

מקורות חברת המים בע"מ ושח"מ מקורות ביצוע בע"מ

תקציר

הליקויים העיקריים

אי-תיקון חלק מהליקויים בהסכם הקיבוצי החדש ובנהלים

מקורות תיקנה בהסכם הקיבוצי החדש רק חלק מהליקויים שהועלו בדוח הקודם. עד מועד סיום הביקורת, מקורות טרם תיקנה את נהליה, כך שייקבע בהם הליך תקין של גיוס עובדים, בהתאם לעקרונות של שוויון ההזדמנויות, הפומביות והתחרות ההוגנת. בעקבות הביקורת, מקורות החלה בהליכים לתיקון נהליה.

היקף ההעסקה של קרובי משפחה

שיעור ההעסקה של עובדים שיש להם קרובי משפחה במקורות היה באפריל 2013 כ-8.7%, ושיעור עובדים אלה בשחם היה כ-6%, לעומת שיעור של 14% במקורות בדצמבר 2005, לפני שחלק מעובדיה הועברו לשחם.

גיוס עובדים שיש להם קרובי משפחה בהליכים בלתי תקינים

ל-11 (כ-3%) מ-353 העובדים שקיבלה שחם מינואר 2010 - אפריל 2013 היו קרובי משפחה שהועסקו בה, ולחמישה עובדים נוספים (כ-1.5%) מהם היו קרובי משפחה במקורות. עובדים אלה הצהירו בעת קליטתם כי אין להם קרובי משפחה בשחם. גיוס העובדים ליחידות הביצוע בשחם שבהן מועסקים גם קרוביהם, לא נעשה בהליך תחרותי, אלא על פי המלצות של העובדים בהן, בדרך של "חבר מביא חבר", תוך פגיעה בעקרונות של שוויון ההזדמנויות, הפומביות והתחרות ההוגנת.

לכ-1% מ-657 העובדים שקיבלה מקורות בשנים 2008-2012, היו קרובי משפחה שהועסקו בה. שיעור זה משקף ירידה בגיוס קרובים בהשוואה לממצאי הדוח הקודם. אולם, התיעוד של הליכי המיון והקבלה של עובדים אלה היה חלקי בלבד, ולא נמצאו מסמכים שבהם מפורטים הנימוקים לכך. בחלק מהם פרסמה מקורות מודעה בנוגע למשרה פנויה באמצעות חברת השמה אחת, אף על פי שלפי נוהל קבלת עובדים משנת 1996 שהיה בתוקף באותה עת, היה עליה לפרסם מודעה בעיתונות או לפנות לשירות התעסוקה. פנייה לחברת השמה אחת שאינה מפרסמת מודעה פומבית, אינה מתאימה לנוהל ואינה עולה בקנה אחד עם העקרונות של תחרות ושוויון הזדמנויות.

מאגר מידע חלקי של קרובי משפחה והעסקה בכפיפות

התקנות אינן עוסקות בקרבה משפחתית בין עובדים באותה קבוצת חברות, ואינן קובעות חובה לדווח על קרבה כזו, על אף שהיא עלולה ליצור מצבים של ניגוד עניינים ולהביא לידי העדפה של קרובי משפחה בקבלה לעבודה. מוצע כי הרשות תשקול לבחון את הצורך בהוספת חובת דיווח על קשרים אלה.

בביקורת זו נמצא כי באפריל 2013 היו קשרי משפחה בין 35 עובדי מקורות ושחם. ל-30 עובדים בשחם ול-45 עובדים במקורות היו קרובי משפחה שהועסקו באותן יחידות. שישה מעובדים אלה בשחם היו כפופים לקרוב משפחתם, בניגוד למתחייב על פי התקנות.

הליכי מינוי עובדים בכירים במקורות

נמצאו ליקויים בהליכי המינוי של עובדים בכירים במקורות: בחלקם לא פורסמה מודעה פומבית, אלא נעשתה פנייה לחברת השמה אחת; לא נמצאו פרוטוקולים של דיוני ועדת האיתור או מסמכים שבהם מפורטים הנימוקים להחלטותיה. מדובר בדרך פעולה בלתי תקינה.

בשני מקרים של גיוס עובדים בכירים לתפקיד מנהלי יחידות במקורות לא התקיים הליך תחרותי. במקרה אחד החליטה מקורות לקיים הליך פומבי לאחר שהעובד כבר החל לעבוד בה, אולם במשך ביצוע ההליך הפומבי המשיכה מקורות להעסיק את העובד באמצעות חברת כוח אדם. העובד לא עבר ראיון בחברת השמה, על אף שיתר המועמדים לתפקיד עברו ראיונות כאלה, ונכלל ישירות בין המועמדים שעברו את המיון בחברת השמה והמשיכו לשלב הבא של ההליך לראיון במקורות. מלבד זה לא נמצאו מסמכים שבהם מפורטים הנימוקים לדחיית המועמדים האחרים בשלבי המיון בחברת השמה, והדיון בוועדת האיתור במקורות תועד באופן חלקי בלבד. בכך ביצעה מקורות הליך בלתי שוויוני ולא תקין.

ההמלצות העיקריות

על מקורות ושחם להקפיד על קיומם של הליכים שוויוניים בהליכי גיוס העובדים, לרבות רישום פרוטוקולים שישקפו כראוי את הדיונים ואת הנימוקים להחלטות המתקבלות בכל אחד משלבי האיתור. על מקורות להקפיד על התקשרות בהליך של מכרז בעת גיוס עובדים. על ההנהלות של מקורות ושחם לקבוע נהלים לגיוס עובדים ולפקח על יישומם ולפעול לתיקון הליקויים.

סיכום

ממצאי הביקורת הנוכחית מלמדים על ליקויים בהליכי גיוס עובדים שקרוביהם הועסקו בשחם. הליך גיוס זה לא היה פומבי, תחרותי ושוויוני כנדרש. במקורות ובשחם נמצאו יחידות שבהן הועסקו קרובי משפחה, חרף הערות מבקר המדינה בעבר כי יש להימנע מהעסקת קרובי משפחה בכפיפות זה לזה ובאותן יחידות כאשר יש חשש לניגוד עניינים. עובדים בכירים גויסו לעבודה במקורות ללא הליך פומבי, תחרותי ושוויוני כמתחייב, וההליך אף לא תועד כנדרש.



מבוא

מקורות חברת המים בע"מ (להלן - מקורות) היא חברה ממשלתית בבעלות מלאה של המדינה. שח"מ מקורות ביצוע בע"מ (להלן - שחם) היא חברה בת ממשלתית בבעלות מלאה של מקורות. לפיכך חלות על שתיהן תקנות החברות הממשלתיות (כללים בדבר העסקת קרובי משפחה), התשס"ה-2005 (להלן - התקנות או תקנות העסקת קרובים). על חברות אלה חלות גם נורמות של המשפט הציבורי, כגון החובה לפעול בהגינות, ביושר ובתום לב ולקיים את עקרונות השוויון. מנכ"ל מקורות ויו"ר דירקטוריון שחם מאוגוסט 2011 הוא מר שמעון בן חמו; מיולי 2008 - מאי 2011 שימש בתפקיד זה מר עידו רוזוליו; מאפריל - אוגוסט 2011 שימש בתפקיד מנכ"ל מקורות בפועל וחבר דירקטוריון שחם מר רפי איפרגן. יו"ר הדירקטוריון של מקורות ממאי 2010 - סוף אפריל 2013 היה מר אלכס וידניצר. הסמנכ"ל לארגון ומינהל במקורות ממאי 2011 הוא מר אלי כהן, מנכ"ל שחם מאפריל 2012 הוא מר אהוד דנוך.

גיוס נושאי משרה ועובדים

מינוי נושאי משרה בכירים במקורות: על פי נוהל של מקורות מספטמבר 2012 בנוגע למינוי נושאי משרה בכירים שאישר דירקטוריון החברה¹, בהליך בחירת מועמד מחוץ לחברה, "המנכ"ל יקבע [בהליך בחירת מועמד מחוץ לחברה] את אופן איתור המועמדים, באחת מהדרכים הבאות: א. פרסום מודעה בעיתונות (כאשר בכל פרסום משרה יופיע על המודעה שם החברה). ב. בנוסף לפרסום בעיתונות רשאית החברה לפנות לחברת השמה לאיתור מועמדים פוטנציאליים". עוד נקבע בטיוטת הנוהל, כי מנכ"ל החברה אחראי לקיום הליך בחירה תקין של נושאי התפקידים הבכירים בה בכפוף לאישור הדירקטוריון. לפיכך - ככל שיש במקורות ועדות איתור המשתמשות באמצעים של פנייה לחברות השמה ופניות אישיות, ראוי שהן יפרסמו מודעה פומבית.

בתקנות לבחירת פקידים בכירים נקבע, בין היתר, כי נוהל של דירקטוריון חברה לגבי אופן בחירת הפקידים הבכירים בה² יעסוק בין היתר, ב"איתור המועמדים הפוטנציאליים בין בתוך החברה ובין מחוצה לה, אם באמצעות פרסום מודעה בעיתונות, פניה לחברות השמה או פניה ישירה למועמדים פוטנציאליים ואם בכל דרך אחרת הנהוגה בחברה". כמו כן נקבע שבעת הדיון באישור מינוי של פקיד בכיר, ייתן דירקטוריון החברה את דעתו, בין השאר, לעניין קיום הליך שוויוני ותחרותי.

רשות החברות השיבה, כי "בהתאם למדיניות הרשות... פניה לחברות השמה אפשרית אך ורק במסגרת הליך פומבי. רשות החברות דרשה ודורשת מהחברות הממשלתיות להטמיע הערה זו בנוהליהן".

מקורות השיבה למשרד מבקר המדינה, כי היא אימצה נוהל פנימי ולפיו כל מודעה תפורסם גם בעיתונות וגם באתר החברה.

