

חברת רכבת ישראל בע"מ

תקציר

הליקויים העיקריים

שיעור העסקה של קרובי משפחה

שיעור העסקה של עובדים שיש להם קרובי משפחה בחברת הרכבת הוא 11% לעומת שיעור של 13% בביקורת הקודמת. נתון זה מצביע על ירידה בשיעור היחסי של המועסקים שיש להם קרובי משפחה העובדים בחברה.

היעדר הגדרות לתפקידי משרות האמון בחברה

חברת הרכבת לא גיבשה הגדרות תפקיד למשרות אמון, על פי תיאור התפקיד, תחומי האחריות וכדומה.

ההמלצות העיקריות

על החברה לגבש הגדרות תפקיד למשרות אמון, כדי לייצל ולשפר גם את תהליך קליטת העובדים למשרות האמון בחברה.

סיכום

ממצאי דוח זה מצביעים, כי מרבית הליקויים שהועלו בדוח הביקורת הקודם תוקנו. חלקם של העובדים בעלי קרובי משפחה בחברה ירד בעקבות פרישה מוקדמת וצמצום הקליטה של קרובים.



מבוא

בביקורת הקודמת נמצא, נכון לדצמבר 2005, כי שיעור ההעסקה של קרובי משפחה בחברה, כהגדרתם בתקנות, היה כ-13% מ-1730 עובדי החברה. עוד נמצא, כי לחלק מהעובדים היה יותר מקרוב משפחה אחד בחברה.

החברה הודיעה למשרד מבקר המדינה בתשובתה מאפריל 2014, כי בין השנים 2009-2012 נקלטו ברכבת ישראל 713 עובדים, שמונה מהם הצהירו שיש להם קרובי משפחה העובדים ברכבת, דהיינו 1.12% בלבד מכלל העובדים.

הביקורת הנוכחית העלתה כי נכון למאי 2013, קיימים ברכבת 315 קשרי משפחה מ-2,734 המועסקים בה שהם כ-11% מעובדי החברה; כך שבהשוואה לדוח הקודם ירד שיעור המועסקים שהם בעלי קרובי משפחה.

מילוי הצהרות בידי העובדים

תקנות החברות הממשלתיות קובעות כי על עובד המועמד לתפקיד אחר או לקידום בדרגה למסור הצהרה על קרובי משפחתו המועסקים בחברה לפי טופס הקבוע בתקנות. כן נקבע כי החברה לא תקדם בדרגה עובד שלא ימסור מידע כאמור.

בביקורת הקודמת נמצא, כי הנהלת הרכבת הורתה לכל עובדי החברה להצהיר בכתב על קרובי משפחתם המועסקים בחברה. מרבית העובדים לא מילאו את הטפסים באותה עת, והחברה לא נקטה צעדים כדי לאכוף את מתן התצהירים. רק ביוני 2006, במהלך אותה ביקורת, היא השלימה זאת.

הביקורת הנוכחית העלתה, כי החברה מנהלת מאגר מידע ממחושב הכולל נתונים שונים בנוגע לעובדי החברה וביניהם קרבת משפחה שלהם לעובדים אחרים. כמו כן, על כל עובד להצהיר על קרבת משפחה לעובד אחר כאשר נוצר קשר משפחה במהלך עבודתו.

ניגוד עניינים וכפיפות

תקנות העסקת קרובים והנוהל להעסקת קרובי משפחה בחברה קובעים, כי לא יועסקו בחברת הרכבת קרובי משפחה בכפיפות ישירה או עקיפה, או במקרים שבהם עלולה קרבת המשפחה לגרום חשש לניגוד עניינים או לקשרי עבודה.

בביקורת הקודמת נמצאו כמה מקרים שבהם העסיקה החברה קרובי משפחה במצב שהיה עלול ליצור ניגוד עניינים, ובחלק מהם אף נוצרו מצבים של כפיפות מקצועית ומנהלית בין קרובי משפחה.

הביקורת הנוכחית העלתה כי חברת רכבת ישראל טיפלה במרבית המקרים הללו וסיימה את העסקתם של כמה עובדים בכירים שקרובי משפחתם הועסקו אף הם בחברה. כתוצאה מכך צומצם מספרם של קרובי המשפחה בחברה ונפתרו בעיות רבות של קרבת משפחה אסורה שהועלו בביקורת הקודמת.

