיטאות עושות צעדים שמטרתם התמודדות עם שיעור ההטרדות המיניות באוניברסיטה - תיקון תקנונים בעיקר. למרות חשיבות ניסוחם של כללים ברורים, מהמוצג במאמר זה עולה שניסוח כללים ותו לא, לא יוכל לייצר שינוי משמעותי. הבעיה נובעת מהמבנה המוסדי של האקדמיה והפתרון היחידי לה הוא שינוי מבנה זה. יש לציין שמצב בו אנשי המוסד, חברי סגל וחברי הנהלה, מבכרים את טובת המוסד כפי שהיא באה לידי ביטוי ביחסי הציבור שלו, לעומת טובתו כפי שתבוא לידי ביטוי בהיותו סביבה בטוחה לחוקרים וחוקרות, הוא מצב מקומם.

על האוניברסיטה לפעול בכנות על מנת לנסות למנוע הטרדות מיניות בה. יש להקים גוף למאבק בהטרדות מיניות בו ישתתפו ארגוני הסגל הזוטר, אגודת הסטודנטים וגופים המתמחים בתמיכה בנפגעות הטרדה מינית, אשר יבנה תוכנית פעולה אקטיבית להקטנת התופעה. חלק מהפעולות הנדרשות הן ייצור מנגנון פניות יזומות לסטודנטיות לביורר המצב בחוגים ובפקולטות, סדנאות חובה לחברי סגל בכיר בנושא (בסדנאות אלה יש להבהיר לחברי הסגל את הבעייתיות ביחסי החניכה הגילדאיים), הנחיה פרטנית של דקאני פקולטות וראשי חוגים כיצד עליהם לפעול במקרה של הטרדה מינית המגיע לדייעתם (וניסוח מושכל של אופן פעולה זה), ופיתוח מנגנון לטיפול במקרים בהם מתלוננת אינה רוצה להיחשף ולהגיש תלונה רשמית.

4. הסדרה של מעמד המלגאים ומעבר להעסקה במקרים בהם המלגה משמשת כתגמול עוקף שכר

תגמול המחקר באמצעות מלגות נשען על תפיסת החוקר הזוטר כשוליה, כמי שאינו עובד. מדובר בדרך של המערכת לחסוך בהוצאות העסקה בהתבסס על אידיאולוגיה שהקשר בינה לבין המציאות רופף לכל היותר. ההשלכה של כך היא מעמד חשוף של מלגאים אשר אינם זכאים להגנות חוקי העבודה למרות שהמלגה מהווה עבורם מנגנון תגמול מחליף שכר.

יש ליצור מעמד של חוקר זוטר המתוגמל בשכר, שישמש להעסקת החוקרים הזוטרים שמתוגמלים כיום במלגה שלא בצדק, וכן לדאוג להגנה על מי שימשיכו להיסמך על מלגה להכנסתם בעזרת הסדרת מעמדם המוסדי. הבסיס להבחנה בין החוקרים הזוטרים שזכאים לשכר לבין אלה הזכאים למלגה הוא הגדרה חד משמעית של מלגה כמתנה שלא נדרשת תמורתה דבר (אפשר להתנות את המשכה בהתקדמות נאותה במחקר. מובן שללא שינוי של יחסי ההיררכיה הגילדאיים, התניה זו, שמשמעותה האופרטיבית היא דיווח של המנחה שהמחקר מתקדם כראוי, מאוד בעייתית. זו הסיבה שבשלב ראשון יש לבצע את ארבעת הצעדים המתוארים יחד, בתקווה ששילובם יוכל להתחיל לקדם שינוי מוסדי רחב).

