

יום שני 29 אוגוסט 2022

### סוגיות המחלוקת העיקריות במשא ומתן על שכר המורות - עמדת קרן ברל כצנלסון

במהלך החודשים האחרונים מתקיים משא ומתן בין ארגוני המורות והמורים לבין משרד האוצר, במטרה לחתום על הסכם שכר חדש, לאחר כשלוש שנים בהן המורות מועסקות ללא הסכם בר תוקף. לקראת פתיחת שנת הלימודים, שאמורה להתקיים ביום חמישי הקרוב, שתי הסוגיות העיקריות שעומדות כרגע במחלוקת בין הצדדים הן סוגיית שכרן של המורות הוותיקות לעומת השכר של מורות בתחילת הדרך והדרישה של משרד האוצר לאפשר תגמול עבור מצוינות והעסקה בחוזים אישיים כתנאי להעלאת שכר המורות הכולל.

בנייר קצר זה אנו מציגים את עמדתנו בנוגע לסוגיות אלו. זאת, בהמשך למחקר מדיניות מקיף שפרסמנו בחודש יוני האחרון, אשר בחן את הגורמים המונעים מהמורות בישראל לממש את הפוטנציאל המקצועי שלהן, והמליץ על שורה של מהלכים שייאפשרו לשפר את תפקוד המערכת.<sup>1</sup>

#### א. שכר המורות הוותיקות

המחלוקת העיקרית העומדת כרגע על הפרק עוסקת בסוגיית שכרם של המורות והמורים הוותיקים. בניגוד לטענות הנשמעות, לפיהן ארגוני המורים מבקשים לתעדף את המורות הוותיקות על חשבון הצעירות, קיימת הסכמה בין הצדדים על כך שיש להעלות את שכרן של מורות בתחילת דרכן בשיעור גבוה יותר לעומת הוותיקות. עם זאת, התוספות שמציע משרד האוצר למורות הוותיקות קטנות מדי, ובמקרים מסוימים הן עלולות אף להוות שחיקה בפועל של שכרן.

**לכן אנחנו ממליצים על על העלאת שכר שקלית משמעותית לאורך כל עקומת הוותק, כך ששכרן של מורות בתחילת הדרך יעלה בשיעור גבוה יותר משכרן של מורות ותיקות, אך גם המורות הוותיקות יהנו מתוספת שכר גבוהה משמעותית מזו שמוצעת כעת על ידי משרד האוצר.**

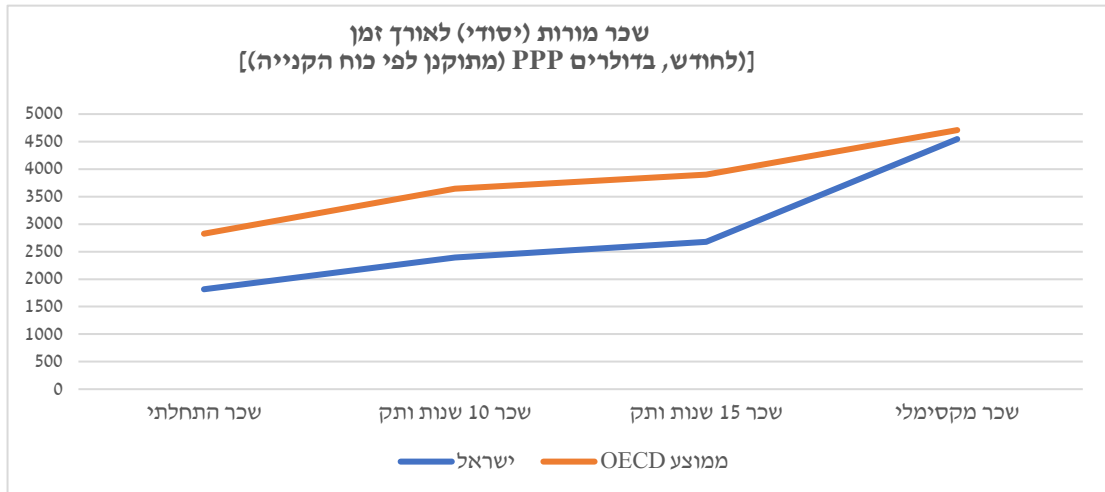
במסגרת דיון זה, יש להצביע על שתי נקודות חשובות:

1. מורות בישראל מגיעות לשיא הוותק לאחר שנים רבות מאוד, ושכרן נמוך מהממוצע ב-OECD כמעט לאורך כל שנות הקריירה.

