

השכלה. גבוהה?

פרופ' שמואל ליימן-ווילצין, ראש המחלקה למדעי המדינה, אוניברסיטת בר-אילן

בלוג מס' 61: כיצד לקלוט מרצים צעירים כ"שאיין כסף"

לפני ימים אחדים (27/11/2006) דווח ב"הארץ" על בעיה חדשה בהשכלה גבוהה: "בגלל קיצוצי תקציב: האקדמיה מזדקנת". מסתבר שהגיל הממוצע של המרצים במשרה תקנית בארץ היום הגיע ל-53 בהשוואה ל-46 בבריטניה ו-49 בארה"ב. יתרה מכך, אם בבריטניה כ-16% מהמרצים הינם מתחת לגיל 36, בישראל של היום חלקם הוא 2% בלבד!

הסיבה לכך ברורה: קיצוצי תקציב דרסטיים בשנים האחרונות לא התירו לאוניברסיטאות ברירה אלא לפטר מרצים צעירים (בתקן) או לא להעסיק חדשים בעקבות פרישת הוותיקים לגמלאות. כך, במשך חמש שנים האחרונות הגיל הממוצע של כל המרצים עלה בקרוב לחמש שנים בממוצע (לא בדיוק חמש מאחר שכן הועסקו קומץ צעירים) – "עלייה" שלילית באופן חסר תקדים! ברור, שזוהי מגמה קשה מאד בטווח הרחוק, כי חלק מאותם צעירים שלא נקלטו עזבו לחו"ל, אחרים פנו למקצועות אחרים בארץ – ומי יודע כמה סטודנטים מבטיחים החליטו לא להתחיל את הדוקטורט בכלל בעקבות הצפי הקודר בהווה ובעתיד?

מה עושים? כמובן, הדבר הראשון הוא החזרת חלק מהתקציבים שקוצצו. מאחר שקיים מתאם גבוה ביותר בעולם המודרני בין השקעה בהשכלה גבוהה לבין חוסן כלכלי-מדיני, כל בר דעת מבין שכל שקל ש"נחסך" היום יעלה לנו עשרת מונים בעתיד. אולם, זוהי סוגיה פוליטית, שאחרים כבר דנים בה בהרחבה. כאן, ברצוני להעלות הצעות נוספות (לא חלופיות).

אפתח בסוגיה שלכאורה אינה קשורה לעניין: לפני כמה שנים כל האוניברסיטאות אולצו על ידי האוצר לעבור לשיטת הפנסיה האקטוארית ולא התקציבית. כלומר, ההפרשות לקרנות הפנסיה – הן מהמעביד והן מהעובד – חייבות לכסות את התשלומים המובטחים בסוף הדרך. במלים פשוטות: מה שישולם לכל עובד בפרישתו לפנסיה כבר מובטח בהפרשות השנתיות במהלך הקריירה – what you pay in is what you will get out. אך יש לכך השלכה אחרת: עכשיו קל לעובד "לקחת איתו" את קופת הפנסיה אם הוא עובר ממוסד אחד למוסד שני, משום שבשיטה החדשה אין התשלומים קשורים לתקציב השוטף של המוסד הראשון אלא בחוסן הקופה הפנסיונית שמצויה מחוץ לאוניברסיטה.

מכאן, הצעתי הראשונה: תמריץ למרצים מבוגרים (נגיד מגיל 60 או 62 או 65; גיל הפרישה הרשמית באוניברסיטאות בארץ היום הינו 68) לפרוש מהאוניברסיטה ולהיקלט במכללות! אם זה נשמע הזוי – איזה פרופסורית "מכובדת" תרצה לסיים את הקריירה שלה במכללה? – אז יש לדעת שתופעה זו כבר קיימת זה מכבר, ובצורה ניכרת. הסיבות לכך רבות: א) במכללות הפרטיות ניתן להרוויח הרבה כסף – יותר מאשר במוסדות הציבוריים; ב) אתגר חדש לפרופסורים בהקמת מחלקה חדשה או שדרוג חוג בהוספת תואר שני במכללה; ג) צימאון של המכללות לקלוט מרצים בכירים מסיבות של סטטוס וכוח משיכה לסטודנטים אשר מעוניינים ללמוד במקום (שסובל ממעמד נמוך יחסית) שיש לו בכל זאת איזשהו gravitas – כובד משקל אינטלקטואלי רציני; ד) לעתים אפילו הרגשת "שליחות" חברתית לפרופסור, בקידום הפריפריה הישראלית (גיאוגרפית וחברתית גם יחד).