במאמר ניסיתי להראות כיצד מבנה האקדמיה והאופן בו האקדמיה מדמינת את עצמה משתלבים לכדי מודל המאפשר ניצול נרחב של הזוטרים בו, וכיצד אותם מאפיינים מיתרגמים לניצול תעסוקתי ומיני. סוגי הניצול נבדלים זה מזה, הן בחומרתם והן באופיים, אך קיים ביניהם קשר הדוק - שניהם נשענים על אותו מבנה מוסדי שמאפשר אותם. האקדמיה היא מוסד בעל פוטנציאל חיובי עצום ליחסי עבודה ומחקר שוויוניים ואיכותיים. יש לשמר את מאפייניו החיוביים של המוסד (תחושת הייעוד, ואופי החניכה האקדמית) ולייצר עוד כאלה (דמוקרטיזציה, אוטונומיה ניהולית שוויונית), תוך ביטול אופני הניצול המאפיינים אותו כיום.

הערות

¹ אני מבקש להודות למתן קמינר לקרן שפי ולשיר אלון על הערותיהם החשובות והמועילות לטיטול של המאמר. כמו כן תודתי נתונה לעורך הספר על קריאתו השקדנית והערותיו המועילות. אי דיוקים וטעויות נזקפים רק לחובתי.

³ האוניברסיטאות עברו שינויים משמעותיים מאוד מאז המאה ה-13. שניים מהבולטים בהם (אך ודאי לא היחידים) ראויים לציון: במאה ה-16 השתנתה פילוסופיית הידע שהן מקדמות, הקבוצות החברתיות שלומדות בהן, ומקורות המימון עליהן הן נשענות (שייפן, 2009 עמ' 153-140), במאה ה-20 נשתנה ההקשר המוסדי בו הן פועלות כאשר הודק הקשר בין האקדמיה לבין שוק העבודה כאשר ניתנה האפשרות לתרגם תעודות אקדמיות לכוח רב בשוק העבודה.

⁴ קיימת קבוצת נוספות קטנות של מורים "מקצועיים" ללא תקן, כדוגמת מורי שפות או מדריכים במקצועות הקליניים (עבודה סוציאלית, סיעוד, ועוד). בעבר היתה הגילדה האקדמית בישראל בעלת מבנה גמיש יותר שהתאים למגוון האופנים בהם מלמדים בה והכירה במסלול מקביל למסלול הבכיר הרגיל כמסלול ששימש להעסקת מורים אקדמיים, לדוגמה שאינם חוקרים או שההוראה היא חלק חשוב יותר בעבודתם. האוניברסיטאות החליטו לנוון מסלול זה, ובחלק מהמוסדות מעסיקים מורים לשפות, לדוגמה, כמסלולים מקפחים ("עובדי הוראה" באוניברסיטה העברית) בחוזים אישיים (חלק מהמורים באוניברסיטת תל-אביב ובחיפה), או "לפי שעות".

⁵ מבחינה עקרונית ראוי היה להוסיף לכל אחת מהקבוצות את הקטגוריה המתאימה לה מתחום המחקר. לקבוצה הראשונה את עוזרי המחקר – סטודנטים שמבצעים עבודת מחקר כחוקרים זוטרים עבור חברי סגל בכיר. ולקבוצה השנייה את עובדות המחקר – בוגרות פוסט דוקטורט במעבדות אשר משמשות כעובדות שאינן סטודנטיות ואינן סגל בכיר המפקחות על פעילות המעבדה השוטפת, ומנחות את הפוסט-דוקטורט (עובדות בלשון נקבה כיוון ש 90% מעובדות המחקר הן נשים). חלק מהאפליה המגדרית באקדמיה נובעת מהמבנה שדורש פוסט-דוקטורט בחו"ל. מסיבות חברתיות לנשים קשה הרבה יותר לענות על דרישה זו ולכן מרבית הפוסט דוקטורט במדעים "מעבדתיים" בארץ הן נשים. בוגרות פוסט דוק אלה עוברות סינון נוסף כאשר לנשים קל יותר להסכים לתנאי השכר הפחותים יחסית שמציעה משרת עובדת המחקר). כיום אין ייצוג ארגוני לקבוצות עובדים מקופחות אלה. אני מקווה שדבר זה ישתנה בעתיד.