1 נוהל זה אושר בחברה, אך לא בידי רשות החברות כנדרש בתקנות, ואולם החברה פועלת בהתאם למה שנקבע בו.
2 על פי חוק החברות הממשלתיות, פקידים בכירים הם בין היתר המנכ"ל והסמנכ"ל.

לדעת משרד מבקר המדינה, פנייה לחברות השמה, או למועמדים מסוימים או שימוש בוועדות איתור, בלי לפרסם מודעה פומבית בעיתונות על משרה פנויה, עלולים לפגוע בעקרון שוויון ההזדמנויות של כלל המתעניינים בקבלת המידע על המשרה הפנויה בחברה ממשלתית.

משרד מבקר המדינה מעיר לרשות החברות, כי עליה לבחון את הצורך ליוזם הסדרה שתבחר את החובה לבצע הליך פומבי ושוויוני שאינו ניתן לעקיפה באמצעות פנייה לחברות השמה מסוימות בלבד או למועמדים מסוימים בלבד, או שימוש בוועדות איתור ללא פרסום מודעה פומבית.

נוהל קבלת עובדים במקורות : במקורות קיים נוהל קבלת עובדים מאוקטובר 1996 (להלן - נוהל 1996). בדוח הקודם העיר מבקר המדינה למקורות על הליקויים בנוהל האמור. בזמן ביצוע הביקורת הנוכחית הכינה מקורות טיוטת נוהל חדש, אך במועד סיום הביקורת עדיין לא הסתיים הליך קביעתו.

לפי נוהל 1996 ייעשה גיוס העובדים באמצעות פנייה לשירות התעסוקה או פרסום בעיתונות. נמצא, כי לעתים מחליטה מקורות שלא לפרסם מודעה פומבית ולהסתפק בפרסום של חברת השמה בלבד. לדוגמה, מקורות לא פרסמה מודעה פומבית בעיתונות בנוגע לאיש משרת הנדסאי אלקטרוניקה, והסתפקה במודעה שפרסמה חברת השמה באתר שלה. בין המועמדים שנענו למודעה היה מועמד א' שהיה קרוב משפחה של מזכירה במטה מקורות, והוא נבחר לתפקיד.

משרד מבקר המדינה מעיר למקורות, כי פנייה לחברת השמה אחת, ללא פרסום מודעה פומבית הנגישה לכל המועמדים הפוטנציאליים, אינה עולה בקנה אחד עם עקרונות השוויון והתחרות ההוגנת, ועל כן ראוי שתפעל לשינוי הנוהל ולא תסתפק בפנייה לחברת השמה.

בעקבות הביקורת מסרה מקורות למשרד מבקר המדינה בפברואר 2014, כי היא הסדירה את הליכי גיוס העובדים כך שיכללו פרסום מודעת דרושים בעיתון ובאתר החברה, מלבד הפרסום של חברת השמה.

משרד מבקר המדינה מעיר לרשות החברות, כי הדוגמא שהובאה לעיל בעניין פרסום מודעה באתר של חברת השמה אחת בלבד מדגישה את הצורך בהסדרת ההליכים גם לקבלת עובדים שאינם בכירים, ובהידוק הפיקוח על הליכי קבלת העובדים בחברות הממשלתיות.

העסקת קרובי משפחה

רשות החברות

הגדרת "קרוב משפחה" בתקנות אינה ברורה בחלק מהמקרים. לדוגמה, לא ברור אם גיס של בן זוג ואחיין של בן זוג נכללים בה. הועלה, כי רשות החברות לא הוציאה חוזר המבהיר זאת. כשנשאלה על תחולת התקנות על מקרים אלה, השיבה סגנית מנהל רשות החברות לשכר וכוח אדם גבי נאווה

קרמר, המטפלת בנושא, כי "לשון התקנות אינה ברורה דיה, וכי התקנות אינן חלות על קרובי משפחה שלא הוגדרו מפורשות בתקנות".

רשות החברות השיבה למשרד מבקר המדינה באפריל 2014, כי "ככל שחברות ממשלתיות יפנו לקבלת הבהרות, או אם הרשות תסבור כי ההגדרה של "קרובי המשפחה" אינה ברורה, תקיים הרשות התייעצות עם נציבות שירות המדינה ותוציא הבהרה לחברות".

מקורות השיבה, כי על אף אי-הבהירות בתקנות, היא מתייחסת לגיס של בן זוג ולאחיין של בן זוג כנכללים בהגדרות שבתקנות.

בתיקון לתקנות שנכנס לתוקפו לאחר מועד סיום הביקורת במרץ 2014, נקבע כי ההגדרה של קרוב משפחה תכלול גם "בן דוד, בת דוד, בן דודה, בת דודה". רשות החברות השיבה, כי "ההרחבה של הגדרת קרוב משפחה הינה, בשלב זה לצרכי הדיווח, על מנת ללמוד על קיום התופעה בדרגת קירבה זו, ככל שקיימת".

משרד מבקר המדינה מעיר לרשות החברות, כי עליה להידרש לפרשנות ההגדרה של קרוב, ולהוציא חוזר לחברות הממשלתיות שמבהיר את כל המקרים הנכללים בהגדרה של קרוב, ובכלל זה גיס של בן זוג ואחיין של בן זוג.

גיוס עובדים במקורות על פי ההסכם הקיבוצי החדש

מבקר המדינה העיר בדוח הקודם³, כי "מן הראוי שהנהלת מקורות בשיתוף שאר הגורמים הנוגעים לעניין יבחנו את הוראות ההסכם הקיבוצי ואת הוראות ההנהלה ויפעלו להתאמתן לנורמות הראויות". במעקב נמצא כי ההוראה שנקבעה בהסכם הקיבוצי הקודם שנחתם בינואר 1991, ולפיה תינתן העדפה להעסקת בניים של עובדים בעת קליטת עובדים מחוץ לחברה, אינה כלולה בהסכם הקיבוצי החדש. ואולם, בהסכם החדש של מקורות ושחם נותרו ליקויים אחרים שמבקר המדינה העיר עליהם בדוח הקודם, ביניהם הוראות המאפשרות איוש משרות בחברה באמצעות הסכמות בין הנהלת החברה לנציגות העובדים, ולא נכללה בו הוראה המחייבת איוש של משרות באמצעות הליך פומבי, שוויוני ותחרותי. יצוין כי מקורות השיבה, כי על אף הסעיף בהסכם הקיבוצי המאפשר מינוי בהסכמה, דרך המלך היא עדיין מינוי באמצעות מכרז.

עוד נמצא, כי על אף הערות משרד מבקר המדינה בדוח הקודם, טרם תיקנה מקורות את נהליה, ועדיין לא קבעה בהם כי הליך גיוס עובדים ייעשה על פי העקרונות של שוויון ההזדמנויות, הפומביות, התחרות ההוגנת והמקצועיות, וכן יתועד בכתב. במאי 2013 החליטה ועדת הביקורת של מקורות, כי עד סוף שנה זו תושלם הכנתו של נוהל קליטת עובדים, לרבות קרובי משפחה, והוא ייכנס לתוקף ב-1.1.14. בפברואר 2014, לאחר מועד סיום הביקורת, מסרה מקורות, כי בימים אלה היא משלימה את הכנת הנוהל להעסקת קרובי משפחה, נוהל קליטת עובדים חדשים ונוהל איוש משרות.

משרד מבקר המדינה מעיר למקורות, כי עליה לפעול לתיקון הליקויים שצוינו לעיל במסגרת המשא ומתן להסכם הקיבוצי הבא. כמו כן, עליה לפעול באופן תכליתי לסיום הליך קביעת הנהלים לגיוס עובדים, כדי שיביא לידי תיקון הליקויים שהעיר עליהם משרד מבקר המדינה.

3 משרד מבקר המדינה, דוח שנתי 58א (2007), עמ' 85.

מקורות השיבה, כי היא "... מקבלת את המלצת המבקר להמשיך לפעול בהסכם הקיבוצי החדש לכשיפתחו הדיונים בנושאים הנדרשים עליהם העיר המבקר בדוח הקודם", וכי הנהלים "מושלמים בימים אלו".

תיעוד ההליך של בחירת העובדים במקורות

בדיקת משרד מבקר המדינה במחלקת משאבי אנוש במקורות העלתה, כי למרבית העובדים החדשים שנקלטו בחברה אין תיק מסמכים מרוכז שבו מתועדים כל שלבי ההליך של איתור העובדים ובחירתם. זאת - לרבות פרסום מודעת דרושים, קביעת רשימת המועמדים, בדיקת קורות החיים שלהם, הנימוקים לבחירה ולניפוי של מועמדים בכל אחד מהשלבים והנימוקים לבחירה הסופית. יצוין כי תיעוד חלקי בלבד נמצא גם בנוגע להליך הגיוס של עובדים שיש להם קרובי משפחה בחברה ובגיוס של עובדים בכירים.

מקורות השיבה למשרד מבקר המדינה בפברואר ובאפריל 2014, כי "ההערה לגבי הצורך בטיוב הליכי התיעוד נכונה ומקורות כבר פועלת ליישומה". היא מסרה עוד בפברואר 2014, כי שיפרה את הליך התיעוד, וכי "המעבר לתיק עובד ממוחשב עליו עובדת החברה בימים אלו יבטיח מעקב וממוחשב ומלא אחר התהליכים השונים".

משרד מבקר המדינה מעיר למקורות, כי עליה להקפיד על תיעוד מלא של כל השלבים בהליכי גיוס עובדים, ובפרט בהליכי גיוס עובדים שיש להם קרובי משפחה בחברה או בחברת הבת - כדי לוודא בין היתר שבחירת המועמד לא נעשתה משיקולים זרים.

