

19/5/16

סיכום אסיפת עובדים מתאריך 18.5.16

נוכחים: בישיבה נכחו 27 חברי ארגון (יצאו 10 ללמד לפני ההצבעה)

חברי ועד: ברק חרמש, אלכס ורניק, רלי מזרחי, עמוס, מורן,

יו"ר ועד: עמית שמרת

מזכירות: נטלי עוז – מזכ"לית, חיים כצמן – סמזכ"ל.

רכז ארגוני: בני אהרון-שלום

פתיחת האסיפה: האסיפה נפתחה ב 13:45 לאחר המתנה של רבע שעה לקוורום

נושא האסיפה: סכסוך העבודה בנושא מדעי הרוח והחברה

נטלי עברה על הנושאים על פי המצגת (מצורפת באתר הארגון)

הוצגו אופי השיחות שהתנהלו עם רקטור האוניברסיטה שלא קידמו פיתרון ובהם לא הוצג שום מידע על אף דרישות הארגון לגבי התהליך. האמירה הקבועה היתה שאין לו מידע ושהם יעמדו בהסכמים. חשוב להבין שההסכמים מדברים על מקרים פרטניים ולא על שינוי מבני רחב. בשינויים שכאלה כאשר יש ארגון עובדים יציג, ישנה חובה להנהלה לחשוף מידע ולהידבר עם נציגי העובדים. האוניברסיטה בחרה להתעלם מהתחייבותה משנה שעברה כי שינויים ידונו עם הארגון לא יאוחר מאוקטובר 2015 ולא עמדה באחריותה כלפי העובדים.

אנו לא מקבלים את השיטה של ההנהלה לעבוד ללא חשיבה קדימה וללא שיתוף הארגון גם אם המהלך נחוץ. היה מספיק חודשים להתחיל לעבוד מתחיל השנה ולשתף את נציגי הארגון, אך ההנהלה בחרה למרוח את התהליך כבר 9 חודשים. אף אחד לא השקיע דקה של חשיבה בתהליך ושוב אנו בסוף שנה ללא אפשרות שהעובדים יסיימו את עבודתם בכבוד. תוכניות הלימודים נסגרו כבר. אמרנו לרקטור שאנו דורשים שידחה את יישום התוכנית בשנה כי הם לא עשו את העבודה וזה לא הוגן להודיע לעובדים לאחר סוף מרץ (כלומר עוד בסמסטר א'). ההנהלה רוצה לעשות את השינוי על פי נוהל ביטול קורס אשר מאפשר פיטורין עד ה-30 לספטמבר ללא כל פיצוי ולאחר ה-30 לספטמבר עם פיצוי מגוון של חודש.

בנוסף לכך התנהלות האוניברסיטה אינה ראויה. תוך כדי השיחות שאנו מנהלים פיטרו 8 דוקטורנטיות בשיחת טלפון במחלקה לספרות עברית. הפיטורין נעשו ללא כל שימוע ובאמצעות הטלפון דבר שנוגד כל דין או מוסר בסיסי. בנוסף כמעט כל עמיתי ההוראה במחלקה קיבלו מכתבי שימוע לפני פיטורין. התהליך כנראה מגיע מדרישת הרקטור להודיע לכל מי שיוודעים כבר שיהיה בעיה להשאירו במערכת שהוא לא יעבוד שנה הבאה. כאשר אמרנו לרקטור כי עכשיו התהליך הזה כבר מאוחר מדי הוא התעלם ואינו מוכן לתת התחייבות כי יעצרו את התהליך ויבצעו אותו לאחר שיח עם הארגון.

נציגה מהמחלקה לספרות הציגה את התהליך שקרה במחלקה ובנוסף אמרה כי יש ניסיון למצוא פתרונות תוך מחלקתיים שיתאימו להם כתלמידי מחקר אבל חשוב לזכור שזו אינה בעיה רק של המחלקה הזו אלא של כלל הפקולטה ושלנו כסגל זוטר.

הסגל הזוטר הוא הנפגע הישיר מתכנית ההתייעלות היות והוא יושב על תקציבים "רכים". אפשר לבצע תוכניות יעול שלא יפגעו בסגל הזוטר וברמה האקדמית.



ארגון הסגל האקדמי הזוטרי
אוניברסיטת בן-גוריון בנגב

דיברנו בקצרה על הסכסוך בעניין מורי האנגלית והתוכנית של השיעורים המקוונים. גם בנושא זה אין שיתוף של הארגון בתהליך וההנהלה מתכננת תוכנית שאמורה להפחית 30% מהשיעורים, לטענתה. אנו דרשנו לראות כיצד הם הגיעו לאחוז הפגיעה הזו אך בינתיים הם טענו שאלו ההערכות ללא הסברים נוספים. העלנו מספר רעיונות לפתרונות גם בנושא זה לפחות עד שהדברים יתבהרו ויהיה ברור מה התוצאות של המבחן באוניברסיטה הפתוחה. יש כמה נושאים שההנהלה התחייבה לבדוק וגם אנחנו אך כרגע נראה שהתהליך לא מתקדם.

לאחר מכן ניתנו תשובות לשאלות מהקהל.