כפי שניתן לראות בתרשים הבא, הלקוח ממחקר המדיניות שפרסמנו, שכרן של המורות בישראל נמוך מהממוצע במדינות ה-OECD לאורך רוב שנות הקריירה שלהן, כאשר הפער נסגר רק בשיא הוותק, לאחר מספר שנים של עלייה תלולה יחסית של השכר.

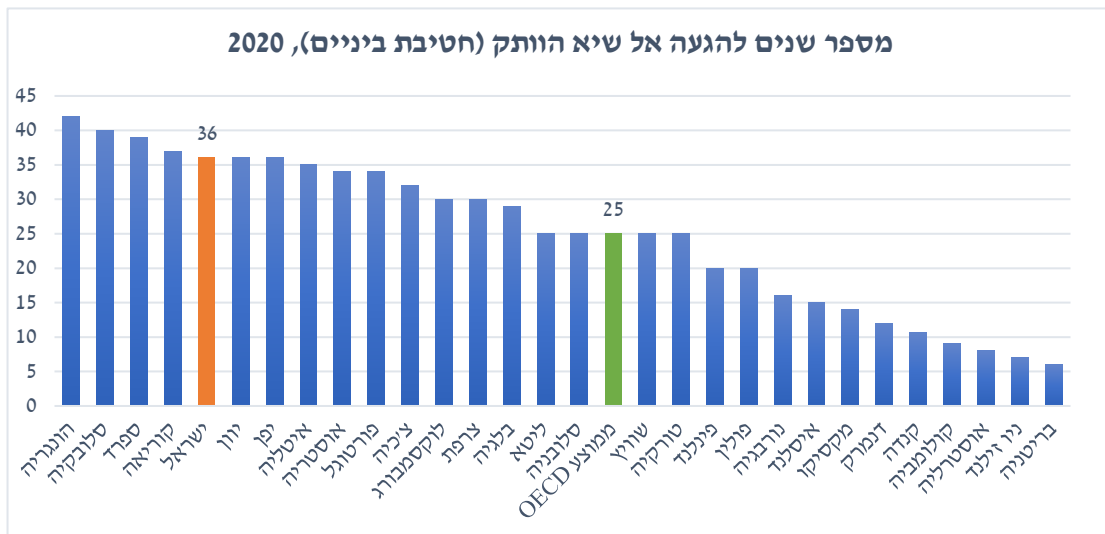
---

<sup>1</sup> ירון סקופ ויערה מן. (2022). לממש את הפוטנציאל: מה מפריע למורות בישראל לעשות עבודה מצוינת ואיך המדינה יכולה לחזק אותן. קרן ברל כצנלסון.



מקור: נתוני OECD, מתוך מחקר קרן ברל כצנלסון, יוני 2022

בנוסף, נתונים הלקוחים מסקירה עדכנית של מרכז המחקר והמידע של הכנסת, מראים כי ההגעה אל נקודת "שיא הוותק" המצוינת בתרשים הקודם, מתרחשת לאחר שנים רבות יותר מהמקובל ב-OECD. לפי נתונים אלה, מורה בישראל תגיע אל שיא הוותק לאחר 36 שנות קריירה, לעומת ממוצע של 25 שנים במדינות ה-OECD.



מקור: סקירת מרכז המחקר והמידע של הכנסת, מאי 2022

על אף הנתונים הללו, משרד האוצר מבקש לצמצם באופן משמעותי את התוספות בגין ותק כבר לאחר 20 שנה, ואף פחות מכך.

2. יש לצמצם את הפער בין המורות הצעירות למורות הוותיקות על ידי העלאה משמעותית יותר של שכר המורות בתחילת הדרך והגדלת משקלם של רכיבי השכר האחרים, ולא על ידי שחיקת השכר של המורות הוותיקות.

כאמור, קיימת הסכמה בין הצדדים על הצורך לצמצם את הפער בין שכרן של המורות הוותיקות ביותר לבין שכרן של מורות בתחילת דרכן. עם זאת, וכפי שעולה מהנתונים שהוצגו לעיל, עליית

השכר כתלות בוותק מקובלת גם במדינות אחרות, והיא חשובה על מנת לשמר מורות מנוסות במערכת ולייצר עבור מורות מתחילות אופק שכר משמעותית.

