

ח' באלול, התשס"ט
 01 נובמבר 2009
 סימוכין: 11 17349209

מבקרת העירייה

אל :

הנדון: התייחסות להעסקת קרובים מחלקת חופים

כהמשך לפנייתך מתאריך 27.7.2009 סימוכין 13028509 להלן התייחסותנו:

1. דקע:

- 1.1. חופש העיסוק מהווה זכות חוקתית המעוגנת בחוק יסוד, ואין להגבילה אלא על פי חוק.
- 1.2. פקודת העיריות [נוסח חדש] (להלן: "הפקודה") היא המקור הנורמטיבי המסדיר מינויים של עובדי עירייה.
- 1.3. עד לשנת 2001, לא הייתה בפקודה כל הגבלה על העסקה של קרובי משפחה בעירייה.
- 1.4. בהיעדר הוראות לעניין זה בפקודה, פנתה העירייה להוראות התקשי"ר העוסקות בהעסקת קרובי משפחה בשירות המדינה.
- 1.5. פרק משנה 13.3 לתקשי"ר קובע את הסייגים להעסקת עובדים בשירות המדינה מטעמי קרבת משפחה. מקורן של ההוראות בכללים משנת 1969, שפרסמה ועדת שירות המדינה, בתוקף סמכותה לפי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט - 1959 (להלן: "הכללים הישנים").
- 1.6. על פי חו"ד משפטית המתייחסת למועמדים למכרזים שלהם קרבה משפחתית לעובד בעירייה, ייתכנו מקרים בהם אין כל מניעה להעסיק אדם ביחידה בה מועסק קרוב משפחתו, זאת כאשר אין ביניהם קשרי עבודה, יחסי כפיפות או ניגוד עניינים- לדוגמא שני נהגי תברואה קרובים המועסקים בחבלים שונים; שני מורים קרובים המועסקים בבתי ספר שונים; שתי אחיות קרובות המועסקות במחלקות נפרדות בבית החולים.
- 1.7. גם במקרים בהם אסורה העסקה של קרוב משפחה, ניתן לבקש אישור להעסקה חריגה מהגורם המוסמך: שר הפנים וועדת השירות במשרד הפנים- במקרה של קרבה משפחתית ל"בכיר" בעירייה (ראש העיר, סגן ראש העיר או ממונה על יחידה מיחידות העירייה); או- "נציב השירות" קרי סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בכל יתר המקרים.

2. התייחסות לממצאים – סעיפים 4 - 6

- 2.1. כללי:
כשיגרה, טרם העונה ובמהלכה על פי המערך, מבוצעים פרסומים נרחבים בעיתונות היומית ובאתר האינטרנט העירוני ובאמצעים נוספים, כגון פנייה ללשכת התעסוקה במטרה לאתר מועמדים לתפקידים השונים.
יצוין כי קיימת בעייתיות רבה בגיוס עובדי ניקיון בעונת הרחצה וזאת עקב הדרישה לעבודה פיזית קשה ובתנאי אקלים קשים של חום ולחות ולאורך שעות עבודה ממושכות, וזאת לתקופה עונתית.
- 2.2. לסעיף 4 אין הערות.
- 2.3. בהתייחס לסעיף 5 – אגף משאבי אנוש מציין כי הודעות אמ"א בעניין מפורסמות מעת לעת מפרטות ומרענות את הכללים המחייבים ומהווה כנוהל עבודה בהעסקת קרובי משפחה.
...מצ"ב העתקי ההודעות אשר פורסמו בחמש השנים האחרונות.

אמ"א מציין כי הודעות אמ"א מהוות את תשתית העבודה אל מול מנהלי היחידות ומערך משאבי אנוש. כידוע נהלי עבודה עירוניים נכתבים ומפורסמים ע"י אגף אר"ת. בנוגע לטופס בקשה להעסקת קרובי משפחה, עד לפני כשנה כל יחידה העבירה את בקשתה בצורה שונה, אגף משאבי אנוש יזם שיפור להליך הבקשה ובנה טופס ייעודי שעל פיו ניתן לבחון ולקבל "תמונה מפורטת" ואחידה יותר בנוגע לפרטי המועמד, קשרי העבודה, מהות התפקידים וההיררכיה ביניהם. טופס זה הועבר לסגלים וכיום לא נבחנת בקשה להעסקת קרובים ללא טופס זה.

2.4. בהתייחס לסעיף 6 – החל משנת 2000 בוצע שיפור במערך משאבי אנוש שתמציתו הזנת נתוני קרבה משפחתית במערך משאבי אנוש. יצויין שעד למועד זה, היה כל המידע מצוי בתיקים האישיים בלבד וכי ממועד זה מצוי המידע (החדש) גם במערך משאבי אנוש.

