

הכנסות מיועדות. בשנים 1974/75 ו-1975/76 היו ההכנסות המיועדות מורכבות כדלהלן (ב"ל):

1974/75	1975/76	
219,132	298,059	מקופת חולים בגין בית ההבראה
88,453	168,578	מניירות ערך
—	232,151	משיעור ניירות ערך
9,911	9,856	עמלת אחריות מיהב
317,496	708,644	
	300,000	השתתפות קופת חולים בהתקנת
	1,008,644	מיזוג אוויר בבית ההבראה
	ס"ה	

את המענק בסך 700,000 ל"י שקיבלה החברה מהאוצר ב-1974/75 היא זקפה ישירות לקרנות להשקעות. לגבי סכום זה קבע החשב הכללי במכתב מפברואר 1975, כי על החברה להעביר אותו סכום בהדרגה לקרן לעזרת עובדי מדינה במצוקה על ידי כך שייזקפו לזכות קרן התשלומים, שיתקבלו מק"ח עבור ימי השתלמות בבית ההבראה מחוץ לעזרת ההבראה. עד 31.3.1976 לא העבירה החברה תשלומים אלו לקרן.

הוצאות. סכומי הפחת מתייחסים להשקעות החברה במבנים ובמתקנים של בית ההבראה; לגבי המבנים הם מחושבים לפי 4% מהעלות.

הפרשה למ.ס. אמנם במהותה התבררה היא מוסד שלא למטרות רווח; אולם עליה לשלם מס הכנסה על הכנסותיה, הנובעות מפעולות עסקיות של החברה הבת יחב.

*

החברה למפעלי כלכלה ותרבות לעובדי המדינה בע"מ מפעילה בעזרת גורמים אחרים, שני שירותים חשובים לציבור עובדי המדינה: באמצעות בנק יחב ניתנות הלוואות שמימונן בא ברובו מכספי הממשלה; ובאמצעות בית ההבראה בביתן אהרן ניתנים שירותי נופש. החברה גם הקימה שתי קרנות, שנועדו לסייע לעובדי מדינה על פי שיקולים סוציאליים — אחת מעניקה סכומים צנועים כהשתתפות בהוצאות על חינוך תיכון, ואחת מגישה עזרה כספית במקרים של מצוקה; שתי הקרנות ממומנות בעיקרן על ידי הממשלה. ממצאי הביקורת מצביעים על הצורך בשיפורים מסוימים בסדרי הפעולה של הקרנות. מן הרצוי שהנהלת החברה גם תפעל למשיכת פעולות הדרכה לבית ההבראה בעזרת החורף במידה מירבית, כדי להגיע ליתר ניצול של השקעותיה בו.

היקף הוצאותיה של החברה צנוע בעיקר הודות לכך, שפעולותיה מנוהלות ברובן על ידי ממלאי תפקידים, שאינם מקבלים ממנה שכר, ונציבות שירות המדינה מאפשרת לה לפעול במשרדיה היא.

בעבר גייסה החברה כספים למימון פעולותיה על ידי הפצת מניות בקרב עובדי המדינה, והממשלה השקיעה במניות החברה סכומים מקבילים. מאז הופסק גיוס ההון בדרך זו; נותרו כמקורות לתוספת אמצעים רק הכנסות החברה מהשקעותיה בבית ההבראה ובבנק יחב, והמענקים שהיא מקבלת מפעם לפעם מהממשלה למטרות מוגדרות. לדעת הביקורת, רצוי שהחברה תמצא דרך כדי לשתף שוב את הציבור הגדול של עובדי המדינה במימון פעולותיה ועל ידי כך להרחיב את תחום פעילותה לטובת אותו ציבור.

ממצאי מעקב

העסקת עובדים מעבר לגיל פרישה

דו"ח שנתי 25, עמ' 217

נציב שירות המדינה רשאי, באישור ועדת השירותים ובחשכמת העובד, להרשות את המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל 65. ועדת השירותים הקימה ועדת משנה בת שני חברים, לדיון מוקדם בבקשות להארכת שירות. ועדת המשנה מביאה את החלטותיה לוועדת השירותים. ועדת המשנה לא נהגה להתכנס לצורך דיון בבקשות וכל חבר קבע את עמדתו בנפרד. בדרך זו

לא הושגה מלוא התועלת שיש בפעולתה של ועדה כוועדה, דהיינו בהתכנסות של חבריה המחליטים בצוותא על יסוד דיון משותף.