מידע על העסקת קרובים במקורות ושחם

1. בביקורת הקודמת בדק משרד מבקר המדינה את הנושא של העסקת קרובי משפחה במקורות בשנים 2005-2007, והתברר שהעסקה של קרובי משפחה היא תופעה נרחבת במקורות. באותה עת טרם בוצעה העברת עובדי אגף הביצוע של מקורות לשחם, שחלה ביולי 2008.⁴

בביקורת הקודמת נמצא, כי שיעור הקרובים שהועסקו במקורות בסוף שנת 2005, לפני הקמת שחם והעברת עובדים ממקורות אליה, היה כ-14%. בביקורת זו נבדק שיעור הקרובים שהועסקו במקורות ובשחם, לפי מספר העובדים במקורות באפריל 2013 ומספר העובדים בשחם במארס 2013. בלוח שלהלן מפורטים הממצאים בעניין זה:

4 בחודשים מאי 2012 - מרץ 2013 בדקה יחידת הביקורת הפנימית במקורות את נושא העסקת קרובי המשפחה, ובין היתר קיימה מעקב אחר תיקון הליקויים שהועלו בביקורת הקודמת של משרד מבקר המדינה, והליקויים שצוינו בדוח הביקורת הפנימית במקורות משנת 2009 (דוח מבקר הפנים של מקורות מס' 16/12 בנושא "העסקת קרובי משפחה (דוח מעקב)", ממאי 2013). בינואר 2013 הגיש מבקר הפנים של שחם ליחידת הביקורת הפנימית במקורות דוח מעקב בנושא העסקת קרובי משפחה בשחם.

לוח 1

מספר העובדים שיש להם קרובי משפחה שהועסקו במקורות ובשחם

שיעור העסקת קרובי משפחה בחברה (באחוזים)	מספר קרובי המשפחה שעליהם לא חלות התקנות	מספר קרובי המשפחה שעליהם חלות התקנות	מספר העובדים	החברה
כ-8.7%		145	1,667	מקורות
כ-6%		*36	599	שחם
	**35			עובדים שיש להם קרובי משפחה בחברה האחרת
כ-8%		181	2,266	מקורות ושחם

* מהם 22 עובדים שהועברו לשחם בשינוי הארגוני שנעשה בשנת 2008.
 ** מהם שלושה עובדים שיש להם קרובי משפחה גם בחברה שהם עובדים בה.

הנתונים שבטבלה דלעיל כוללים קרובי משפחה שעליהם חלו התקנות בתקופת הביקורת בכל אחת מהחברות, וכן עובדים המועסקים באחת החברות כשקרובי משפחתם מועסקים בחברה השנייה שעליהם לא חלות התקנות, למרות ממשקי העבודה שבין חברת האם לחברות הבנות (ראו להלן).

מהטבלה עולה אפוא ששיעור העסקת קרובי משפחה כהגדרתם בתקנות בחברות מקורות ושחם יחד, שהיה בזמן ביצוע הביקורת הקודמת כ-14%, ירד לכ-8%.

מקורות השיבה כי מאפריל 2013 עד מאי 2014 פרשו תשעה עשר עובדים שהיו להם קרובי משפחה במקורות.

2. במעקב נמצא, כי לשמונה מ-657 עובדים שהתקבלו למקורות בשנים 2008-2012 ונכללו במצבת העובדים של מקורות באפריל 2013 היו קרובי משפחה בחברה, מהם שבעה עובדים (כ-1% מהעובדים שהתקבלו) שהיו להם קרובי משפחה כהגדרתם בתקנות שחלו באותה עת. זאת לעומת כ-7% מהעובדים שהתקבלו בשנים 2003-2005 על פי הדוח הקודם.

מקורות השיבה באפריל 2014, כי שניים מהעובדים האמורים סיימו את עבודתם במקורות אחרי אפריל 2013.

לגבי שחם נמצא, כי ל-11 מ-353 עובדים שהתקבלו בה מינואר 2010 - אפריל 2013 ונכללו במצבת העובדים שלה במאוס 2013, היו קרובי משפחה בשחם. כל 11 קרובי המשפחה האמורים מילאו הצהרות שבהן הצהירו שאין להם קרובי משפחה, על אף שבפועל היו להם קרובי משפחה. שחם השיבה כי במועד קליטתם לא הייתה מודעת לקרבת המשפחה של העובדים שקיבלה. עוד השיבה, כי לאחר מועד ביצוע הביקורת, ארבעה מהעובדים האמורים סיימו את עבודתם בחברה.

על הנהלת שחם לפעול כמתחייב מהתקנות בעניין קליטת העובדים שיש להם קרובי משפחה. כמו כן עליה לבחון את סוגיית ההצהרות הלא נכונות של העובדים ולפעול ליצירת מנגנון בקרה שיוודא שתופעה זו לא תישנה.

3. משרד מבקר המדינה בדק את הליכי הקבלה של 16 עובדי ביצוע שהתקבלו לעבודה בשחם - ביחידת ביצוע צפון, ביחידת ביצוע דרום וביחידת קידוחים - שקרובי משפחתם מועסקים בה. נמצא שגיוס העובדים ביחידות אלה לא נעשה באמצעות הליך תחרותי. כמו כן לא נמצאו מסמכים המעידים על פרסום המשרות, רשימת המועמדים, הראיונות שהתקיימו עם כל אחד מהם והנימוקים להחלטות שהתקבלו. כמו כן לא נמצאו פרוטוקולים של הדיונים בנוגע למועמדים.

כמו כן נמצא שהליך הגיוס של 11 עובדים ביחידת ביצוע צפון נעשה על פי הצעת עובדי היחידה, באמצעות מנהלי עבודה ביחידה שקיבלו אותם לעבודה. המשרות לא פורסמו, ולא ניתנה אפשרות למועמדים אחרים להציג את מועמדותם. עוד נמצא כי הגיוס של ארבעה עובדים, שלושה ליחידת ביצוע דרום ואחד ליחידת קידוחים, נעשה ב"גיוס מחלקתי" בדרך של "חבר מביא חבר".

שחם השיבה באפריל 2014, כי קיומו של הליך לפרסום המשרות של עובדי כפיים זמניים "אינו ישים וחסר תוחלת וענייננו בעובדי כפיים הנמצאים בתעלות להנחות קווים בתנאי מזג-אוויר של חום עד 40 מעלות בקיץ וקשיים גדולים מאוד ובניסיון עקבי של החברה לגייס לביצוע זה עובדים ישראלים בלבד ...". לטענתה יש קושי רב לגייס עובדי כפיים ישראלים לפרק זמן קצר לביצוע פרויקטים, "עובדים אלה אינם מעיינים בעיתונות על מנת למצוא עבודה והם אינם רשומים בחברות ההשמה השונות ובאתריהן...", כן צוין שחברות ההשמה מתקשות לגייס עובדים לתפקידים אלה, ושתי חברות השמה שפנתה אליהן הודיעו לה "כי אין ביכולתן לאתר עובדים כאמור". עוד ציינה שחם כי 22 מהעובדים שיש להם קרובי משפחה הועברו אליה מחברת מקורות בשנת 2008 "כמקשה אחת".

שחם הוסיפה, כי הנהלתה "לקחה לתשומת ליבה את הערות משרד מבקר המדינה, ומנהלי החברה הונחו לוודא יישום ההוראות וההנחיות לגבי גיוס עובדים ולמתן הזדמנות שווה לכל פונה".

משרד מבקר המדינה מעיר, כי גיוס העובדים ליחידות הביצוע האמורות של שחם בדרך זו פוגע בעקרונות השוויון, הפומביות והתחרות ההוגנת. על הנהלת שחם לגייס עובדים, לרבות עובדי כפיים ועובדים זמניים, בהליך פומבי, שוויוני ותחרותי כנדרש, לרבות פרסום פומבי של מודעות, למשל באמצעות האינטרנט או בדרכים מתאימות אחרות, כך שתהיה נגישות למידע על המשרה לכל המועמדים הפוטנציאליים.

4. משרד מבקר המדינה בדק תיקים של הליכי הגיוס של עשרה עובדים שהתקבלו לעבודה במקורות בשנים 2008-2012 שהיו להם קרובי משפחה המועסקים בחברה. בהליכי הגיוס של ארבעה מהם לא נמצאו מסמכים המעידים על פרסום מודעה בנוגע למשרה או על פנייה לשירות התעסוקה כנדרש בנוהל; במקרה של שלושה עובדים אחרים לא פורסמה מודעה פומבית בנוגע למשרה בעיתונות, באתר של מקורות, אלא באתר האינטרנט של אחת מחברות ההשמה בלבד. בקשר לגיוס של שלושה עובדים אחרים לא נמצאו קורות החיים של המועמדים האחרים שפנו לחברה ונדחו. ברוב המקרים לא נמצאו רשימה של כל המועמדים שפנו לחברה, ומסמכים שבהם צוינו הנימוקים לדחיית מועמדים בשלבי המיון הראשונים, והסיבות להחלטה להזמין מועמדים אחרים למבחני התאמה לתפקיד. התייעוד החלקי עלול לעורר חשש שבהליכים לקבלת עובדים אלה לא הקפידה מקורות על שמירת העקרונות של התחרותיות והשוויון.

מבקר הפנים של מקורות דאז העיר בין היתר ברוח הביקורת ממאי 2011, כי "לא תמיד קיים תיעוד מלא לתהליך המיון וההחלטה על המועמד הזוכה. לעיתים אין תיעוד פורמאלי

לראיונות שנערכו והקריטריונים למיון. לא נערכת בקרה על אופן ביצוע המיון הראשוני על ידי החברות החיצוניות [ההדגשה במקור]⁵.