החל משנת 2002 מוקלדים באופן מסודר כל פרטי העובדים הנקלטים בעירייה ולהם קרובי משפחה, פרטים אלה מוקלדים במקביל גם לעובד החדש וגם לעובדים הקיימים, כל נתוני הקרבה המשפחתית כפי שצויינו דו"ח הביקורת הוקלדו למערך משאבי אנוש.

2.4.1. לסעיף 6.1 נקלט ראשון, משמע לא נזדקק לאישור להעסקת קרובים בתחילת העבודה.

2.4.2. לסעיף 6.1 א' – עם קליטתו של הוצאה על קרבת המשפחה וניתן אישור להעסקתו.

2.4.3. לסעיף 6.1 ב' – עם קליטתו של החלטת בית משפט. בשנת 1992 – ניתן אישור העסקה, קליטתו נעשתה עפ"י

2.4.4. לסעיף 6.2 נקלט ראשון, משמע לא נזדקק לאישור להעסקת קרובים בתחילת העבודה.

2.4.5. לסעיף 6.2 בעקבות דו"ח הביקורת ביצע אמ"א עדכון במערך משאבי אנוש.

2.4.6. לסעיף 6.3 מבדיקה שערך מממונה מנהלה וכ"א במח' החופים, מר עם העובדים, עולה כי במעמד קליטת העובד | העובד מסר כי לא הבין את המשמעות של קרבה משפחתית, לתפיסתו מדובר על קרבה של אמא, אבא, אח אחות וילדים ולכן לא החשיב את הדוד לרמת קרובי המשפחה בדרגה ראשונה. אמ"א הנחה את מחלקת החופים להעביר בקשה להעסקת קרובי משפחה בהתאם לכללים.

מחלקת החופים העבירה בקשה להעסקתו של בקשה זו תידון בישיבה הקרובה של הועדה באישור קליטת עובדים אשר להם קרובי משפחה בעירייה. אגף משאבי אנוש יפעל בהתאם להחלטת הועדה.

2.4.7. לסעיף 6.4 – העובד הצהיר ודיווח, מדובר בעובד וותיק וכפי שציינו אנו מקפידים החל מ-2002 על בחינת הבקשה לאישור והקלדתה במערכת לאחר מכן, כפי שצוין הבקשה אושרה בזמנו בפעם הראשונה, ייתכן שהתפיסה או הדרך בה נהגו בעבר הייתה להסתמך על האישור הקודם, כיום אנו מקפידים ומבהירים במקרים החריגים בהם אנו מאשרים כי האישור ניתן לעונה זו בלבד, יחד עם זאת מאחר ומדובר בעובדים ותיקים וקבועים בעירייה אין לנו אלא לאשר זאת בדיעבד ומערך משאבי אנוש עודכן בהתאם.

2.4.8. לסעיף 6.5 – במועד קליטתו של לא היה צורך באשור בהיותו הראשון מבני המשפחה שנקלט בעירייה. יחד עם זאת מאחר ומדובר בעובדים ותיקים וקבועים בעירייה אין לנו אלא לאשר זאת בדיעבד ומערכת משאבי אנוש עודכנה בהתאם.

2.4.9. לסעיף 6.5 א' הקרבה אושרה ודווחה כעת למערך משאבי אנוש.

ברצונו להסב ת"ל ולחבהיר היא אשתו של והעסקתה בלשכת הסמנכ"ל אושרה.

2.4.10. לסעיף 6 – 6ב' מבדיקתנו עולה כי להעסקת קרובים בתחילת העבודה. ניקלט לראשונה בתאריך 14.4.1993 – משמע לא נזדקק לאישור

החל עבודתו לראשונה ב 22.4.1993, לא נמצא טופס קליטת ומתוך כך אין באפשרותנו לבחון האם העובד הצהיר או לא.

החל עבודתו 21.3.1994 – גם כאן לא נמצא טופס הקליטה הראשוני ולכן לא ניתן לדעת האם העובד הצהיר או לאו.

2.5. מסקנות – סעיף 7 :

2.5.1. א' - הרוב המכריע של העובדים נקלטו לפני 2000 ומועסקים כך שנים רבות.

2.5.2. ב' – נציין כי החל משנת 2002, תהליך אישור העסקת קרוב משפחה מתבצע בהתאם לכללים ואין להעסיק קרוב משפחה ללא היתר אמ"א וזאת לאחר שהבקשה נבחנה והוצא אישור פרטני ברמת הבקשה.

