

תוכן עניינים

3.....	מבוא
4.....	פרק א – מהי הפרטה?
5.....	פרק ב- הפרטה בישראל
5.....	טעוניים לטובת ונגד הפרטה
7.....	פרק ג – השלכות ההפרטה על העובדים
9.....	פרק ד- הפרטת תע"ש
10.....	סיכום, מסקנות ודעה אישית
12.....	ביבליוגרפיה

מבוא

הפרטה היא תופעה כלכלית חדשה יחסית. על אף חדשנותה, בשלושים השנים האחרונות, נחשבת ההפרטה לתופעה שמשפיעה באופן ניכר על חיי הכלכלה והחברה בעולם כולו (שפירא, 2010). מטרתה של ההפרטה היא להביא לשיפור היעילות הכלכלית והגדלת הרווחיות, כאשר אחד היעדים המרכזיים של תהליך ההפרטה הוא הרצון להגדיל את גמישות הפעולה בשוק העבודה (פרשטמן, 2007).

התופעה היא תופעה גלובלית המתרחשת, בין היתר, גם במדינת ישראל. עד סוף שנות השבעים ותחילת שנות השמונים של המאה הקודמת, הפרטת החברות הממשלתיות בישראל הייתה תופעה מצומצמת יחסית. באותה העת, הממשלות בארץ דגלו במדיניות המדגישה את מעורבותן במגזר העסקי. הממשלה הקפידה להפגין מעורבות בחיי הכלכלה והחברה, בין היתר על דרך של שליטה בנכסים ובשירותים.

החל משנות ה-80 דוגלות ממשלות ישראל במדיניות של הפרטה (שמיר, 2013). מדיניות ההפרטה משפיעה באספקטים רבים, לרבות בהיבט של העובדים. מדיניות ההפרטה משפיעה הן באופן ישיר על העובדים והן באופן נרחב יותר על יחסי העבודה בישראל (פז פוקס, 2012). בהיבט הישיר, הפרטת חברה משפיעה, ככלל, באופן שלילי על העובדים. היא פוגעת בבטחונם התעסוקתי, משפיעה לרעה על שכרם ועל תנאי ההעסקה שלהם וכן על תנאי הפנסיה שלהם.

במסגרת העבודה בחרתי לבחון את הפרטת תע"ש ולדון בהשפעת כוחו של ארגון עובדי החברה על תהליך ההפרטה. תע"ש היא יצרנית הנשק והתחמושת העיקרית של כוחות היבשה של צה"ל. היא מורכבת ממפעלים בעלי מגוון התמחויות. בסוף אוגוסט 2005 החליטה הממשלה למכור את תע"ש במכירה פרטית למשקיע, או לקבוצת משקיעים מהארץ או מחו"ל.

בהמשך להחלטה מ-2005 ולהחלטת ממשלה נוספת שהתקבלה במרץ 2007, ובעקבות המשבר העסקי המתמשך של החברה, אשר בא לידי ביטוי בגירעון משמעותי ובאי תשלום שכר לעובדים, בדצמבר 2009 החליטה הממשלה להמשיך ולקדם את הפרטת החברה. בספטמבר 2013 אישר דירקטוריון תע"ש את המתווה להפרטת החברה.

הנהלת החברה, משרדי הממשלה וההסתדרות הגיעו להסכם, ולפיו תע"ש תופרט כמקשה אחת. במסגרת ההפרטה יפרשו כ-1,200 מעובדי החברה, שהם כשליש מכלל העובדים, והם יזכו לפנסיה גישור (עד לגיל הפרישה) וכן לפנסיה מועדפת לאחר גיל הפרישה. קרן בהיקף של 830 מיליון שקל תוקם למימון הסדרי הפרישה של עובדים אלו, וגם של עובדים נוספים שיפרשו או יפוטרו לאחר המכירה. עוד סוכם שמפעלי תע"ש יועתקו מרמת השרון לנגב, והקרקות (היקרות) ברמת השרון יימכרו (מכון ון ליר בירושלים, 2017).