⁶ שדה ייצור מצומצם הוא שדה בו מרבית הצרכנים הם גם יצרנים. בורדייה מפתח את הדיון בשדות אלה בעיקר סביב הכחשת הדינמיקות של היצע וביקוש הפועלות בהם. במאמר לא אפתח דיון תיאורטי בשאלה מאוד מעניינת שעולה מתוכו: "חסי היררכיות השונים המאפיינים סוגים שונים של שדות. אקוה לפתח דיון זה בעתיד במקום אחר.

⁷ ייתכנו מקרים נדירים בהם יוצרו קואליציות בין חברי סגל בכיר לזוטרים אל מול חבר סגל בכיר אחר, ואף מקרים בהם סכסוך יוביל לתוצאה חיובית עבור חבר הסגל הזוטרי עקב מאבקי כח פנימיים בין חברי סגל בכיר. נניח, חבר סגל בכיר יבחר דווקא בקידום חבר'ה הסגל הזוטרי שהסתכסך עם חבר סגל בכיר אחר. כתוצאה מפערי הכוחות העצומים בין המעמדות, טבען של קואליציות אלה יהיה תמיד כזה בו חבר הסגל הזוטרי משמש כלי במאבק בין הבכירים. במקרה ההיפותטי המתואר, הסכסוך ייצר תגמול חיובי בטווח הקצר, אך חבר הסגל הזוטרי צובר לעצמו אויבים חזקים, הופך להיות ידוע כ"זה שהיה חלק מהסכסוך" ברכילות שבשדה, מקדם נקמה בו כחלק מהמשך הסכסוך שבין הבכירים וכדומה. כלומר, המחיר על כך בטווח הארוך גבוה מאוד. לכן, בקונסטלציה הנוכחית, נדירותם של מקרים אלה היא ללא ספק חיובית.

⁸ מתוך פסק הדין של בית הדין המשמעתי של האוניברסיטה העברית בירושלים, האוניברסיטה העברית בירושלים נגד א' בן-ארי מיום 23.2.2011. זמין ב <http://academic-secretary.huji.ac.il/upload/Ben%20Ari.pdf>

⁹ דיון זה מהווה דוגמה לתפיסת המערכת את המועסקים השונים בה. ההתייחסות לחבר הסגל האקדמי הבכיר כ"חבר סגל", מניח שאין חברי סגל אחרים. מבחינה זו כינוי זה מהווה הכחשה של מעמד המרצים ללא תקן. במו"מ על ההסכם הקיבוצי 2008- נאמר לנציגי הסגל הזוטרי לא פעם כי הם אינם חברי סגל, ולכן אין מקום להיענות לדרישותיהם.

¹⁰ על מנת להימנע מדיונים תיאורטיים אתיחס כהנחת מוצא לכך שאינטראקציות חברתיות קונקרטיות מפורשות ומגודרות לאור מודלים חברתיים קיימים של אינטראקציה הנושאים עמם מערכות ציפיות, חובות וזכויות. עם זאת, אתעכב על נקודה קצרה וחשובה. דפוס יחסים חבריים אינו מעיד בהכרח על חיבה: כעס חברי שונה מכעס מקצועי, חרם חברי שונה מחרם מקצועי וכדומה.

¹ כמובן שמדובר בטיפוסים אידיאליים: גם ביחסים חבריים קיימים יחסי כוחות, וגם ביחסי עובד מעביד קיימת אמפתיה, וכדומה.

¹² בהסכם 2008 שתי החרגות מרכזיות המאפשרות להמשיך להעסיק מורים בתקן מורים מן החוץ. החמורה ביניהן היא החרגת התכניות החוץ תקציביות אשר במסגרתן מועסקים כיום כשלושים אחוז מסך כל המורים מן החוץ ועמיתי הוראה. ההחרגה השנייה היא של מורים ששכרם מחוץ לאקדמיה עולה על 175% השכר הממוצע במשק, כ-14,000 ש"ח בזמן כתיבת המאמר.

