

1. רקע לנושא

עבודה זו תעסוק בהפרטת חברות ממשלתיות והשפעתם על העובדים המועסקים בחברות אלו. בשנים האחרונות קיימת מגמה והולכת של הפרטת שירותים ציבוריים והעברתם לידיים פרטיות אשר גורמות לשינויים משמעותיים בשוק העבודה ועל יחסי העבודה המאורגנת. לשינויים אלו השלכות רבות על תנאי השכר של העובדים אשר עשויות להשפיע על מאפיינים רבים בהתנהגות הארגונית כמו בהיבטים של מוטיבציה, מחויבות ארגונית, סיפוק בעבודה, יעילות ופרודוקטיביות.

לתהליכי ההפרטה והשפעתם על העובדים חשיבות גדולה מאחר שתהליכי ההפרטה התרחשו בשנות ה-80 במדינת ישראל ורק בימים אלו ניתן לראות את השפעתם על העובדים בהיבטים שצוינו לעיל. לפיכך, נושא ההפרטה הינו בעל חשיבות ללמידה והפקת לקחים בכל הנוגע למניעים הגורמים לעובדים להיות נאמנים ומסורים לעבודה ולהיות בעלי מוטיבציה גבוהה.

סיבה נוספת לבחירת הנושא נובעת מהשפעת סוגיית ההפרטה על גורמים רבים בסביבת הארגון. לתהליכי הפרטה השלכות גם ברמת הפרט כפי שפורט לעיל גם ברמת הקבוצה בהיבטים של סולידריות ולכידות קבוצתית הנובעת מייצוג העובדים באמצעות ארגוני עובדים וגם ברמת הארגון בהיבט של הארגון כמערכת פתוחה שמטרתה להגדיל את היעילות של הארגון והפרואקטיביות אשר משפיעה על תפיסת הקבוצה בארגון ועל תפיסת הארגון בכללותו.

2. סקירת ספרות

לפי זיידמן (2014), הפרטה מוגדרת כצמצום היקף התפקידים של המגזר הציבורי והעברתו למגזר העסקי. להפרטה סיבות כלכליות הנובעות מיעילותם של גופים פרטיים אשר מתמחים בניהול עסקים בתנאי הסביבה העסקית של השוק החופשי מאשר גופים הממשלתיים שאמונים על המשילות וגם משיקולים אידאולוגיים אשר נובעת מתפיסה כי תפקיד הממשלה היא למשול ולא לעסוק בניהול שירותים. היעילות של הגופים הפרטיים נובעת מהגמישות תעסוקתית שמאפיינת גופים פרטיים בעיקר בקביעת תנאי השכר של העובדים, בניוד עובדים ובפיטורי עובדים לעומת זאת, במגזר הציבורי הליך פיטורי עובדים הינו הליך יקר ומסורבל מכורך הסכמים קיבוציים וועדי עובדים המגנים על העובדים וזאת לעומת המגזר הפרטי שאינו מחויב להסכמים אלו.

בסקירת ספרות זו נעמוד על הקשר שבין הפרטת שירותים ממשלתיים לבין השלכות ההפרטה על העובדים בהיבטים של מוטיבציה, מחויבות ארגונית, סיפוק בעבודה, יעילות ופרודוקטיביות.

לפי גל-נור, פז-פוקס וציון (2015), ההפרטה של העובדים יכולה להתבצע באמצעות העסקה באמצעות קבלן עבודה פרטי הנותן שירותים למגזר הממשלתי ומשמש כמעביד או באמצעות חברה פרטית הנותנת שירותים עבור הממשלה והיא מעסיקה עובדים. כך למשל במהלך השנים הועברו עבודות ציבוריות לידיים פרטיות כמו קלדנות בבתי משפט, רופאי שיניים, עובדים סוציאליים ומהנדסים דרך חברות קבלניות וחברות פרטיות. לתופעת ההפרטה השפעה שלילית על הביטחון התעסוקתי של עובדים בהיבטים הבאים:

הפרטה עשויה להשפיע באופן שלילי על המוטיבציה של העובדים מאחר וההפרטה עשויה לפגוע מהותית בשכר של עובדים, להשפיע לרעה על תנאי העבודה ובעיקר לגרום להשפעה שלילית על עובדים מוחלשים כמו נשים ובני מיעוטים. ההפרטה משפיעה מבחינת שאם עד להפרטה העובדים נהנו תחת המטריה הממשלתית מביטחון ויציבות תעסוקתית, ייצוג על ידי ארגון עובדים, הסכמים קיבוציים ותנאים סוציאליים לאחר ההפרטה חלק מהעובדים עשויים לאבד את מקום עבודתם ושאר העובדים עשויים שלא להנות מזכויות שטרם תקופת ההפרטה כאשר תחת המטריה של הגופים הפרטיים לרוב העובדים אין ייצוג על ידי ארגון עובדים, לרוב העובדים תנאי העסקה באמצעות חוזים אישיים ולא קיבוציים ותנאי שכר מינימליים לפי חוקי העבודה בישראל. כל אלו גורמים לירידה במוטיבציה של העובדים ובתפקודם.

גל-נור, פז-פוקס וציון מציינים שהפרטה יכולה לפרק סולידריות בתוך מקום העבודה ומחוצה לו מכיוון שקיים חשש מוחשי על קיומם של ארגוני העובדים לאחר תהליך ההפרטה שלרוב יוצרים סולידריות במקומות העבודה. בנוסף, לאחר ההפרטה חלק מהעובדים עשויים לקבל תנאי שכר שונים מיתר העובדים אשר גורמים להרעה בסולידריות של העובדים ובתחושת הלכידות הארגונית.

לפי קטן (2008), קיימות גישות שונות לנושא של ההפרטה על המוטיבציה של עובדים. מצד אחד קיימים דעות המצדדים בתהליכי הפרטה והשפעתה על המוטיבציה של עובדים. לפי דעות אלו, למעורבות הממשלתית באספקת שירותים השפעה על מוטיבציה נמוכה בקרב העובדים הנובעת מגיוס עודף עובדים, חוסר יעילות, בירוקרטיזציה והוצאה ממשלתית גבוהה אשר משפיעים לשלילה על המוטיבציה של העובדים בארגון. לעומת זאת, ההפרטה משפיעה בחיוב על המוטיבציה של העובדים המביאה לשיפור באיכות השירותים וזאת באמצעות תמרוץ עובדים פרודוקטיביים הכנסת שיטות עבודה חדשניות וגיוון בעבודה. קטן מביא גם גישות הפוכות הטוענות כי להפרטה