בבדיקת משרד מבקר המדינה נמצא, כי עובד א', שאמו הייתה מזכירתו של סמנכ"ל לארגון ומינהל דאז במקורות, התקבל לעבודה בתפקיד מפעיל מחשב במאי 2011 ללא הליך תחרותי, על אף שהצהיר בעת קבלתו על קרבת המשפחה, ובשל התפקיד של אמו עלולים להתקיים ביניהם קשרי עבודה⁶. הדבר אינו עולה בקנה אחד עם המתחייב על פי תקנות העסקת קרובים, המחייבות בין היתר לקבל אישור של ועדת חריגים לכך.

לאחר כשנתיים ביקשה מקורות לקדם את עובד א' להעסקה כעובד קבוע. לצורך זה קיימה הליך תחרותי באמצעות חברת השמה א' שביצעה את הליך מיון המועמדים. לפי דיווחה של חברת ההשמה שאינו נושא תאריך, ניגשו למשרה 126 מועמדים, 11 מהם עברו ריאיון טלפוני, ושלושה מהם זומנו לריאיון פרונטאלי ולאבחון. בידי מקורות אין מסמכים שבהם מתועדות הסיבות לכך שחברת ההשמה בחרה שלא לבצע ראיונות כמקובל, אלא רק באופן טלפוני, ודחתה כל אחד מהמועמדים האחרים. זאת, על אף שהמבקר הפנימי דאז העיר למקורות במאי 2011 על הצורך לקיים בקרה על חברות השמה. גם לא נמצאו מסמכים שמתעדים את הראיונות הטלפוניים ואת הנימוקים להחלטות שהתקבלו בהליך. על פי הדיווח של חברת ההשמה, בסופו של הליך המיון היא מסרה למקורות את פרטיהם של שני מועמדים סופיים "להמשך תהליך".

משום שהעסקת אמו של העובד בתחום כוח האדם עלולה ליצור קשרי עבודה בינה ובין בנה, דנה בכך ועדת החריגים. במאי 2012 כתב יועץ משפטי חיצוני למקורות שיש צורך בבדיקה עובדתית מדוקדקת שלפיה תוכל ועדת החריגים להסיק מסקנות. לפי הפרוטוקול של ישיבת ועדת החריגים מיוני 2012, לא דנה הוועדה בשאלה כיצד נבחר עובד א' משני המועמדים שהועברו בשלב הסופי מחברת ההשמה למקורות, ומה היו הנימוקים להעדפתו על פני המועמד האחר. אין בחברה כל מסמכים על שלב בחירת בנה של העובדת מבין שני המועמדים הסופיים. ביוני 2012 התירה ועדת החריגים את העסקתו של עובד א' והעירה ליחידת משאבי אנוש, כי יש להקפיד על הכללים שנקבעו בתקנות בנושא העסקת קרובי משפחה.

מקורות השיבה, כי "בהחלטה לאשר, בסופו של יום, את העסקתו של עובד א', התבססה ועדת החריגים הן על בקשת יחידת מערכות המידע להמשיך להעסיקו, לפיה מדובר בעובד שכבר עבר הכשרות, הינו נחוץ ליחידה, עושה עבודתו נאמנה ומתאים מאוד לאופי החברה, והן על עמדתם המקצועית בדבר תקינות ההליך שבוצע". ואולם, כאמור, אין בפרוטוקול הוועדה דיווח על המועמד האחר, והוועדה אף לא דנה ביתרונותיו וחסרונותיו של המועמד האחר ובשאלה מדוע יש להעדיף עליו את בנה של מזכירת הסמנכ"ל לארגון ומינהל.

בעקבות הערות הביקורת מסרה מקורות למשרד מבקר המדינה בפברואר 2014, כי הסדירה את הליכי גיוס העובדים כך שיכללו פרסום מודעת דרושים בעיתון ובאתר החברה, נוסף על הפרסום של חברת ההשמה. היא הוסיפה כי היא מקבלת את ההערה בעניין התיעוד, וכי אף הוא "טופל ומיושם הלכה למעשה".

5 דוח מבקר הפנים של מקורות מס' 18/10 בנושא "איוש משרות וקליטת עובדים", מ-16.5.11.
6 כיוון שהאם עבדה בתפקיד מזכירת סמנכ"ל לארגון ומינהל העוסק בכוח אדם, לפי התקנות יש בינה ובין בנה "קשרי עבודה".

משרד מבקר המדינה מעיר, כי היעדר תיעוד בנוגע להליך המיון והבחירה עלול לעורר חשש למעורבותם של שיקולים זרים בבחירה. על יחידת משאבי אנוש במקורות להקפיד על בדיקה יסודית של כל הנתונים הנוגעים למועמדים; שמירה על עקרון השוויון בביצוע הליך המיון; תיעודו של הליך המיון; קיום בקרה בנוגע לאופן ביצועו בחברות ההשמה - כל זה לפני מתן אישור להעסקת עובדים בכלל, והעסקת קרובי משפחה בפרט.

במקרה אחר התקבל לעבודה בחבל הירדן במקורות עובד ב'. לעובד זה היו שני קרובי משפחה בחברה: בן דודו שהועסק בתפעול ובתחזוקה של תחנות חבל הירדן, ואח של חמי - שניהם לא היו כלולים בהגדרה של קרובי המשפחה בתקנות שהיו בתוקף בעת עריכת הביקורת. במודעה שפרסמה החברה בעיתון בדצמבר 2007 נכתב, כי לתפקיד דרוש הנדסאי מכונות, בעל ניסיון של שנתיים לפחות "באחזקת ציוד שאיבה ומערכות הידראוליות ופנאומטיות". בעקבות פרסום המשרה פנו למקורות 47 מועמדים, וביניהם עובד ב' שהצהיר בעת הגשת מועמדותו על קרבת המשפחה. לפי המסמכים שנמצאו לא עמד עובד זה בדרישות המשרה, הן במועד פרסום המודעה והן במועד קבלתו לעבודה באוקטובר 2008: לא היו לו תעודת הנדסאי מכונות ולא הניסיון הנדרש (העובד קיבל תעודת הנדסאי רק בספטמבר 2009, כשנה לאחר קבלתו לעבודה). בחברה לא נמצאו מסמכים המפרטים בנוגע להליך המיון ולנימוקים להעדפתו של עובד זה על פני עובדים אחרים שעמדו בתנאי הסף. כמו כן לא נמצאו בה קורות החיים של כל המועמדים שפנו אליה והמסמכים בנוגע להשכלה ולניסיון שלהם, למעט קורות החיים והמסמכים הנוגעים לשישה מועמדים שנשלחו למבדקי התאמה. יצוין כי לארבעה מששת המועמדים האמורים הייתה ההשכלה הנדרשת, ולאחד מהם היה ניסיון של ארבע שנים כמנהל תפעול.

משרד מבקר המדינה מעיר למקורות, כי עליה לקיים בירור מדוע עובד ב', שלא היו לו ההשכלה והניסיון הנדרשים על פי המודעה שפורסמה, ועל אף שלא עמד בתנאי הסף הועדף על פני מועמדים אחרים שעמדו בדרישות אלה. וזאת כאשר החברה העסיקה גם את קרוב משפחתו בחבל הירדן.

מקורות השיבה באפריל 2014, כי היא "... תקיים בירור בנושא העובד בחבל הירדן כמתבקש".

עוד העיר משרד מבקר המדינה למקורות על התיעוד החלקי שיש ברשותה בעניין הליכי גיוס עובדים שיש להם קרבה משפחתית, על אף שהמבקר הפנימי של החברה כבר העיר לה על כך כבר בשנת 2011. היעדרו של תיעוד מלא אינו מאפשר לוודא שלא מעורבים בהליכים שיקולים זרים.

על דירקטוריון מקורות לקבוע נהלים של הליכי גיוס עובדים שבהם יינתנו הוראות לפרסום מודעה פומבית ולשמירת המסמכים הנוגעים להליכי הגיוס, לרבות אלו של קרובי משפחה. תיעוד ראוי חשוב כדי לאפשר מעקב אחר הליכי הקבלה של העובדים, ולמניעת העסקה משיקולים שאינם ענייניים, כגון קרבת משפחה, ופגיעה בעקרונות יסוד כמו שוויון הזדמנויות, פומביות וייצוג הולם.

מקורות השיבה, כי היא קיבלה את ההערה בעניין התיעוד, וכי הנהלים שהכינה בעקבות הביקורת "נמצאים בשלבי אישור סופיים".

רשות החברות השיבה, כי היא תפנה לדיקטוריון מקורות בבקשה לדון בליקויים שהתגלו, וביניהם בהליכי קליטת עובדים, ולהגיש תוכנית פעולה לתיקונם.

מאגר מידע על קרובי משפחה

1. בחזור שהוציא מנהל רשות החברות (בפועל) דאז מר שמעון בן חמו⁷ נקבע כי על החברות הממשלתיות להכין "מאגר הכולל מידע בדבר קיומם של קשרי משפחה בין כלל העובדים המועסקים בחברה...".

כדי שמאגר הנתונים על קרובי משפחה יהיה שלם ומעודכן, מן הראוי שחברה ממשלתית תדרוש מעובדיה למלא באופן שוטף הצהרות בנוגע לקרובי משפחתם המועסקים בה. יצוין כי בתקנות שחלו בזמן ביצוע הביקורת הנוכחית לא נכללה דרישה מהעובדים לדווח באופן שוטף על קרובי משפחה המועסקים בחברה⁸, ומקורות ושחם לא תמיד דרשו מעובדיהן הצהרות שוטפות כאמור.