אלו תמריצים? האוניברסיטה יכולה להגדיל את מכסת ההפרשה לקופת הפנסיה של העובד הָחָל בגיל 60 ובתנאי שיפרוש בגיל 63 או 65. בכך היא תוכל לחסוך 3 עד 5 שנות משכורת גבוהה בעלות נמוכה יחסית. לחלופין, המכללה יכולה לממן הפרשות מוגברות בשנות העסקת הפרופסור. סידורים כאלה מאד אטרקטיביים במיוחד עבור מרצים אשר עד פרישתם

בגיל 68 לא יגיעו למקסימום 35 שנות העסקה (קרי 70% פנסיה מקסימאלית המותרת על פי חוק). לחלופין, ניתן לערוך שיתוף פעולה בין האוניברסיטה לבין המכללה: הראשונה תמשיך לשלם תשלומי שבתון וקמ"ב (קרן לכנסים וכו') והשנייה תשלם את המשכורת. (שוב, כל זה במכללות ציבוריות; לגבי המכללות הפרטיות, ידן חופשית יותר בקביעת תנאי שכר).

אפשרות נוספת, שאינה קשורה למעבר למוסד אחר – דווקא לאלה שמגיעים ל-35 שנות עבודה לפני גיל 68 – "פרישה גמישה". כבר נהוג במקומות שונים בעולם לאפשר לעובדים בחמש השנים לפני הפרישה הפורמאלית להקטין הדרגתית את המשרה שלהם. במקומות עבודה אחרים הדבר נעשה לא רק בגלל שחיקת העובד אלא כדי לבצע חפיפה מסודרת בין הוותיק לבין הצעיר שיחליף אותו בעת הפרישה הסופית. בהשכלה גבוהה סיבה זו אינה קיימת על פי רוב, אולם יש למהלך היגיון כלכלי: אם יקטין הפרופסור בחצי את משרתו, באותו סכום ניתן להעסיק מרצה צעיר במשרה מלאה! כלומר, כמעט *two for the price of one*. יתרה מזאת, בשינוי קל של תקנון המל"ג, ניתן להתיר העסקה בחצי משרה בשני מוסדות במקביל – אוניברסיטה ומכללה – ובכך להוסיף עוד אפשרות להצעת הראשונה.

ועוד הצעה נועזת: העסקת מרצים חדשים "על חשבון" תקן פרופסור שהולך לפרוש לגמלאות בעוד כמה שנים. הנה דוגמה שתמחיש כיצד זה יכול לעבוד: מחלקה מעוניינת להעסיק מרצה צעיר, מבטיח מאד אך למחלקה (או לפקולטה, בהתאם לשיטה ההעסקה הנהוגה במוסד) אין תקן לשם כך. אולם, במחלקה היא ישנו פרופסור שהולך לפרוש בעוד שלוש שנים. העלות של "פרופ' מן המניין" הוא 420,000 ₪ לשנה; של מרצה בדרגת "מרצה" 200,000 ₪ לשנה. אפשר להעסיק הצעיר במשך שלוש השנים הבאות (עלות 600,000 ₪) וכאשר פורש הפרופסור, ההפרש בין 420 אלף לבין 200 אלף (כ-220 אלף) יישמר בקופת האוניברסיטה שלוש שנים כדי לכסות את ה"חוב" של המחלקה עבור שלוש השנים הראשונות של העסקת המרצה הצעיר "ללא כיסוי תקציבי". (ואם יגידו איפה תמצא האוניברסיטה 600,000 ₪ לכיסוי העסקת מרצה חדש לשלוש השנים – תשובתי: הלוואה מהבנק. זאת הסיבה שהמחלקה נותנת בשלוש השנים האלו 60,000 ₪ מעל העלות הריאלית של התקן – לכסות ריבית מגורם כלשהו.) שלוש שנים אחרי פרישת הפרופסור (כלומר בשנה השביעית) חוזרים ה-220,000 ₪ הנוספים לבסיס התקציב של המחלקה, ממנו ניתן להעסיק עוד מרצה צעיר. (הערה: על פי שיטת התקצוב של ות"ת, האוניברסיטאות אינן מקבלות "תקנים" אלא כסף גלובלי עבור העסקת תקנים; כלומר, באותו סכום כסף אוניברסיטה אחת יכולה להעסיק פרופ' מן המניין והשנייה שני מרצים זוטרים.)

השורה התחתונה (תרתי משמע): בעידן של משבר תקציבי, על כל המערכות לחשוב בצורה יותר יצירתית וגמישה – ובמיוחד מערכת ההשכלה הגבוהה. הרי אם לא אנחנו, מי כן יהווה דוגמה לחשיבה "מחוץ לקופסה" במדינתנו?

wilzis@mail.biu.ac.il