גם בשנת 1976 פעלה הוועדה כבעבר.

לא תמיד העבירה נציבות שירות המדינה לוועדת המשנה פרטים חשובים, הדרושים להחלטה, כגון החלטתה של הוועדה בעת דיון בבקשה קודמת להארכת שירות, או החלטה שתהא זו הארכה אחרונה. משרד מבקר המדינה הציע להעביר לידיעת הוועדה גם נתונים על תרומת העובד לשירות, ופרטים מגליון ההערכה שלו.

בבדיקת מדגם של 60 בקשות הארכה, מתוך 165 בקשות, שאושרו בחקופה אפריל—נובמבר 1976, הועלה, שהפרטים הועברו אל ועדת המשנה כדרוש.

היו מקרים שבהם התנתה הוועדה את הארכת השירות במילוי תנאים מסויימים מצד המשרד, כגון הכשרת ממלא מקום לעובד, והנציבות לא כללה תנאים אלה בהחלטות, שהעבירה למשרדים. ועדת השירות החליטה בשנת 1961, שהחלטות ועדת המשנה תתקבלנה פה אחד, ולא, תובא ההכרעה למליאת הוועדה. בשלושה מקרים אישרה הנציבות הארכת שירות גם כאשר אחד מחברי ועדת המשנה התנגד לכך, מבלי שהענין הועבר להחלטה המליאה של ועדת השירות.

בביקורת המעקב נמצא רק מקרה אחד, שבו לא הועברה לידיעת המשרד הנוגע בדבר החלטתה של ועדת המשנה, שהתנתה את הארכת השירות בפרסום מכרז.

לפי תקנות שירות המדינה (גימלאות) (המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל 65) תשכ"ט—1968, רשאי נציב השירות להרשות את המשך העסקתו של עובד לתקופה, שלא תעלה על שנה אחת בכל פעם, עד הגיע העובד לגיל 70. בשלושה מקרים ניתן אישור של הנציבות להארכת שירותים של עובדים לתקופה שעלתה על שנה, ובמקרה אחד הוארך השירות מעבר לגיל 70.

בביקורת החוזרת לא נמצאו מקרים דומים.

לא תמיד הקפידה הנציבות על כך, שיועברו אליה נתונים מלאים על מצב בריאותו של העובד, כתנאי להארכת ההעסקה.

בשנת 1976 הקפידה הנציבות על קיום ההוראה.

לפי התקנות, אחד התנאים לאישור המשך ההעסקה של עובד הוא, שנציב השירות אמנם השתכנע, שקיים צורך בהמשך מילוי המשרה, שבה מועסק העובד. לגבי המשך העסקתם של עובדים שמעל גיל 67, המליצה יחידת הביקורת הפנימית של הנציבות בשנת 1967, כי קריטריון לחיוניות שירותו של העובד יהיה המבחן, אם ניתן למצוא מחליף לעובד או לא. הנציבות לא עשתה לאימוץ מבחן זה, אך לקביעת מבחן אחר.

הליקוי תוקן. במקרים שנבדקו במדגם ושבחם הוארך השירות מעבר לגיל 67, יפורסם קודם לכן מכרז ולא נמצאו מועמדים למילוי המשרה, או שהיו הסברים מתאימים לכך, שלא פורסם מכרז. כן התקבלה בכל מקרה חוות דעת מטעם יחידת התקנים של הנציבות, בדבר הצורך בהמשך מילוייה של המשרה.

לפי הוראות התקשי"ר, יש להגיש בקשות להארכת שירות שישה חודשים לפני מועד הפרישה של העובדים, וזאת כדי לאפשר לנציבות לקיים את הטיפול הדרוש בבקשות. במהלך הביקורת הועלה, שבקשות רבות הוגשו לנציבות באיחור רב, סמוך למועד הפרישה של העובד, ובמקרה אחד — חודשיים לאחר מועד הפרישה.

הביקורת העלתה עוד, שהטיפול בבקשות שהוצאו באיחור לא היה אחיד: בחלק מהמקרים נדחו בקשות כאלה בלא שהוגשו כלל לוועדה ובמקרים אחרים הן הובאו לדיון ואושרו. הביקורת עמדה על הצורך, שהטיפול בבקשות שהוגשו באיחור יהיה עקבי.