בביקורת הקודמת נמצא, כי מקורות לא דרשה מכל עובדיה לדווח על העסקת קרובי משפחה. משרד מבקר המדינה העיר לה כי עליה לדרוש דיווח כאמור, וכן להכין "מאגר מידע של קרובי משפחה ולעדכנו באופן שוטף". בדוח מעקב שהוציא המבקר הפנימי של מקורות במאי 2013 בנוגע להעסקת קרובי משפחה נאמר, בין היתר, כי מאז שהותקנו תקנות העסקת קרובים "לא הוחתמו כלל העובדים המועסקים בחברה על הצהרות בדבר קרובי משפחה". יצוין כי מקורות אינה מנהלת מאגר המתעדכן בכל תקופה לגבי קרובי משפחה של עובדים המועסקים בה, אף שהיא מנהלת מאגר כזה לגבי עובדים חדשים. עוד צוין בדוח המעקב של המבקר הפנימי, כי "המשמעות היא שיתכן וישנם מקרים נוספים של קרובי משפחה המועסקים בחברה אשר אינם כלולים במאגר [של קרובי משפחה] הקיים" (ההדגשה במקור) בחברה. כמו כן צוין בדוח זה, כי "החברה פועלת בניגוד לתקנות רשות החברות ואינה מחתימה עובדים שעוברים בין תפקידים או מקודמים בתפקיד/דרגה על הצהרות בדבר קרבת משפחה". במאי 2013 החליטה ועדת הביקורת של מקורות להנחות את הנהלת החברה לפעול להשלמת המאגר על פי הנדרש בתקנות.

הועלה, כי במועד סיום הביקורת הנוכחית לא הופיעו במאגר קרובי המשפחה של מקורות ושחם 28 עובדים של מקורות ו-17 עובדים של שחם⁹ כמי שהצהירו על כל קרובי משפחתם כנדרש בתקנות¹⁰.

בדוח מעקב בנוגע להעסקת קרובי משפחה שהוציא המבקר הפנימי של שחם בינואר 2013 נאמר בין היתר, כי העובדים החדשים של החברה אמנם מוחתמים על הצהרות בנוגע לקרובי משפחה המועסקים בה, אך עובדים שהיו מועסקים בחברה לפני פברואר 2007 לא הוחתמו על הצהרות כאלה. עוד צוין בדוח האמור, כי "כלל העובדים המועסקים בחברה אינם מוחתמים באופן תקופתי על הצהרות בנושא קרובי משפחה... עובדים קבועים/ זמניים המועמדים

- 7 חוזר מס' 2007/5 בדבר "שוונות - שכר ותנאי עבודה", ב-28.8.07.
- 8 בתיקון לתקנות ממאוס 2014 (ראו לעיל, בעניין חנ"ח) נקבע בין היתר, כי "עובד חברה ימסור לחברה, מדי שנה בשנה, הצהרה בדבר קרובי משפחה המועסקים בחברה... וכן ימסור הצהרה מתקנת מיד עם היוודע לו על שינוי במידע שמסר בהצהרה האחרונה".
- 9 מהם 13 עובדים בשחם שהצהירו שאין להם קרובי משפחה. וארבעה עובדים שסיימו את עבודתם לאחר תקופת הביקורת.
- 10 יצוין כי לא כל העובדים נדרשו להצהיר על קרובי משפחה בין החברות.

לתפקיד אחר או לקידום אינם מוחתמים במקביל להעברתם/ קידומם על הצהרות בנושא קרובי משפחה".

מקורות מסרה למשרד מבקר המדינה בפברואר 2014, כי היא פועלת להשלים את מאגר המידע שברשותה באמצעות קיום דו-שיח עם ארגון העובדים. היא הוסיפה, כי "... המאגר הקיים הינו ממחושב ומעודכן מעת לעת. במסגרת פעילות זו, החל משנת 2012 מחתימה החברה את כלל העובדים החדשים וכן ממחצית 2013 הגיעה ההנהלה להסכמה עם נציגות העובדים כי כל העובדים ששינו סטאטוס ו/או החליפו תפקידים ו/או ניגשים למכרזים לאיוש משרות פנויות יחתמו על הצהרה בדבר קרובי משפחה".

שחם השיבה באפריל 2014, כי היא מקפידה שהעובדים שהיא מקבלת לעבודה יחתמו על הצהרות בנוגע לקרובי משפחה, ואין לה אלא להסתמך על ההצהרות הנמסרות לה. ואולם, בעקבות ממצאי הביקורת היא תזמן לשימוע את העובדים שהצהירו הצהרות לא נכונות בעניין קרובי משפחתם המועסקים בחברה.

משרד מבקר המדינה מעיר למקורות ולשחם, כי עליהן לפעול כנדרש בתקנות ובחזון שהוציא מנהל רשות החברות (בפועל) דאז, ולחייב את כל עובדיהן לחתום על הצהרה בנוגע לקרובי המשפחה שלהם במועד קליטתם, וכן לחייבם להצהיר על כך באופן שוטף כנדרש בתיקון לתקנות ממאוס 2014. כמו כן, על מקורות ושחם להוסיף למאגר שלהן את רשימת העובדים שבביקורת הנוכחית נמצא שלא הצהירו על קרבת משפחה כלל.

2. תקנות העסקת קרובים אינן עוסקות במקרה של קרובי משפחה המועסקים באותה קבוצת חברות. גם רשות החברות לא קבעה כללים בעניין זה. לפיכך עובדי מקורות אינם חייבים לדווח על קרבה משפחתית לעובדים בשחם, ועובדי שחם אינם חייבים לדווח על קרבה משפחתית לעובדים במקורות. הועלה כי מקורות אינה מנהלת מאגר מידע בנוגע לעובדים שיש להם קרובי משפחה כאלה, אף ששתי החברות קשורות זו לזו, וקרבה משפחתית בין עובדיהן עלולה ליצור מצבים של ניגוד עניינים, ולהביא לידי העדפה של קרובי משפחה בקבלה לעבודה. יצוין כי שתי החברות קשורות זו לזו בהיבטים האלה: שחם היא חברת ביצוע של מקורות, ויותר מ-90% מהכנסותיה בשנים האחרונות נובעות ממקורות; חלק מעובדי מקורות נמצאים בקשרי עבודה עם עובדי שחם; על עובדי מקורות ועובדי שחם חל אותו הסכם קיבוצי מיוחד, ומייצג אותם ועד עובדים מרכזי אחד; חברי הנהלה של מקורות ממלאים תפקידים בכירים בשחם. יצוין כי גם המבקר הפנימי של מקורות עמד על "ממשקי העבודה ההדוקים בין חברת מקורות לחברות הבנות"¹¹.

בביקורת הנוכחית נמצא כי באפריל 2013 היו קשרי משפחה בין 17 עובדי מקורות ל-18 עובדי שחם. לשלושה מהעובדים האמורים היה יותר מקשר משפחה אחד.

מקורות ושחם השיבו למשרד מבקר המדינה, כי בעקבות ממצאי הביקורת ישלימו את המאגר שברשותן. מקורות ציינה, כי היא נקטה ונוקטת צעדים כדי לפעול "להגעה למאגר מושלם" כנדרש בהערת המבקר. היא הוסיפה כי חלה ירידה בהיקף קרובי המשפחה בין עובדי שתי החברות לאחר סיום הביקורת, ולפי נתוניה הוא עומד על 27 עובדים. כמו כן ציינה, כי בנוגע

11 דוח ביקורת פנים על העסקת קרובי משפחה ממאי 2013. בעניין זה העיר המבקר הפנימי של מקורות: "לאור ממשקי העבודה ההדוקים בין חברת מקורות לחברות הבנות, מומלץ כי הליכי העסקתם של עובדים אשר הצהירו על קרבה משפחתית לעובדים בחברה אחרת בקונצרן ייערכו אף הם בכפוף לתקנות העסקת קרובי המשפחה, כפי שנדרשת העסקתם של עובדים בעלי קרובי משפחה באותה חברה".

למידע על קירבה כאמור, היא מתייחסת "בקליטה לעובד אשר לו קרוב בין שתי החברות כאילו היו התקנות חלות עליו".

מקורות מסרה, כי טיוטת הנוהל להעסקת קרובי משפחה, שנמצאת לדבריה "בשלבי הכנה מתקדמים", קובעת בין היתר, כי "מועמדים ועובדים אשר ממלאים הצהרת קרובי משפחה נדרשים להצהיר גם על קרובי משפחה המועסקים בחברת שח"ס".

רשות החברות השיבה כי "לרשות קיים קושי משפטי לבחון קיומה של תופעת העסקת קרובי משפחה בחברות ממשלתיות ובחברות הבת שלהן ... קיימת מגבלה על קבלת מידע בנושא זה מהעובדים של החברה".

לדעת משרד מבקר המדינה על רשות החברות, לבחון את הצורך לכלול בהגדרה של קרוב משפחה, גם קרובי משפחה נוספים כגון קרובי משפחה באותה קבוצת חברות. כמו כן עליה לבחון את הצורך לזיום תיקון לתקנות, ולפיו יחויבו עובדים בחברה להצהיר על קרובי משפחה שיש להם בחברה אחרת השייכת לאותה קבוצה. הצהרה זו חשובה במיוחד כאשר יש ממשקי עבודה הדוקים בין עובדי החברות שבקבוצה ועלול להיווצר ניגוד עניינים בין עובדים בקבוצת החברות.

העסקת קרובי משפחה באותה יחידה

הכללים שנקבעו בתקנות העסקת קרובים אינם חלים על קרובי משפחה שהיו מועסקים בחברה ערב כניסתם לתוקף (אפריל 2005). ואולם, בתקנה 7 נקבע כי במקום שמתקיימים יחסי כפיפות ישירים או עקיפים בין הקרובים, או כאשר קיים חשש לניגוד עניינים - חלות התקנות גם על העובדים שהועסקו בחברה לפני התקנת התקנות. על פי התקנות, כאשר מתקיימים יחסי כפיפות או ניגוד עניינים בין קרובי משפחה - רשאית ועדת החריגים בחברה לתת היתר מנומק להעסקה כאמור, בהתחשב בתנאים ובשיקולים שפורטו בתקנות, ובלבד ששוכנעה כי ההעסקה לא תפגע בטוהר המידות ובתקינות הפעילות של החברה.

