

"גונבים" לנו את סל הקליטה בדרך לסכנה הגדולה של ביטול ההסכמים הקיבוציים והעברת האוניברסיטאות למודל העסקה של חוזים אישיים (*)

(1) **איך זה התחיל:** המעבר של הסגל האקדמי בכל האוניברסיטאות מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת החל בשנת 2004. מתוך הכרה שזאת הרעה בתנאי הפנסיה שלנו הוסכם אז בין כל הגורמים (ות"ת, מל"ג, ור"ה, האוניברסיטאות והאוצר) על הפעלת מנגנון "תיקון" שיפצה (חלקית) את כל הנקלטים החל מ-2004 על ההרעה. כמקובל בארצנו נתנו למנגנון התיקון שם מטעה וקראו לו "סל קליטה"...

(2) **מה קרה באוניברסיטת חיפה:** תפעול המנגנון של סל הקליטה התבצע באופן נפרד בכל אוניברסיטה ונוצרו בו הבדלים מקומיים. גובה סל הקליטה (הממוצע) באוניברסיטאות אחרות כיום הוא כ-300,000 ₪. אצלנו מ-2004 עד 2013 לא שולם סל קליטה בכלל. ב-2013 החלה אוניברסיטת חיפה לשלם סל קליטה "רזה" של 189,000 ₪ בלבד. בלחץ ארגון הסגל האקדמי הבכיר דאז שולם הסכום הזה גם לכל זכאי הסל רטרואקטיבית מ-2004. וזה מצבנו עד היום.

(3) **המשא ומתן החדש שלנו:** לפני למעלה משנתיים פתח ארגון הסגל במשא ומתן עם הנהלת האוניברסיטה על עדכון וחתימה על הסכם מסודר בנושא הפנסיה הצוברת כי (הפתעה...) מ-2004 אין לנו הסכם פנסיה צוברת מעודכן וחתום והכל מבוסס על הסכמות זמניות כאלה ואחרות שלוקות בחסר בעניינים מהותיים. במסגרת המו"מ הזה דרשנו עדכון סל הקליטה ל-300,000 ₪ ותשלום רטרואקטיבי של ההפרש (111,000 ₪) לכל זכאי סל הקליטה לדורותיהם. הושגו הסכמות שלא כאן המקום לפרטן אשר הועלו אפילו בכתב.

(4) **פתאום נכנס הממונה על השכר באוצר:** הממונה על השכר כתב לפתע מכתב לכל ראשי האוניברסיטאות בו הוא אוסר להמשיך לשלם את סל הקליטה במתכונתו הנוכחית (השוויונית) ודורש להמשיך ב"סל קליטה" דיפרנציאלי בו רוב הנקלטים החדשים יקבלו מעט מאוד (או כלום) וכמה נבחרים עליהם תחליט האוניברסיטה יקבלו סל קליטה של עד מיליון ₪. כלומר, "גונבים את המשמעות המקורית" של "סל הקליטה" כמנגנון פיצוי לכל הנקלטים, על המעבר לפנסיה צוברת, והופכים אותו ל"מכשיר ניהולי" לגיוס סגל בידי הנהלות האוניברסיטאות.

(5) **ההשפעה על המצב אצלנו:** ההנהלה שלנו עצרה מיד את המו"מ הנ"ל (ראו (3) לעיל). לא רק שנישאר תקועים עם 189,000 ₪, אלא, יתרה מזאת, האוניברסיטה מתכוונת להפעיל את סל הקליטה (ה"גנוב" ממשמעותו המקורית) במתכונת הדיפרנציאלית של הממונה על השכר באוצר.

(6) **הסכנה הגדולה:** אם קראנו את האמור עד כאן נבין שהסכנה הגדולה באמת היא התערבות הממונה על השכר באוצר בדרך של "הכנסת הרגל בדלת" ע"י ה"סל" הדיפרנציאלי. השלבים הבאים יהיו יצירת דיפרנציאציה במרכיבי תגמול אחרים כולל השכר. זאת תהיה דיפרנציאציה בין תחומי ידע וברמה האישית שתרוקן מתוכן את ההסכמים הקיבוציים ותעביר את כולנו ל"חוזים אישיים". נשאר לדמיונו להגיד לנו

אם מימוש החזון הזה של חוזים אישיים הוא טוב או רע לחופש האקדמי ולהמשך קיומן של האוניברסיטאות כמוקדי מחקר, הוראה וידע. האם ארגוני הסגל וחברי הסגל כאן ובכל האוניברסיטאות יבינו את גודל השעה ויעמדו בפרץ?

בברכה,
וועד ארגון הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטת חיפה
פרופ' צביקה קופליק, יו"ר

(* ארגון הסגל הבכיר אמון על קידום ענייני הסגל וייצוגם בפני המוסדות האקדמיים והאחרים באוניברסיטה ומחוצה לה עמם מקיים הסגל האקדמי הבכיר קשר. וועד הארגון מפיץ מעת לעת מידע המדווח על תקלות ו/או משבח פעילויות מוצלחות בקשר בין הארגון להנהלת האוניברסיטה.

ארגון הסגל האקדמי הבכיר, אוניברסיטת חיפה | טל: 04-8240661, 04-8240935, 04-8240568 | פקס: 04-8257013
אתר הארגון : [/http://astaff.haifa.ac.il](http://astaff.haifa.ac.il) | irgun_hasegel@univ.haifa.ac.il