¹³ במצבם טוב בהרבה משל אלה שמפנימים את האידיאולוגיה ואינם רואים בהעסקתם המנצלת בהווה פסול רק כדי לגלות בשלב מאוחר יותר שהושלו על ידי המערכת האקדמית ובכרייה. עמיתי הוראה רבים מספרים על הרגע בו הבינו שהתקן לא "בדרך", ושכל השנים בהן לימדו וחקרו באקדמיה בתת תנאים לא הובילו לעתיד המובטח.

¹⁴ כיוון שכך הארגון מקפיד להגיב בחומרה למקרים כאלו. לדוגמא, בתגובה למהלך כזה מצד האוניברסיטה בחוג למדעי המדינה, הארגון הגיב ביוני 2011 באסיפת הסברה בכל הפקולטה למדעי החברה ואיום בצעדים ארגוניים, בעקבותיהם הושג פיצוי כספי לכל המתרגלים בפקולטה. בנוסף, הארגון מבצע בדיקות יוזמות מצידו של הפרת הסכם ומנסה לזהות כאלה ללא מתלונן ספציפי שניתן יהיה להפעיל נגדו לחצים. תגמול בדיעבד בגין הוראה תמורת מלגה בפקולטה למשפטים היא דוגמא טרייה לכך.

¹⁵ כפסק הדין של בית הדין המשמעתי של האוניברסיטה העברית בירושלים, האוניברסיטה העברית בירושלים נגד א' בן-ארי מיום 23.2.2011. זמין ב <http://academic-secretary.huji.ac.il/upload/Ben%20Ari.pdf>. יש לציין שהעניין נידון בבית דין משמעתי פנימי ולא בבית משפט כיוון שעל המקרים חלה התיישנות. עוד יש לציין שבן-ארי והאוניברסיטה ערערו על פסק הדין (בן ארי ביקש הקלה בעונש והאוניברסיטה החמרה). הערעור של האוניברסיטה התקבל וגזר הדין הוחמר לפיטורין תמידיים מהאוניברסיטה העברית. "בית הדין החליט להטיל על הנילון עונש של פיטורין מן האוניברסיטה... כמו כן אנו קובעים כי הנילון יהיה פסול לצמיתות להנחות או להדריך סטודנטים באוניברסיטה העברית אף אם יתברר שכגמלאי היה רשאי למלא תפקידים אלה".

¹⁶ במקרה השני ניתן לראות את ההשפעה של התיוג הנעשה למתלוננות נגד הטרדה מינית, ואת הבושה שכרוכה בעמדת המתלוננת. לתיוג זה השפעה רבה על האפשרות להתלונן כנגד מקרים של הטרדה מינית, אך הוא אינו ייחודי לאקדמיה, ולכן אין בכוחו להרחיב בנושא במסגרת זו.

¹⁷ חשוב לציין שנעשים צעדים שמטרתם התמודדות עם שיעור הטרדות המיניות באוניברסיטה. לדוגמא, בעקבות אירועי בן ארי ניסחה אוניברסיטת תל-אביב לאחרונה תקנון האוסר על קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות (ניתן לאחזר כאן: <http://www.tau.ac.il/hatrada/>). למרות השיבות קיומם של תקנונים, ניסוח כללים שלא גלוה לו שינוי מוסדי לא ייצר שינוי משמעותי אם בכלל ואינו נחשב לטעמי כצעד כנה שמטרתו להתמודד עם התופעה. מבנה האקדמיה הוא כזה שמקדם הטרדות מיניות ועל מנת להתמודד עם כך יש לייצר שינויים במבנה, האוניברסיטאות עדיין לא השכילו להכיר בכך.