כבר בדוח הקודם העיר משרד מבקר המדינה למקורות, כי "העסקת קרובי משפחה העובדים ביחידה אחת בתפקידים שיש יחסי כפיפות ביניהם או העסקת קרובי משפחה בתפקידים שיכול להיווצר בהם ניגוד עניינים עלולות לפגוע בשיקולים הניהוליים והעסקיים של החברה, ולהשפיע על החלטות המתקבלות בה בעניין תנאי עבודה... על אף הקושי שבדבר על החברה לאתר מצבים כאלה ולפעול למניעתם, כנדרש".

על פי מאגר המידע של קרובי משפחה שהעבירה יחידת משאבי אנוש במקורות לידי הביקורת הפנימית ביוני 2012 נמצא, כי 46 עובדים מועסקים באותן יחידות. המבקר הפנימי העיר, כי "משמעות הדבר היא שבין אותם עובדים עלולים להיווצר יחסי כפיפות, ישירים או עקיפים, כמוגדר בתקנות".

בביקורת הנוכחית נמצא, כי באפריל 2013 עבדו באותן יחידות במקורות 45 עובדים שיש ביניהם קשרי משפחה, ובשחם - 30 עובדים כאלה. מהם 22 עובדים שהועברו ממקורות לשחם בהסכם קיבוצי מיוחד מיוני 2008 (להלן - הסכם השינוי הארגוני)¹². הסכם השינוי הארגוני קבע בין היתר את תפקידיהם ואת היחידות שבהן יוצבו. קשרי משפחה אלה עלולים להביא לידי ניגוד עניינים

12 הסכם קיבוצי מיוחד בנושא העברת עובדי אגף הביצוע במקורות לחברת הביצוע (שחם) מ - 5/6/2008.

וליצירת קבוצות השפעה באותה יחידה. הדבר עלול לפגוע בשיקולים הניהוליים והעסקיים של החברה ולהשפיע על ההחלטות המתקבלות בה בנוגע לתנאי העבודה.

להלן דוגמאות:

1. ל-18 (כ-28%) מ-65 העובדים ביחידת ביצוע צפון שבחברת שחם יש קשרי משפחה ביחידה; שישה מהם עבדו בכפיפות לבן משפחתם, בניגוד לתקנות. נמצא כי חלק מהעובדים התקבלו לעבודה על ידי מנהל העבודה ביחידה שהיה בן משפחתם, ללא מכרז או הליך פומבי אחר¹³. למעשה, כל העובדים שהתקבלו ליחידה זו בשנים 2010-2012 שהיו להם קרובי משפחה - לא התקבלו בהליך פומבי אלא בעקבות הצעה של עובדי היחידה.

שחם השיבה, כי מ-18 העובדים האמורים, ארבעה עובדים סיימו את עבודתם בשחם לאחר מועד הביקורת, ושישה עובדים הועברו אליה ממקורות בהסכם השינוי הארגוני שקבע את היחידות והתפקידים שבהם הוצבו.

2. ביחידת ניהול עבודה דרום בשחם שהועסקו בה 104 עובדים, נמצאו עשרה עובדים שהיו להם קרובים בה (כ-10%). גם ביחידה זו לא התקיים הליך גיוס פומבי בשנים האחרונות, והעובדים גויסו בשיטת "גיוס מחלקתי" בעקבות הצעה של עובדי היחידה.

שחם השיבה, כי שלושה מתוך עשרה העובדים שהיו להם קרובי משפחה מיחידת דרום פרשו לאחר מועד הביקורת. היא הוסיפה כי "תבצע ועדות חריגים", ובכוונתה לנקוט פעולות נגד עובדים שנתנו הצהרות כוזבות ובשלן הועסקו באותן יחידות.

3. ביחידת מקורות אחזקה - אספקת מים ערבה נמצאו שישה עובדים שיש להם קשרי משפחה, וביניהם שני עובדים הכפופים ישירות לאותו מנהל, שהוא מנהל מחלקת החשמל.

4. ממסמכי מקורות עולה, כי ביחידת אספקת מים עמקים מועסקים עשרה עובדים שהם קרובי משפחה.

בעקבות הערות המבקר הפנימי של מקורות והערות הביקורת הנוכחית של מבקר המדינה, דנה ועדת החריגים של החברה בעניינם של עובדים שקרובי משפחתם מועסקים באותה יחידה. מקורות השיבה, כי לאחר מועד הביקורת סיימו את העסקתם ארבעה מקרובי המשפחה העובדים באותן יחידות וכי היא פעלה ופועלת לצמצום מספר המועסקים שיש להם קרובי משפחה בחברה.

רשות החברות השיבה, כי תפנה לדירקטוריון מקורות בבקשה לדון בליקויים שהתגלו, בין היתר, בעניין כפיפות ארגונית, ניגוד עניינים וקשרי עבודה ולהגיש תוכנית פעולה לתיקונם.

שחם השיבה, כי "הנהלת שח"מ מקבלת את המלצת משרד מבקר המדינה ותעשה ותפעל ככל יכולתה שקרובי משפחה של עובדי שח"מ לא יעבדו בחברה בכפיפות זה לזה, כמו כן תמשיך ותפעל על פי הכללים וההוראות בכל הקשור לקליטה או אי קליטה של עובדים בעלי קירבה משפחתית".

משרד מבקר המדינה מעיר למקורות ולשחם, כי עליהן לבצע שינויים שימנעו העסקת קרובי משפחה בשחם בכפיפות זה לזה בהתאם לכללים להסדרת ניגוד עניינים.

13 למנהל העבודות ביחידה שמשמש גם כרכז העבודות ביחידה, יש ארבעה קרובי משפחה המועסקים בה.

הליכי מינוי עובדים בכירים במקורות

1. הליך מינוי סמנכ"ל

כדי לאייש משרות פנויות בחברה ממשלתית, ראוי לבצע הליך תחרותי ושוויוני, שיאפשר למספר רב של מועמדים להתחרות על המשרה כדי שייבחר מתוכם המועמד המתאים ביותר.

נמצא כי מקורות לא פרסמה מודעה פומבית למשרת הסמנכ"ל. בישיבת ועדת כוח אדם של החברה מאפריל 2011 העירה דירקטורית על המספר המועט של המועמדים שפנו למשרה זו בפועל (18 מועמדים). המנכ"ל דאז מר עידו רוזוליו השיב, כי מקורות לא קיימה הליך איתור פומבי, אלא פנתה לשתי חברות השמה, ונוסף על כך פנו אליה ביוזמתם מועמדים נוספים. המנכ"ל דאז ציין, כי צוות האיתור לווה על ידי יועצת ארגונית. הליך האיתור אושר באותו יום בוועדת כוח אדם ובדירקטוריון.

לפי תקנות פקידיים בכירים, הליך איתור פקידיים בכירים יבוצע בין היתר תוך "קיום נימוקים למיון שנעשה בשלבי הביניים של הליך הבחירה, וכן נימוקים לבחירה הסופית". לפי טיוטת נוהל מינוי נושאי תפקידים בכירים בחברה, חברי צוות הבחירה ינמקו את החלטותיהם בשלבי ההליך באופן שיאפשר להתחקות אחר שיקול דעתם. הדבר נכתב אף במסמך שהוציאה יועצת א' בינואר 2011. נמצא כי צוות האיתור בראשות המנכ"ל דאז נתן ניקוד למועמדים. ואולם אחד המועמדים שנבחרו להמשיך בהליך של מבחני ההתאמה היה בעל ניקוד נמוך יותר מאלה שלא הועברו לשלב מבחני ההתאמה¹⁴. לא נמצאו נימוקים לבחירה זו, או נימוקים אחרים מלבד הניקוד שניתן. כמו כן, פרוטוקול הדיון של ועדת האיתור לא נמצא במקורות. לפי הדיווח של המנכ"ל דאז בדירקטוריון ובוועדת כוח אדם, לאחר הראיונות נשלחו שלושה מועמדים לבחינות התאמה, ולאחר דיון בצוות, הוזמן לראיון רק מועמד אחד והוא נבחר. לא נמצא פרוטוקול של הדיון בצוות, ואין כל נימוקים מדוע החליט הצוות להזמין לראיון הסופי את המועמד שנבחר ולא את אחד המועמדים האחרים.

מנכ"ל מקורות דאז מר עידו רוזוליו, השיב למשרד מבקר המדינה באפריל 2014, כי "הליך האיתור בוצע ע"י ועדת איתור, בהתאם לנוהל, תהליכי המיון והניקוד תועדו כמו גם החלטות ועדת האיתור, כל אלה יחד עם האבחונים של המועמדים רוכזו בקלסר שנמצא בכספת של המנכ"ל כאשר עזבתי את המשרד במאי 2011".

הסמנכ"ל צרף לתגובתו מכתב של היועץ המשפטי דאז מפברואר 2014, ובו כתב: "בהתבסס על זכרוני ובלי שראיתי חומר כלשהו עתה (אני מקווה שזכרוני אינו מטעני) זכור לי, כי הועדה עבדה על פי הנוהלים והתקנות שהיו בזמנו תקפים לעניין בחירת בכירים בחברות ממשלתיות ובמקורות".

משרד מבקר המדינה מעיר למקורות, כי תיעוד חלקי של הליכי איתור העובדים פוגע בשקיפות ההליך ואינו מאפשר לפקח עליו. על מקורות להקפיד על תיעוד מלא של הליכי איתור העובדים, לרבות רישום פרוטוקולים של דיוני ועדת האיתור, שבהם יפורטו שלבי הדיון והנימוקים להחלטות המתקבלות בכל אחד משלבי האיתור.

עוד העיר משרד מבקר המדינה למקורות, כי עליה לשקול לקבוע בנוהל, כי כל משרה פנויה תפורסם לציבור באמצעים שיהיו נגישים לכלל המועמדים - כגון אתר האינטרנט שלה.