שאל מה עושים כאשר המינוי נגמר ולא מחדשים לו את המינוי? האם זה נחשב פיטורין?

- עובד שעבד מעל שנתיים, אפילו פחות מזה, במקום עבודה ויש לו יחסי עובד מעביד נחשב לעובד וצריך לתת לו יחס של עובד ולבצע שימוע לפני פיטורין. כל סיום העסקה הוא פיטורין לפי החוק. הטרמינולוגיה של אי חידוש מינוי או סיום חוזה מייצרת תחושה שאין כאן פיטורין וזה לא נכון. הזכות לשימוע מעוגנת בפסק דין וכאשר יש ארגון יציג חייבים גם לתת את האפשרות לייצוג של העובד בשימוע מטעם ארגון העובדים.

למה לא תוקפים את העניין משפטית? כל שנה נעשה את אותו מאבק כי האוניברסיטה מתנהלת בכוחניות? אנו לא פוסלים שום תהליך אך כרגע אנו עם פנינו למאבק בשטח. השאיפה שלנו היא לסגור הסכם או לפחות התחייבות שתיתן יותר בטחון במקרים דומים בהמשך. לא להשאיר את זה באוויר. האפשרות לפנות להליך משפטי עלתה בארגון אך הוחלט מטעמים שונים כי עדיף בשלב הנוכחי לפנות לצעדים ארגוניים על מנת להשיג תוצאות מהירות ושהעניין לא "יימרח" בבתי משפט.

עלתה ביקורת על אי נוכחותם של אנשים ממדעי הרוח והחברה. אנו יודעים על הבעיה של רבים מהם להגיע היום. חשוב להבין שרוב האוכלוסייה שעתידה להיפגע הם עמיתי הוראה שמלמדים בעוד מקומות על מנת לסיים את החודש. הם נמצאים מעט מאוד באוניברסיטה ובימים שהם מגיעים הם מלמדים. ישנם הרבה עובדים שפנו אלינו בדאגה ולא מעט שהביעו תמיכה במייל ובטלפון והיו מעוניינים להגיע לאסיפה אך לא יכלו.

נאמר על ידי אנשים שהם אינם מהפקולטה כי זה שאין אנשים מרוח וחברה זה בהחלט מוריד את המוטיבציה לפעול עבורם. אנחנו לא רוצים להיפגע או לפגוע בסטודנטים שלנו, בעקבות צעדים ארגוניים, ומן הראוי שהאנשים שהמאבק עבורם יהיו נוכחים באסיפה שכוזו.

בהחלט מובנת הדרישה אך חשוב להבין שזו אוכלוסייה מאד מוחלשת בפקולטה שמועסקת רק באופן חלקי. היו גם כמה ששלחו מייל מספרות עברית למשל שהם לא מגיעים כי הם הולכים לראיונות עבודה.

האם ידוע מה היקף הפגיעה?

אנחנו משערים שעשרות אנשים. העניין הוא שכאשר אנו מבקשים מידע אנו נענים בשלילה. כאשר שאלנו מה תוכנית הייעול ומה הם רוצים להשיג נאמר שאין יעדים כלכליים. הדברים נשמעים תלושים ושרירותיים ועל כן אנו דורשים עצירה של התהליך עד שיהיו נתונים ויציגו לנו את כלל הדברים באופן ברור.

הארגון לא ימנע תהליך של התייעלות באוניברסיטה או הבראה של פקולטה כזו או אחרת אך הדבר צריך להיעשות באופן אנושי ומוסרי ולא בעיתוי כזה ובצורה כוחנית וחד צדדית.

ארגון הסגל האקדמי הזוטרי באוניברסיטת בן-גוריון (ע"ר) | 580541217

ת.ד. 653, באר-שבע 84105, Israel | 84105

טל. | 08-6461004 Tel. | פקס. | 08-6472388 Fax.

דוא"ל. | zutar@bgu.ac.il Email.

בקרוב באתר הבית שלנו : www.zutar.org



ארגון הסגל האקדמי הזוטרי
אוניברסיטת בן-גוריון בנגב

הצעת ההחלטה – "במסגרת סכסוך העבודה הנוגע לרפורמה בהוראת האנגלית ובמחלקות ללימודי רוח, מסמיכה אסיפת העובדים את ועד הארגון להחליט על עיצומים עד (כולל) שביתה למשך עד 48 שעות. ככל שמו"מ בשלושת הנושאים הללו לא יתקדם וההנהלה תמשיך בצעדיה החד-צדדיים".

לפני שהצביעו עלתה שאלה מדוע עד 48 שעות ולא פחות מזה.

הוסבר כי ברמה העקרונית על פי התקנון עיצומים של עד יומיים שלמים ברצף יכולים לעבור גם בהחלטת ועד בלבד. אך הועד לא רואה בכך דרך התנהלות נכונה ובוחר לשתף את העובדים בצעדים ארגוניים עתידיים. השאיפה היא לא להגיע למצב של שביתה בכלל ושביתה ארוכה בפרט אך אם לא תהיה התקדמות הועד מבקש את המנדט לפעול על פי הנדרש על מנת להשיג תוצאות רצויות.

הצבעה – הוחלט פה אחד לאשר את ההחלטה.

כתב: בני אהרן-שלום.