

הזכות להיבחר: יסוד דמוקרטי מקודש או עיקרון הדורש בחינה מחודשת?

כשישראל נכנסת לשנת בחירות חדשה, זהו רגע מתאים לעצור ולבחון מחדש את האיזון בין זכותו של כל אזרח להתמודד לבין הצורך בהנהגה אחראית ומקצועית. האם הגיע הזמן להציב תנאי סף למי שמבקש להוביל את המדינה?

מתוך סדרת המאמרים של 'ביחד נשנה' | מאמר 11

חוק יסוד הכנסת מעגן את אחת מאבני היסוד החשובות בדמוקרטיה הישראלית: הזכות לבחור ולהיבחר. זהו עיקרון שנועד להבטיח שכל אזרח, ללא קשר לרקע, למעמד או להשכלה, יוכל להשתתף בעיצוב עתיד המדינה. אלא שבעידן של משילות מורכבת, משברים רב־מערכתיים ודרישות מקצועיות גבוהות מהמערכת הציבורית, מתעוררת שאלה שעד לפני שנים אחדות כמעט לא העזנו לשאול: האם עצם הזכות להיבחר מספיקה? או שמא הגיעה העת לבחון האם תפקידים ציבוריים מסוימים צריכים לכלול רף מינימלי של כשירות, הכשרה או הבנה של אחריותם הציבורית, לא כדי להגביל את הדמוקרטיה, אלא כדי להבטיח את תקינותה ועמידותה לאורך זמן.



נקודת המוצא לדיון אינה ביקורת על אנשים, אלא בחינה כנה של המערכת עצמה. ישראל מתנהלת כיום בשיטה המאפשרת לכל אדם להקים מפלגה, לגייס תמיכה ולהתמודד לכנסת גם ללא כל רקע מקצועי או ציבורי. העיקרון הזה נובע מהתפיסה הדמוקרטית של שוויון הזדמנויות, אך לצד הזכות הזו עומדת גם אחריות. ניהול מדינה במאה ה־21 שונה מהותית מניהול קמפיין בחירות: הוא מחייב יכולת להתמודד עם מערכות ענק, טכנולוגיות מתקדמות, כלכלה גלובלית ומשברים ביטחוניים מגוונים. מציאות כזו דורשת מנהיגות שמסוגלת לקרוא נתונים, לנתח השלכות, להבין מדיניות ולפעול מתוך שיקול דעת.

מכאן עולה השאלה האם המערכת הנוכחית באמת מאפשרת לנו לבחור מנהיגים שמצוידים בכלים הללו, או שהיא נשענת בעיקר על תהודה תקשורתית, כוח ארגוני וקמפיינים אפקטיביים. כי השאלה אם אדם "יכול" להתמודד אינה דומה לשאלה אם הוא "כשיר" להוביל.

בחלק ממדינות העולם הבינו מזמן את הצורך בגישור על הפער הזה. בקנדה, לדוגמה, כל מפלגה מחזיקה מנגנון הערכה שבוחן את מידת התאמתו של המועמד. בגרמניה, מסלול ההכשרה הפוליטית כולל שנים של עבודה ציבורית, לרוב ברשויות מקומיות. בבריטניה, תהליך המיון למועמדים כולל ראיונות עומק ובדיקות רקע. ביפן, ניסיון רבי־שנתי בשירות הציבורי כמעט הכרחי למעבר לשלב הלאומי. בצרפת, מוסדות מנהל ציבורי מכשירים מראש את מי שעתידים להוביל את המדינה. גם באוסטרליה ובניו זילנד קיימים מרכזי הכשרה למועמדים. אף אחד מהמנגנונים הללו אינו שולל את הזכות להתמודד; הוא רק מוודא שהמועמד עבר תהליך שמכין אותו לאחריות העצומה שהוא מבקש לקבל. זו אינה אליטיזם זו אחריות ציבורית. המודלים הללו אינם מגבילים את הדמוקרטיה, להפך הם יוצרים ודאות, שוויון הזדמנויות אמיתי ויכולת למדוד מי עומד ברף המינימלי של כשירות. במדינות שבהן קיימים מנגנונים כאלה, ארון הציבור במערכת גבוה יותר, תחלופת השרים נמוכה יותר ורמת המשילות מקצועית ויציבה יותר.

בישראל, לעומת זאת, המערכת מניחה שכל מועמד יודע לנהל תקציב מדינה, לעבוד עם משרדי ממשלה, להוביל מערכות חינוך, בריאות או ביטחון, ולהתמודד עם משברים לאומיים גם אם מעולם לא עסק בכך. כל משרד ממשלתי הוא ארגון עצום המורכב מאלפי עובדים ותקציבי עתק, וברור שלא ניתן להוביל אותו ללא הכשרה או

ידע בסיסי.