14 יצוין כי המועמד בעל הניקוד הנמוך אינו המועמד שנבחר.

מקורות השיבה, כי לדעתה די היה בפרסום באמצעות חברות השמה, וכי הסתמכה בעניין על נוהל פנימי שלה.

משרד מבקר המדינה העיר, כי פרסום כזה אינו נותן נגישות שוויונית לכל המועמדים הפוטנציאליים.

בעקבות הביקורת מסרה מקורות למשרד מבקר המדינה בפברואר 2014, כי הסדירה את הליכי גיוס העובדים כך שיכללו פרסום מודעת דרושים בעיתון ובאתר החברה, נוסף על הפרסום בחברת השמה.

2. הליך המינוי של מנהל יחידת התכנון

תקנות חובת המכרזים, התשנ"ג-1993 (להלן - תקנות המכרזים) העוסקות בהתקשרויות עם נותני שירותים או יועצים, קובעות כי ככלל התקשרות של חברה ממשלתית תיעשה במכרז. עם זאת נקבע בתקנות, כי כאשר עריכת מכרז עלולה לפגוע בהזדמנות עסקית של החברה הממשלתית, היא יכולה לקבל פטור ממכרז בהליך שנקבע בתקנות המכרזים. הבקשה לפטור צריכה להיות מובאת בפני ועדת המכרזים, על ועדת המכרזים לדון בה, לסווג ולנמק את ההחלטה ואת הסיווג. כמו כן מוטלת על ועדת המכרזים חובת דיווח לוועדת הביקורת של החברה. בית המשפט העליון קבע, כי פרוצדורה זו אינה עניין טכני בלבד. "הוראות אלה נועדו להבטיח, באמצעות מנגנוני בקרה וביקורת, כי הפטור יינתן במקרים המתאימים".

בינואר 2012 התקבל מועמד ב' לעבודה במקורות במשרת מנהל יחידת התכנון במקורות, ללא הליך תחרותי.

נמצא כי ב-1.11.11 כתב מועמד ב' לסמנכ"ל לארגון ומינהל מר אלי כהן: "סיכמנו שתשלח אלי סיכום דברים שעם הקמת היחידה אני אעמוד בראשה. אחרת יכול לקרות מצב שבכל רגע נתון... אתם תחליטו על מועמד אחר או סוג של מכרז למועמד כזה. אני צריך את הנוחות שבמהלך שאני ניכנס אליו לא יסתיים מבחינתי בלא כלום. זו היתה רוח הדברים בשיחתי עם המנכ"ל" (ההדגשה במקור). ב-2.11.11 השיב לו הסמנכ"ל לארגון ומינהל: "עלינו לפעול בהתאם לכללים המחייבים אותנו. אני סמוך ובטוח כי הכל יבוא על מקומו בשלום לטובת החברה ולטובתך".

ב-14.11.11 אישרה ועדת יועצים במקורות בראשות הסמנכ"ל לארגון ומינהל ועל פי בקשת מנכ"ל החברה, להתקשר עם מועמד ב' כיועץ לנושא תכנון מנובמבר 2011 - אפריל 2012. בישיבה שבה אושרה ההתקשרות הסביר המנכ"ל, כי מקורות מתכננת להקים יחידת תכנון שתאחד את הטיפול בכל נושא התכנון בחברה. המנכ"ל הוסיף, כי מועמד ב' "שהינו בעל ניסיון עשיר" בחברה א' העוסקת בין היתר ביזום, תכנון וביצוע של פרויקטים בתחומי המים, יציע שיטה להקמת היחידה.

ב-21.11.11 הציג המנכ"ל את מועמד ב' בוועדת כוח אדם וציין, כי המועמד מועסק במתן שירותי ייעוץ, כדי "לבנות את מתכונת היחידה". ועדת כוח אדם החליטה לאשר את ההתקדמות בהקמת יחידת התכנון והוסיפה, כי "הצעה מפורטת הכוללת את מבנה היחידה ועלויותיה, תובא לאישור נפרד". נמצא, כי עד מועד החתימה על הסכם עבודה עם מועמד ב' ב-22.11.11, לא הגיש המנכ"ל לוועדת כוח אדם הצעה מפורטת בנוגע למבנה היחידה ועלויותיה כנדרש על פי החלטתה של הוועדה. בישיבת הדירקטוריון שהתקיימה ב-14.12.11 דיווח המנכ"ל: "שכרנו את שירותיו של [מועמד ב']... והוא מקים עבורנו יחידת תכנון מרכזית כחלק מאגף התכנון והביצוע".

ב-22.1.12 נחתם הסכם עבודה אישי בין מועמד ב' למקורות, ובו נקבע שהמועמד יועסק בתפקיד מנהל יחידת התכנון, בכפיפות לסמנכ"ל פיתוח ותפקידים מיוחדים. תחולת ההסכם נקבעה למפרע מ-1.1.12. ב-24.1.12, יומיים לאחר חתימת ההסכם, מילא מועמד ב' "שאלון מועמד לעבודה" שממלאים מועמדים לעבודה במקורות בהתחלת הליכי המיון. לפי הפרטים שמילא המועמד, הוא עבד בחברה א' 20 שנים בתפקידי ניהול, ובשנתיים האחרונות שימש בה בתפקיד סמנכ"ל ומנהל חטיבת הנדסה. מלבד השאלון וההתכתבות עם הסמנכ"ל לארגון ומינהל אין במקורות מסמכים הנוגעים להליכי קבלתו של מועמד ב' לעבודה. מקורות מסרה למשרד מבקר המדינה במאי 2014, כי מועמד ב' הועסק אצלה כיועץ באמצעות חברת כוח אדם בנובמבר ובדצמבר 2011.

יצוין כי בבדיקת משרד מבקר המדינה לא נמצא שמקורות נקטה בהליך הקבוע בתקנות חובת המכרזים לצורך פטור ממכרז בגין הזדמנות בטענה שעריכת מכרז עלולה לפגוע בהזדמנות עסקית, וממילא לא קיבלה פטור לכך.

הסמנכ"ל לפיתוח כתב לסמנכ"ל לארגון ומינהל באפריל 2012, כי למועמד ב' יש ידע וניסיון נרחב בתחום התכנון, ולפיכך המליץ למנכ"ל מקורות לראיין אותו.

מקורות השיבה, כי "קליטתו של מנהל יחידת התכנון לעבודה במקורות, נעשתה בנסיבות של הזדמנות עסקית לאור ניסיון וכישורים ייחודיים מאוד של המועמד, כאשר על הפרק (מנקודת המבט של המועמד) עמדו הצעות עבודה אטרקטיביות אחרות. נסיבות אלה הצדיקו סטייה מביררת המחדל של ניהול הליך תחרותי".

משרד מבקר המדינה מעיר, כי בניגוד לכתוב בתגובת מקורות, תקנות המכרזים אינן חלות על העסקת עובדים, אלא על התקשרויות של חברה עם נותני שירותים ויועצים חיצוניים, ועל כן לא ניתן היה להשתמש בפטור בגין הזדמנות עסקית בהליך לקבלת מועמד ב' כעובד בחברה.

מנכ"ל מקורות השיב למשרד מבקר המדינה במאי 2014, כי "בשלב הראשון נעשתה התקשרות עם המועמד על מנת שיייע לחברה להקים את יחידת התכנון ... מתוך מחשבה שבשלב השני, בהתאם להתפתחות הדברים הוא עשוי לעמוד בראשה. הדברים היו ברורים וידועים. מאחר שתפשנו את הנושא כניצול הזדמנות עסקית, לא ראינו קושי בכך ולא סברנו כי נפל פגם בהתנהלות". מנכ"ל מקורות הוסיף, כי במועד החתימה על ההסכם עם מועמד ב' אושרה הקמת יחידת התכנון, אך טרם הושלמה עבודת תכנון היחידה. היחידה על תקניה ועלויותיה, אושרה בדירקטוריון, במסגרת אישור התכנית האסטרטגית ובמסגרת התקציב לשנת 2013.

לדעת משרד מבקר המדינה, על מקורות היה לערוך הליך תחרותי ושיווינוני לצורך איוש המשרה כמתחייב בחוק. גם אילו ביקשה מקורות להתקשר עם מועמד ב' כיועץ, היא לא ביצעה את ההליך המתחייב על פי תקנות המכרזים כאמור לעיל בהתקשרות להעסקת יועץ בפטור ממכרז בשל "הזדמנות עסקית" לטענתה.

3. הליך מינוי מנהל היחידה לפיתוח עסקי

בנובמבר 2011 אישרה ועדת יועצים במקורות, לבקשת המנכ"ל, התקשרות עם מועמד ג' כיועץ לפיתוח עסקי "להבניית יכולות החברה בתחום הפיתוח העסקי בחו"ל" לפרק זמן של שישה חודשים, מנובמבר 2011 - אפריל 2012. בדצמבר 2011 דיווח מנכ"ל מקורות לדירקטוריון כי תוקם בחברה יחידה לפיתוח עסקי, "באמצעות יועץ שלקחנו לצורך כך".

ואולם, בפועל הועסק מועמד ג' כעובד במקורות בתפקיד "מנהל הפיתוח העסקי" - משרה שעד אז לא הייתה קיימת במקורות, בין היתר לצורך הקמת היחידה. תוקף הסכם העבודה האישי שחתמה אתו מקורות ב-1.2.12 נקבע למפרע - מתחילת דצמבר 2011. העסקת מועמד ג' כמנהל הפיתוח העסקי נעשתה בלי שהתקיים הליך תחרותי לאיוש המשרה.