עובדים בעלי קרובי משפחה שלא הצהירו על כך בעת קליטתם בחברה

בהתאם לתקנות העסקת קרובים, ממלאים העובדים טופס ובו הם מפרטים את קשרי המשפחה. טופס נכללים קשרים משפחתיים שונים כהגדרתם בתקנות.

חברת הרכבת סיפקה למשרד מבקר המדינה נתונים בדבר עובדים שנקלטו בשנים 2009-2012 שהיו להם קרובי משפחה בחברה במועד קליטתם. מנתונים אלה עולה כי בשנים הללו נקלטו בחברה שמונה עובדים שהצהירו על קרבת משפחה. כאמור, מהביקורת הקודמת ב-2005 ועד הביקורת הנוכחית ב-2013 גדל מספר העובדים בחברה ב-1004 עובדים, ומספר העובדים שיש להם קרובי משפחה גדל ב-90. מנתונים אלה עולה חשש, שחלק מהנקלטים החדשים בשנים אלה לא הצהירו על קרבת המשפחה, כנדרש.

אגף משאבי אנוש בחברה מסר למשרד מבקר המדינה, כי נתונים אלה מבוססים רובם ככולם על הצהרותיהם של העובדים, וכי פרט למידע זה אין לחברה כל מקורות מידע נוספים לאיתור קרובי משפחה של עובדים או של מועמדים לקליטה בחברה. עוד הודיעה החברה למשרד מבקר המדינה, כי היא מנהלת מאגר מידע ממוחשב הכולל בין היתר נתונים על עובדי החברה ועל קשרי המשפחה שלהם עם עובדים אחרים. כאשר מועמד שהתקבל לעבודה מצהיר על קרוב משפחה בחברה, המידע מתעדכן באופן אוטומטי גם אצל העובד הותיק. החברה הוסיפה, כי בין השנים 2009-2012 פוטרו שישה עובדים בשל הצהרות שקריות בנוגע לקרבה משפחתית.

מינוי עובדים למשרות אמון אישיות

בין השנים 2009-2012 נקלטו בחברה 13 עובדים לתפקידים שונים ובחטיבות שונות במסגרת המינויים למשרות אמון. שמונה מהם גויסו לתפקידים של עוזרים אישיים לסמנכ"לים בחברה.

הגם שלא קיימות הנחיות מטעם רשות החברות הממשלתיות בנוגע למינוי למשרות אמון בחברות הממשלתיות - סדרי מינהל תקינים מחייבים לשמור על האינטרס הציבורי שהעובדים המכהנים במשרות אמון יעמדו בתנאי סף מקצועיים שיהלמו את המחויבות המקצועית הנדרשת מתפקידם, ושתימנע העסקת קרובים גם במשרות אלה.

חברת הרכבת השיבה באפריל 2014 למשרד מבקר המדינה, כי "משרות אמון כשמן כן הן, יש בהן מוטיב מרכזי ועיקרי של אמון והסמנכ"ל או המנכ"ל המגייסים את איש אמונם רשאים לבחור באילו משימות להעסיק את העובד ומה תהיה אחריותו (בחלוקת העבודה ביניהם) וכן מה הכישורים הנדרשים לביצוע המטלות הללו. יחד עם זאת, מקבלת החברה את הערת המבקר ולמשרות האמון יקבע תיאור תפקיד כללי". עוד הודיעה החברה בעניין זה, כי לאיש מהעובדים שנקלטו במשרות האמון לא היו קרובי משפחה בחברה, וכי לא מדובר בגיוס עובדים בכירים כלל וכלל.

משרד מבקר המדינה מעיר לחברת הרכבת כי עליה לגבש הגדרות תפקיד למשרות אמון, כדי לייעל ולשפר גם את תהליך קליטת העובדים למשרות האמון בחברה.

כמו כן, משרד מבקר המדינה מעיר לרשות החברות הממשלתיות כי עליה להסדיר את נושא משרות האמון בחברות הממשלתיות מבחינת כמות מועסקים, הליכי הגיוס, מינויים וכיוצא באלה.

סיכום

ממצאי דוח זה מצביעים, כי מרבית הליקויים שהועלו בדוח הביקורת הקודם תוקנו. חלקם של העובדים בעלי קרובי משפחה בחברה ירד בעקבות פרישה מוקדמת וצמצום הקליטה של קרובים.