ואז עולה החשש המוכר: האם תנאי סף לא יהפכו את הפוליטיקה למועדון סגור? האם דרישה לניסיון ניהולי או להכשרה מקצועית לא תרחיק מועמדים מהפריפריה או ממעמדות מוחלשים? החשש לגיטימי אך חשוב לדייק: ניסיון ניהולי, הבנה במערכות גדולות והשכלה רלוונטית אינם "פריבילגיה", אלא כלי עבודה חיוניים למי שמבקש להוביל מדינה מודרנית. אלו אינם חסמים, אלא מרכיבי כשירות בדיוק כפי שנהוג בכל מערכת מקצועית.

השאלה האמיתית אינה האם לדרוש כישורים, אלא כיצד להבטיח שהדרישות יהיו שוויוניות ונגישות. כאן נכנס הפתרון: המדינה יכולה להציע מסלולי הכשרה נגישים, חינמיים ושוויוניים לכל אזרח. מסלולים המעניקים כלים בסיסיים בניהול ציבורי, תקצוב, מדיניות ואתיקה. מי שיש לו ניסיון או השכלה רלוונטית יעמוד בדרישות בקלות; מי שאין לו יוכל לרכוש אותם. כך תנאי הסף אינם מחסום אלא גשר, שמבטיח הזדמנות אמיתית לכל מועמד ובעיקר: בחירה מושכלת לציבור.



במובן הזה, תנאי הסף אינם מצמצמים את הדמוקרטיה אלא מרחיבים אותה: הם מאפשרים לכל מי שחפץ לשרת את הציבור לרכוש את הידע והכלים הדרושים, ומנטרלים את התלות בקשרים, בהון פוליטי או ביכולת כלכלית. בכך הם גם מחזקים את אמון הציבור שמבקש לדעת שמי שמקבל החלטות עברו עבר לפחות בחינת התאמה המבוססת על ידע, ניסיון ויכולת להוביל מערכות מורכבות, ומפחיתים את הסיכון שנבחר ציבור יתקשה למלא את תפקידו בשל חוסר בהכשרה. עבור הציבור, המשמעות ברורה: תנאי סף מייצרים ודאות חדשה ושכבת הגנה מינימלית מפני החלטות לא מבוססות או ניהול כושל של משאבים ציבוריים. ובעיקר, הם משדרים כי המדינה מתייחסת ברצינות לאמון שהאזרחים מעניקים לה צעד חיוני במיוחד בתקופה של משבר אמון מתמשך.

הבחירות הקרובות כבר נראות באופק, ובמהלכן יעמדו מולנו מועמדים ותיקים לצד כאלה שפחות מוכרים לציבור. גם אם המדינה טרם אימצה באופן רשמי תנאי סף למי שמבקש להיבחר, האחריות בשלב זה עוברת אל הציבור: על כל אזרח ואזרחית להכיר לעומק את המועמדים, להתבסס על מידע מהימן ולא על מסרים יח"צניים, לבחון את הרקע, הניסיון והכישורים של כל מועמד, ולשאול האם הוא באמת מצויד לשרת את הציבור במערכת מורכבת כמו שלנו. עד שהמערכת תגבש רף מחייב וברור, הבחירה המודעת של הציבור היא הגורם הראשון שיכול להרים את הסטנדרט ולהכין את הקרקע למנהיגות טובה יותר.

אחרי שדנו בסוגייה מדוע תנאי סף אינם פוגעים בערכים דמוקרטיים אלא דווקא מחזקים את אמון הציבור ומגדילים את הסיכוי להצלחה במילוי התפקיד, הצעד הבא הוא לעבור מן העיקרון אל המעשה: להגדיר מהו אותו רף בסיסי שראוי לדרוש ממי שמבקש להיות נבחר ציבור. במאמר הבא נציג הצעה לתנאי סף ברורים ושוויוניים, נבחן כיצד מדינות אחרות הגדירו אותם, ונראה כיצד ניתן לבנות בישראל מודל הוגן ומקצועי שיציע תשתית אמיתית למנהיגות חדשה.

שינוי תרבות פוליטית הוא תהליך ארוך, הוא מתחיל ברגע שבו אנחנו שואלים את עצמנו מהי מנהיגות ראויה, וממשיך בבניית התשתית שתאפשר לנו לבחור אותה.

**אהבתם? הזדהיתם? נשמח לשמוע מכם, לשתף ולקדם תרבות של מנהיגות אחראית- ביחד
אתר אינטרנט: www.beyahad-il.com; דואר אלקטרוני: info@beyahad-il.com**