

אוניברסיטה קואופרטיבית

מאת אליהו גרבי

נתונים שפורסמו בעיתון הכלכלה והעסקים של הארץ The Marker ביום ו' 1/4/05, בכתבותיהם של תמרה טאוברמן ויורם גביזון, מצביעים על גרעון אקטוארי של אוניברסיטת תל אביב הנאמד בשלושה מיליארד שקל. הסדר הפנסיה התקציבית הנהוג באוניברסיטה מטיל על המוסד אחריות לתשלומי הפנסיה של חברי הסגל האקדמי הבכיר מתקציבו השוטף, כאילו היה קרן פנסיה בפועל, וזאת בתמורה לחסכון התקציבי המושג מאי ההפרשה לקרן פנסיה חיצונית (לעומת מעסיק המבטח את עובדיו בקרן צוברת ומפריש לה כ- 18% מעלות שכרם, מתוכם שליש מנוכה מהשכר). הסדר זה כולל למעשה ויתור מצד חברי הסגל האקדמי על הגדרת מרכיב הפרשת-העובד כשכר, לנוכח ההטבה הגלומה לכאורה בהסדר הפנסיה התקציבית.

סכנת הגרעון האקטוארי מתעצמת לנוכח הידיעה שכדי להקל על מצוקת התקציב השוטף נאלצה הנהלת אוניברסיטת ת"א להשתמש בכספים מהקצבות שנועדו להבטחת תשלומי הפנסיה בעתיד. אם כך, האוניברסיטה נושאת חוב עתק לחברי הסגל האקדמי הבכיר שלה ולגמלאיה - למעלה ממיליון שקל בממוצע לכל חבר סגל אקדמי. חוב זה שקול לסכום שצריך היה להיצבר באופן תקין לזכותו של כל חבר סגל בקרן פנסיה מוגדרת ומוגנת - חיצונית או פנימית - במהלך שנות עבודתו.

ספק אם יהיה בכוחה של האוניברסיטה לפרוע חוב זה לחברי הסגל האקדמי הבכיר שלה. תכניות הריסון של ההנהלה מכוונות לצמצום מספר חברי הסגל האקדמי בדרך של עידוד פרישה, שתתווסף לגידול הטבעי במספר הגמלאים. הכנסות האוניברסיטה ממקורותיה העיקריים (תמיכה ממשלתית, שכר לימוד ותרומות) נתונות בקשיים מתמשכים. בנוסף, מסתמנת מגמת התנערות ממחויבויות שנחשבו עד לאחרונה כמובנות מאליהן, כגון מעמד הקביעות האקדמית, כך שמתבקשת עתה הסדרה חוזית של עניינים שהושתתו בעבר על אמון במוסכמות.

בנוסף לחוב הפנסיוני, מתפרסמות ידיעות לפיהן נתונה אוניברסיטת תל אביב מזה שנים בקשיי מנהיגות וניהול. אלו אינם נובעים בהכרח מכשלים אישיים, וניתן ליחס אותם לליקויים מבניים. יישום דו"ח מלץ גרם לזעזוע ולבקע במרקם הניהוג והניהול של האוניברסיטה. באופן מסורתי, היו כלל חברי הסגל האקדמי הבכיר שותפים לקביעת דרכו של המוסד. שותפות קואופרטיבית זו באה לביטוי במתכונת הניהול באמצעות וועדות, להן תרמו כלל חברי הסגל מכושרם ומזמנם תוך כדי עבודתם האקדמית והמחקרית. ציבור זה בחר מתוכו את ממלאי התפקידים ברמות השונות - דקאן, רקטור, נשיא וכיו"ב - כממלאי שליחות, שבסיומה שבו בדו"כ לעבודתם כחברים מן השורה. מתכונת קואופרטיבית זו אפשרה מיצוי של מיטב הכוחות האקדמיים תוך שמירה על איזון נכון בין הממדים השונים - המדעי, החינוכי, הארגוני והציבורי - והיא זו שהביאה את האוניברסיטה לתפארתה בימיה הטובים. הרפורמה בעקבות דו"ח מלץ יצרה מגמת היפרדות של "ההנהלה" מהרובד הרחב של כלל חברי הסגל האקדמי הבכיר, שהפך למעין פרולטריון השקוע בעמל יומו. הבעיה היא שלא ניתן למעשה להנהיג אוניברסיטה ציבורית גדולה ומורכבת באופן ריכוזי, כאילו הייתה מפעל תעשייתי. נכון לעשות זאת דווקא באופן מבוזר, כפירמידה הפוכה, שבא כל אחד

מחברי הסגל הבכיר הוא אישיות אקדמית מובילה, המנהלת את עצמה ואת סביבתה, בשעה שכלל חברי הסגל יחדיו קובעים במשותף את דרכה של האוניברסיטה, מעצבים את מוסדותיה, ובוחרים מתוכם את ממלאי תפקידי הניהוג והניהול כשליחיהם.

פתרון משותף לשתי בעיות קשות אלו – החוב הפנסיוני לחברי הסגל, וקשיי הניהול והמנהיגות – עשוי להתאפשר בדרך של תאגוד קואופרטיבי. הגדרת אוניברסיטת תל אביב כתאגיד קואופרטיבי בבעלות עובדיו, חברי הסגל האקדמי הבכיר, בשותפות עם המדינה והציבור, עשויה להשיג באחת מספר מטרות. ראשית, הגדרת חברי הסגל כבעלי מניות בקואופרטיב האוניברסיטה תסדיר במונחי ערך כלכלי ממשי את החוב האקטוארי כלפיהם. שנית, מתכונת הניהול הקואופרטיבי הינה טבעית לאוניברסיטת-מחקר מעולה, שבה נדרש כל חבר-סגל בכיר להיות אישיות אקדמית עצמאית, יוזמת ומובילה. שלישית, התאגדות כקואופרטיב תחזיר לקהילת אוניברסיטת תל אביב את ערך האחריות הקולקטיבית ואת גישת הניהול הזהירה אך החלטית. כל אלו יביאו לחיזוקו של מוסד אקדמי מפואר זה בעידן של תמורות חיצוניות, והם יאפשרו לו למלא את ייעודו המדעי והחברתי באופן ראוי.

המחבר הוא פרופסור-חבר בפקולטה להנדסה של אוניברסיטת תל אביב