במסגרת מחקר המדיניות שפרסמנו ביוני האחרון, אנו ממליצים על העלאת שכר שקלית משמעותית לאורך כל עקומת הוותק, כך שכרן של מורות בתחילת הדרך יעלה בשיעור גבוה יותר משכרן של מורות ותיקות, אך שכרן של הוותיקות לא יישחק. בנוסף, **אנו תומכים בהקניית משקל גדול יותר לרכיב ההתפתחות המקצועית על ידי הפיכת התוספת המשולמת כיום עבור מעבר דרגה לתוספת שקלית, לצד עיצוב מחדש של מסלולי הקידום וההתפתחות המקצועית ושינוי התנאים למעבר דרגה.**

## **ב. חוזים אישיים ותגמול על הצטיינות**

במסגרת המו"מ, משרד האוצר מבקש לאפשר למנהלי בתי ספר להעניק למורות ולמורים נבחרים תגמול מיוחד על הצטיינות בהוראה וכן להעסיק בחוזים אישיים אחוז מסוים מכוח ההוראה.

לכאורה, קשה להתווכח עם הרצון לתגמל או להעסיק בתנאים מיוחדים מורות שעושות עבודה מצוינת, אך בפועל, חוקרי חינוך רבים מוטרדים מההשפעה השלילית של יצירת מנגנונים של תגמול ועונש אל מול "הישגים" בתחום החינוך וההוראה. מלבד החשש המוצדק שהצעות מסוג זה יפגעו בסופו של דבר בשכר הכולל של המורות והמורים ויחלישו את כוחם הקיבוצי, ההגדרה של "הישג" בתחום החינוך נתונה במחלוקת מחקרית מתמשכת, וקיים חשש שעצם הבחירה בהגדרה אחת על פני אחרת תכוון את עבודת המורות ואת המערכת כולה לראייה צרה של תפקיד ההוראה. בנוסף, מנהלים ומנהלות מהשטח מביעים דאגה כי מנגנונים אלה ישפיעו לרעה על האווירה בחדר המורים – דאגה הנתמכת על ידי מחקרים שמצביעים על ההשפעה החיובית של שיתוף פעולה ועבודת צוות בקרב מורות ומורים בבית הספר, על הישגי התלמידים והאווירה הבית ספרית.<sup>2</sup>

**לפיכך, אנו מתנגדים למעבר לחוזים אישיים וליצירת מסלולי תגמול על סמך תוצאות, אך תומכים בשכלול ובשיפור התגמול המשולם עבור פיתוח מקצועי, המתקיים כיום באופן מוגבל בלבד (במסגרת מנגנון גמול ההשתלמות ב"עוז לתמורה" וסולם הדרגות של "אופק חדש").** זאת, באמצעות יצירת מסלולי קריירה מגוונים הכוללים גם אפשרות לקידום לתפקידי ניהול ולביצוע תפקידים נוספים וגם אפשרויות חדשות להתפתחות מקצועית ופדגוגית במהלך שנות ההוראה.<sup>3</sup>

מהלך מסוג זה מהווה פשרה בין גישת התגמול מבוססת התוצאות לבין הגישה המעניקה לוותק משקל רב מדי בקביעת השכר. עם זאת, היות שמדובר ברפורמה משמעותית במערכת החינוך, אנו מתנגדים להצבתה כתנאי להעלאת שכר המורות במסגרת המו"מ הנוכחי ורואים חשיבות בכך שתובל בעתיד על ידי משרד החינוך (ולא האוצר) ובשיתוף עם ארגוני המורים ועם מומחים ומומחיות מהשטח ומהאקדמיה.

<sup>2</sup> ראו למשל Goddard, Y. L., Goddard, R. D., & Tschannen-Moran, M. (2007). A theoretical and empirical investigation of teacher collaboration for school improvement and student achievement in public elementary schools. *Teachers college record*, 109(4), 877-896.

<sup>3</sup> ראו הרחבה בנושא זה במסגרת מחקר המדיניות, המפרט דוגמאות למסלולי פיתוח וקידום ופורס את המנגנון הרצוי ליצירתם.

להעמקה בסוגיות הללו ובסוגיות נוספות הקשורות לכוח ההוראה בישראל, אנו מזמינים אתכם לקרוא את מחקר המדיניות המלא, שנערך על ידי החוקרות ירדן סקופ, יערה מן וד"ר תמי הופמן: ["לממש את הפוטנציאל: מה מפריע למורות בישראל לעשות עבודה מצוינת ואיך המדינה יכולה לחזק אותן"](#). בנוסף, ניתן לפנות אלינו לקבלת נתונים ומידע נוסף, בכתובת: [mann@berl-k.org.il](mailto:mann@berl-k.org.il).

בברכה,

יערה מן

מנהלת מחלקת מחקרי מדיניות

קרן ברל כצנלסון