יצוין, כי על פי קורות החיים שהגיש מועמד ג' למקורות לפני שהתחיל לעבוד בה, הוא עבד במשך שנים רבות במשרד החוץ ובחלקן כיהן בתפקידים בכירים מאד. בין מנכ"ל מקורות מר שמעון בן חמו ובין מועמד ג' הייתה היכרות מוקדמת על בסיס מקצועי, מתקופת כהונתו של מר בן חמו בשנים 2008-2011 כמנהל פעילות החברה בדרום מזרח אירופה (לפני שמונה לתפקיד מנכ"ל מקורות).

יצוין כי לא נמצאו מסמכים המעידים על כך שמר בן חמו ציין עובדה זו לפני הדירקטוריון וועדת האיתור.

מנכ"ל מקורות השיב למשרד מבקר המדינה במאי 2014, כי על אף שהדברים לא תועדו באופן מפורש, העובדה כי הייתה היכרות מקצועית מוקדמת בינו ובין מועמד ג' לא הוסתרה והייתה ידועה לכול ובכלל זה יו"ר הדירקטוריון, חברי הדירקטוריון והנהלת החברה.

מקורות מסרה למשרד מבקר המדינה בפברואר 2014, כי בעקבות פנייתו של מבקר הפנים של החברה דאז למנכ"ל שלה, הודיע הסמנכ"ל לארגון ומינהל למועמד ג' על סיום עבודתו במאי 2012, ומקורות החליטה לצאת בהליך לאיתור מועמד למשרת מנהל פיתוח עסקי. היא הוסיפה, כי עד סיום הליך האיתור וקליטת עובד קבוע, המשיך מועמד ג' לתת לה שירותים בתחום זה באמצעות חברת כוח אדם (מ-1.6.12-9.9.12) לרבות ייעוץ וסיוע בהקמת היחידה. נמצא כי הליך האיתור החל ביולי 2012, ואולם מקורות לא פרסמה מודעה פומבית בעיתונות או באתר האינטרנט שלה בנוגע למשרה, אלא פנתה לשלוש חברות השמה וביקשה מהן "פרטי מועמדים רלבנטיים". אחת החברות פרסמה את המשרה באתר האינטרנט שלה.

ההליך ניגשו 68 מועמדים. ואולם במקורות לא נמצא תיעוד של פניות המועמדים, או מסמכים שבהם מצוינים פניותיהם, וכן לא נמצאו קורות החיים שלהם. כמו כן לא נמצאו מסמכים שבהם מפורטים הנימוקים לדחיית מועמדים בכל אחד משלבי הביניים של ההליך, ובכלל זה תרשומות של ראיונות טלפוניים שלפיהם סיננה חברת ההשמה חלק מהמועמדים. לאחר הליכי המיון¹⁵ העבירה חברת ההשמה למקורות את קורות החיים של חמישה מועמדים, ואולם לא כללה בהם את קורות החיים של מועמד ג'. מקורות זימנה את חמשת המועמדים האמורים וכן את מועמד ג'. במסמכי מקורות לא נמצאו נימוקים להחלטה לזמן גם את מועמד ג', אף שהוא לא השתתף בשלבים הקודמים של הליך המיון. באוגוסט 2012 החליטה ועדת האיתור לבחור במועמד ג', ואולם לא נמצאו מסמכים שבהם מצוינים הנימוקים לבחירה זו או פרוטוקול של דיון שהתקיים בעניין זה, אלא רק מסמכים ובהם ניקוד שניתן למועמדים על ידי שניים מארבעת חברי ועדת האיתור. הוועדה בחרה במועמד ג', ובספטמבר 2012 סיימה החברה את ההתקשרות להעסקתו באמצעות חברת כוח אדם, והוא נקלט שוב כעובד החברה על פי ההסכם האישי שנחתם אתו עוד לפני ביצוע הליך האיתור. יצוין כי שני חברי ועדת האיתור שלא נמצאו מסמכים על התרשמותם מהמועמדים, כתבו¹⁶ לסמנכ"ל לארגון ומינהל בנובמבר 2013,

15 על פי מכתב של חברת ההשמה מנובמבר 2013, הגיעו אליה 68 פניות של מועמדים, מתוכם 11 מועמדים עברו אצלה ראיון ומהם בחרה מועמדים שנשלחו על ידה לשלב הבא במקורות.

16 מקורות מסרה למשרד מבקר המדינה בפברואר 2012, כי מסמכים אלה נשמטו "בשל תקלה באיסוף החומר לצרכי תיעוד".

בעקבות הביקורת, כי מועמד ג' קיבל את הניקוד הגבוה ביותר בהליך האיתור, ולכן המליצו עליו לתפקיד.

בישיבת דירקטוריון מ-17.12.12 שאל אחד הדירקטורים מדוע נוסף על "מקורות ייזום ופיתוח בע"מ" (להלן גם - מקורות ייזום), שהיא חברת בת של מקורות העוסקת בפעילות בחו"ל, יש במקורות גם יחידה לפיתוח עסקי. המנכ"ל השיב בין היתר כי "פעילות היחידה משרתת בעיקר את מקורות ייזום. חלק מעלות שני אנשי היחידה יועמס בהמשך על חברת הייזום".

מנכ"ל מקורות השיב למשרד מבקר המדינה במאי 2014, כי ההחלטה להתקשר עם מועמד ג' ללא הליך תחרותי נעשתה על רקע קיומה של "הזדמנות עסקית ייחודית". כמו כן מסר כי "חברת ההשמה ביצעה סינון ראשוני בלבד והעבירה את הפניות שעל פניהן עמדו בדרישות הבסיסיות (תנאי כשרות) אותן הציבה מקורות למשרה. לא היה צורך בסינון כאמור בהתייחס למועמד ג' שעמידתו בדרישות בסיסיות אלה היתה ידועה". "בעת שיצאנו להליך האיתור, המשיך המועמד לעסוק בהתוויית מבנה ויעדים ליחידה. בשלב זה היה ברור לחברה ולמועמד, כי יתכן שבסופו של יום, לא יאייש את התפקיד של מנהל היחידה ... לא הייתי מעורב, בשום דרך, בהליכי האיתור שניהלה הועדה...". הוא ציין כי היחידה על תקניה ועלויותיה אושרה במסגרת אישור התכנית האסטרטגית ובמסגרת אישור התקציב לשנת 2013.

יצוין כי מלכתחילה ביקשה מקורות להעסיק את מועמד ג' כיועץ באמצעות פטור ממכרז, אך לא ביצעה את ההליך המתחייב על פי תקנות המכרזים כאמור לעיל בהתקשרות בפטור בשל הזדמנות עסקית. היא לא הביאה את הבקשה לפטור בפני ועדת המכרזים, ממילא ועדת המכרזים לא דנה בה, לא סיווגה אותה כמתאימה לפטור ולא דיווחה לוועדת הביקורת של מקורות כנדרש.

עוד מעיר משרד מבקר המדינה, כי בסופו של דבר הועסק מועמד ג' כעובד החברה ולא כיועץ, ועל כן תקנות חובת המכרזים לא היו רלוונטיות כלל להעסקתו כעובד והיה על מקורות לקיים הליך תחרותי לאיוש המשרה.

משרד מבקר המדינה מעיר על כך שרק לאחר פניית מבקר הפנים דאז, החליטה החברה לצאת להליך של איתור עובד. למרות ההערה ובד בבד עם הליך האיתור שקיימה, המשיכה החברה להעסיק את מועמד ג' באמצעות חברת כוח אדם עד בחירתו לתפקיד. הליך איוש המשרה לא היה פומבי, והוא נעשה באמצעות חברת השמה. מועמד ג' צורף למועמדים שהגיעו לשלב הסופי, אף שלא נכלל ברשימת המועמדים שהעבירה חברת ההשמה למקורות. במקורות לא נמצאו מסמכים המפרטים את הנימוקים לדחיית מועמדים בשלבי המיון, והתיעוד של הדיון בוועדת האיתור בעניין זה היה חלקי בלבד. כל אלה מלמדים על הליך לא תקין שנפל בו פגמים שיש בהם כדי לפגוע בשוויוניות.

כמו כן מעיר משרד מבקר המדינה למקורות, כי לאיוש משרות של עובדים יש לפעול באמצעות הליך תחרותי ופומבי שיאפשר הזדמנות שווה לכלל המועמדים ויש לחייב בהליך כזה את כל המועמדים לעבור את כל שלבי המיון, לרבות מועמד שהחברה מכירה אותו.

על מקורות להקפיד על קבלת האישורים המתאימים למשרה חדשה ועל דיווח מלא לוועדות ולדירקטוריון. כמו כן עליה להקפיד על קיומם של הליכים תחרותיים ושוויוניים לגיוס עובדים ועל שקיפות ותיעוד מלא של ההחלטות בכל שלב בהליכים אלה.

סיכום

גיוס עובדים צריך להיעשות בהתאם לחוק, לכללים ולעקרונות של שוויון ההזדמנויות, הפומביות והתחרותיות.

גיוס עובדים חדשים בהליך פומבי, תחרותי ושוויוני שבו תינתן לכל מתחרה הזדמנות שווה לזכות במשרה מתחייב מעקרונות המשפט הציבורי. מקורות טרם השלימה את הליך קביעתו של נוהל לגיוס עובדים. עליה ועל שחם לקבוע בנוהל את אופן פרסום המשרות ולפעול לפרסומן באופן שיובאו לידיעת כל המועמדים הפוטנציאליים. על החברות להקפיד על תיעוד מלא של הליכי גיוס העובדים שישקפו כראוי את הדיונים שהתקיימו בשלבי האיתור ואת הנימוקים להחלטות.

על כל הגורמים הנוגעים בדבר, ובכללם רשות החברות, מקורות ושחם, לפעול לתיקון הליקויים - הן אלה שצוינו בדוח זה והן אלה שצוינו בדוח הקודם.

שם הדוח: גיוס והעסקה של קרובים ומקורבים בתאגידים
מסגרת הפרסום: דוח שנתי 65א
שנת הפרסום: התשע"ה-2014