לאחר עיון מעמיק בתיקים האישיים ונבירה במסמכים ובדיקה מול מ"א במחלקת חופים, בחלק מהמקרים לא ניתן לדעת האם אושרה העסקה לעונה או לצמיתות. כיום ככל שמאושרת העסקת קרובים במחלקת החופים מצויינת תקופת האישור להעסקה.

2.5.3. ג' – יצויין כי הטופס הוכנס לשימוש החל משנת 2008 ולכן לא נמצא טופס כזה בתיק היחידה או בתיק אמ"א. בנוגע לנימוקים, היחידה היא זו שצריכה לנמק מדוע אותו עובד הוא זה הראוי והנכון שקלט ביחידה על פני עובדים אחרים, אגף משאבי מים מנמק כאשר הוא מוציא תשובה שלילית ליחידה ובה מפורטת הסיבה מדוע לא אושרה הבקשה.

2.5.4. ד' – מדובר בפגם טכני ולא מהותי, אנו מודים על הערת הביקורת פעלנו לטיוב הנתונים במערך משאבי מים.

2.5.5. ה' – סעיף 4 ג' בהודעה 6/2008 המציינת כי "בעת קבלת עובדים לעבודה ...", ככלל עת"א אינה מעודדת העסקת קרובי משפחה כפי שבא לידי ביטוי בחוזר, יחד עם זאת ככל שנדרשת העסקת קרובים בנושא בא לידי ביטוי בבחינה והפעלת שיקול דעת.

כאמור, עפ"י תוות הדעת המשפטית הקיימת ניתן להעסיק קרובים תוך בחינת המגבלות המתבקשות.

2.6. המלצות – סעיף 8

2.6.1. כללי:

אמ"א מצוין כי ככל שתהינה בקשות לקליטת עובדים אשר להם קרובי משפחה המועסקים בעירייה, הרי שבקשות אלה יידונו בהתאם לכללים העירוניים.

2.6.2. לסעיף א' – אגף משאבי מים ריענן ומרענן באופן תדיר את ההנחיות בדבר דרך הפעולה שיש לנקוט כאשר ישנם מועמדים לעבודה אשר להם קרבה משפחתית, מודגש כי בהתאם להנחיות אין להעסיק קרוב משפחה ללא אישור מוקדם מאמ"א.

בהתייחס לנתוני הביקורת כיוון שמדובר על אירועים אשר היו לפני שנים רבות לא ניתן לדעת בבירור את הגורמים והסיבות אשר בעטיין לא הועברו בקשות לאמ"א.

נדגיש ונציין כי בכל מקרה בו ניתן היתר להעסקת קרובי משפחה, הרי שהיתר זה מסוייג מתחם ומותנה בקיומם של תנאים המאפשרים את ההעסקה כגון היעדר יחסי כפיפות, הפרדה בין אזורים גאוגרפיים וכו'.

עידכון הנתונים במערך משאבי אנוש בוצע.

בהתאם לבדיקתנו מול מחלקת החופים עולה כי מחלקת החופים מקפידה על הפרדה גאוגרפית והררכית לעובדים אשר להם קרבה משפחתית.

2.6.3. לסעיף ב' – הנושא מבוצע במסגרת עדכון פרטי העובדים בעירייה שנערך אחת לתקופה.

2.6.4. לסעיף ג' – עקב עומס נקודתי וקליטה רבה של עובדים במסגרת יישום חוק חברות כ"א ונושאים נוספים עידכון מערך משאבי אנוש לא בוצע בסמוך למתן האישור יצויין כי מדובר בעדכון טכני בלבד. נחזור ונדגיש כי כל הנתונים עודכנו במערך משאבי אנוש.

2.6.5. לסעיף ד' – אגף משאבי אנוש מציין כי מדיניות העירייה הינה שלא ליתן עדיפות לקליטת קרובי משפחה. יחד עם זאת אין כל הנחייה שתכליתה למניעת מועמדות להעסקה בשל קרבה משפחתית בלבד. נדגיש כי עניין זה בא לידי ביטוי בהודעת אגף משאבי אנוש 6/2008. בסעיף 4 ג'.

2.6.6. לסעיף ה' – אגף משאבי אנוש יפעל לריענון ההנחיות מעת לעת ובנוסף הנושא ייבחן בתהליך ניווד עובדים בין יחידות.

2.6.7. לסעיף ו' – ההמלצה מקובלת – הנושא יוטמע בתהליך הניוד.

בברכה,

מנהל אגף משאבי אנוש

העתקים:

מנכ"ל העירייה
סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל
סמנכ"ל תפעול
סגן מנהל אגף משאבי אנוש
מנהל מחלקת חופים