¹⁸ לאורך כל החלק הדין בהטרדות מיניות נדונו הטרדות מיניות של מנחה כלפי מונחות שלו. חשוב לציין שמבנה האקדמיה מקדם הטרדות מיניות מצד סגל בכיר כלפי זוטור גם כאשר אין ביניהם יחסי הנחיה. זאת כתוצאה ממספר מאפיינים של האקדמיה: ראשית, קיימים קשרי עבודה וחניכה בין סגל זוטור לבין בכירים רבים - חברת הסגל הזוטור עובדת תחת חברים בכירים שונים כמתרגלת או עוזרת מחקר, היא לוקחת חלק בקורסים שהם מעבירים, כותבת עבודות סמינר בהדרכתם וכו'. בהמשך לזאת, איתותים על קבלה כשחקנית לשדה הייצור ניתנים להעברה על ידי כל הבכירים בתחום, והאינטראקציה איתם מפורשת לאור זאת ולאור ההערה כלפי עמדת הבכירות והאדרת חשיבותה (וביתר שאת בשלבים הראשונים של זוטרות). לבסוף, המרחב בו שדה הייצור מתקיים הוא המרחב האוניברסיטאי המוקצה ליחידה, בתוכו מבוצעת גם עבודתם של חברי הסגל הזוטור כיצרנים זוטרים או עוזרי ייצור בתחום. במרחב זה מתקיימים היחסים הגילדיים המאופיינים בדומיננטיות חזקה ביותר של סגל בכיר ובכפילות עמומה ודו משמעית של יחסי עובד-מעביד ויחסי חברות, ואלה רלבנטיים גם ליחסים בין חברי סגל בכיר וזוטור שאינם ביחסי הנחיה (אם כי, לרוב, בעוצמה פחותה).

¹⁹ חשוב להתייחס לכך שבישראל כיום עבודה כייעוד היא פריבילגיה של המעמדות הגבוהים. בדיון כולו אני מניח שלא מדובר בהכרח כלל-היסטורי ומכאן שתפקידנו להרחיב את היקף העבודות הנכללות תחת המודל הייעודי. לא אפתח דיון בנושא אלא אתייחס לכך כהנחת מוצא.

²⁰ הפגיעה התעסוקתית נפרשת על שבעה תת-סעיפים בעוד שהפגיעה המינית מוגבלת לסעיף אחד של הטרדות מיניות. ניתן והגיוני לבצע קלסיפיקציה בהטרדות המיניות שמתקיימות במערכת ולנסות להראות כיצד המאפיינים המבניים מאפשרים קיומן. כתוצאה ממגבלות האמפיריקה שבידי אין באפשרותי לעשות זאת, הגופים שיכולים היו לבצע מחקר מסוג זה הם הגופים המקבילים לארגון הסגל האקדמי הזוטור בענייני פגיעה מינית בקמפוס (קמ"ת לדוגמא).

מקורות

- בורדייה, פייר. 2005. *שאלות בסוציולוגיה*. תל-אביב: רסלינג.
- קמפ, אדריאנה ורבקה רייכמן. 2008. *עובדים זרים*. ירושלים: מכון ון ליר והקיבוץ המאוחד.
- שחר, שולמית. 1985. *מורשת ימי הביניים*. תל אביב: האוניברסיטה המשודרת.
- שייפן, סטיבן. 2009. *המהפכה המדעית*. תל-אביב: רסלינג.
- פסק הדין של בית הדין המשמעתי של האוניברסיטה העברית בירושלים, האוניברסיטה העברית בירושלים נגד א' בן-ארי מיום 23.2.2011. זמין ב <http://academic-secretary.huji.ac.il/upload/Ben%20Ari.pdf>

Bourdieu, Pierre. 1993. "The Market of Symbolic Goods", in his *The Field of Cultural Production: Essays on Art and Literature*. Cambridge: Polity Press.

Renard, Georges . 2000. *Guilds in the Middle Ages*. Kitchener, ntario, Canada: Batoche Books.