הפרטת החברה נתקלה במאבק מצד העובדים שחששו שמא החברה תופרט לפני שיוסדרו עימם ההסכמים. באופן כללי, העובדים התנגדו להפרטה וחששו ממנה. במסגרת העבודה, אציג את עמדתם ואבדוק כיצד כוחו של ארגון העובדים סייע להפיג את החששות הללו ומה למעשה הושג במסגרת ההפרטה, תוך שימוש בכתבות ובדוחות ביקורתיים על ההפרטה בתע"ש.

פרק א – מהי הפרטה?

תופעת ההפרטה הינה תופעה מורכבת, והיא כוללת בתוכה מספר תהליכים. לפיכך, מסביר שפירא (2010), אין הספרות מציגה הגדרה מוסכמת לגביה. ככלל, מדיניות ההפרטה מזוהה עם תהליכים של העברת בעלות בנכסים ממשלתיים, ובמיוחד חברות ממשלתיות, לידיים פרטיות. ברק ארז (2008) מגדירה את תופעת ההפרטה כ"מדיניות המכוונת להפחתת המעורבות הממשלתית בחיי הכלכלה והחברה".

לפי שפירא (2010), בהפרטה קיימים שלושה מאפיינים עיקריים:

המאפיין הראשון הינו הגדלת חלקו של המגזר הפרטי בחיי הכלכלה והחברה על חשבון המגזר הציבורי: המגזר הפרטי כולל חברות בבעלות פרטית, משקיעים פרטיים וכן את ארגוני החברה האזרחית, ואילו המגזר הציבורי כולל את הממשלה ומשרדיה, רשויות מקומיות וגופים ציבוריים אחרים כגון רשויות ממשלתיות.

המאפיין השני, החלתו של היגיון השוק הפרטי על המגזר הציבורי: ההנחה היא כי המגזר הפרטי פועל במטרה למקסם את רווחיו, ואילו המגזר הציבורי אמור, להלכה, להביא בחשבון גם שיקולים חברתיים, לאומיים ונורמטיביים.

ולבסוף, המאפיין השלישי, שהוא שיתוף פעולה אינטנסיבי של המגזר הציבורי עם המגזר הפרטי (ברק-ארז, 2008).

הפרטה יכולה להיעשות בדרכים שונות, למשל על ידי מכירת חברה שבעלות ממשלתית לגורם פרטי (כפי שקרה בתע"ש וכפי שיוצג בהמשך) או על ידי הקטנת אחוזי השליטה של הממשלה בחברה או במפעל כלשהו, מיקור חוץ וכדומה (חסון, 2006). קיימת ספרות מחקרית ענפה בנושא ההשפעות הכלכליות של מדיניות ההפרטה. ההפרטה משפיעה באספקטים רבים, החל מייעול החברה וכלה בחלוקת ההכנסות במשק (Estrin, 2018).

המטרה העיקרית של מדיניות ההפרטה היא לשפר את היעילות הכלכלית על ידי שיפור ביצועיה של החברה והגדלת הרווחיות שלה וכן הקטנת ההתערבות הממשלתית (Estrin, 2018). כאשר חברה נמצאת בבעלות ממשלתית, היא נתונה פחות לגמישות תעסוקתית. הדבר נובע מכך שחברה ממשלתית כפופה להסכמים קיבוציים, לפיקוח רגולטורי, לכללי תקשי"ר וכדומה. לפיכך, אין לה יכולת להנות מגמישות תעסוקתית כמו למשל להעסיק עובדים באופן זמני על מנת לתת מענה לצרכים נקודתיים ומשתנים, להעסיק עובדים באופן חלקי, לנייד עובדים מתפקיד לתפקיד בהתאם לצורך ועוד. לעומת זאת, חברה בבעלות פרטית נהנית יותר מגמישות תעסוקתית (פז פוקס, 2012). גמישות תעסוקתית מסייעת לחברה בתהליכי התייעלות.