

מינויים פוליטיים

אליעזר גולדברג

פתח דבר

משרד מבקר המדינה פרסם מאז 1989 כ-20 דוחות בנושא מינויים פוליטיים ומינויים בלתי תקינים במשרדי ממשלה ובגופים ציבוריים אחרים. כל המעיין בהם יוכח כי הם עוסקים בממשלות שונות ובמפלגות שונות. הצטברות הדוחות שנתרו כקול קורא במדבר, והממצאים החמורים שהועלו בדוח על המינויים הפוליטיים במשרד לאיכות הסביבה שפורסם באוגוסט 2004, חיזקו את תחושת, כי בכל הנוגע למינויים פוליטיים עדים אנו לאובדן רסן. תחושה כי במציאות הנוהגת איש הישר בעיניו יעשה, לית דין ולית דיין, הנורמות המחייבות הפכו למרמס.

הדוח על המינויים הפוליטיים במשרד לאיכות הסביבה חייב קריאה שיש בה להביא לטלטלה גדולה, וקריאה כזאת אכן עולה מהשורות ומבין השורות של הדוח.

העיסוק הרחב בתופעת המינויים הפוליטיים בציבור, בכנסת ובתקשורת, בעקבות פרסום הדוח, נותן מקום לתקוות-מה כי עשוי להתחולל שינוי, ולוואי שלא אתבדה. לאחר פרסום הדוח החלה נציבות שירות המדינה בבדיקת מינויים פוליטיים במשרדי ממשלה נוספים, ואני מקווה כי היא תיישם את המלצתי שבדוח להסדיר את הליכי איתורם, מיוןם ומינוים של עובדים במשרות, שבהם נוצלו פְּרָצות לשם ביצוע מינויים פוליטיים.

באוקטובר 2004 פרסם היועץ המשפטי לממשלה הנחיה בדבר טיפולם של נבחרי ציבור, עוזריהם ומנהלים כלליים של משרדים ממשלתיים, בפניות של חברי גוף בוחר בעניינים אישיים ועסקיים שלהם ושל אחרים. במאמר מוסגר אומר, כי זוהי הנחיה חשובה וראויה אך ברובד המהותי אין בה חידוש, באשר היא משקפת את הדין הקיים מימים ימימה. אפשר אולי להצטער על כך שבמדינתנו דברים כה בסיסיים צריכים הנחיה של היועץ המשפטי לממשלה.

המלחמה בתופעת המינויים הפוליטיים חייבת להיות מלחמה מתמדת ועיקשת. מלחמה זו כמורה כמרדף של חתול אחר עכבר. יהיה זה נאיבי לחשוב שאפשר רק על

דרך השכנוע להביא את הפוליטיקאים להפסיק לרצות מינויים פוליטיים. בשיטה הפוליטית הנוהגת, התמריצים למינויים כאלה חזקים מדי. לכן, הגיעה השעה לחזק מנגנונים שיבטיחו את טוהר המינויים בשירות הציבורי, וליצור מאזן אימה אצל הגורמים המקצועיים הבכירים, אותם כיניתי בדוח על המינויים הפוליטיים במשרד לאיכות הסביבה שומרי סף פנים-משרדיים, שמתפקידם לשמש גורם בקרה ושמירה על החוק. אל מול הלחצים שמפעילים הפוליטיקאים על גורמים אלה, לשרת את רצונם, יש ליצור מערכת לחצים נגדית, על מנת שלא יהא בידי שומרי הסף אלא למלא את שליחותם כהלכה; זאת, תוך תחושת ביטחון כי יש להם גיבוי בלתי מתפשר מצד היועץ המשפטי לממשלה ונציב שירות המדינה, בעמידתם על משמר החוק.

במלחמה במינויים הפוליטיים מתגלות מדי פעם פרצות חדשות המנוצלות לרעה, ואותן יש לסתום. אני רואה מקום להזהיר, כי התרופפות באכיפה ובהטלת משמעת כמוה כזניחת המערכה, ומתכון בדוק לסיאוב. כאזרח המדינה, החרד לגורלה כמדינה דמוקרטית, דעתי היא כי המלחמה בשחיתות היא מלחמה של טוב ברע. זוהי מלחמה של חזית אחת, ששותפים לה שמאל וימין, ואין לה דבר עם העימות בין השקפות פוליטיות נוגדות. אין לה דבר עם מחלוקות על מדיניות כלכלית או ביטחונית, ואין לה דבר עם מחלוקות מדעיות בדבר השיטה הטובה ביותר לקיים בה מינהל ציבורי. הסכנה הגלומה בשחיתות חמורה מכל סכנה מדינית וביטחונית שמדינתנו חשופה לה. אני קורא, על כן, לבכירי כל המפלגות, תהא השקפתם הפוליטית אשר תהא, להרים את דגל המלחמה בשחיתות, במינויים הפוליטיים וביתר צורות האפליה על רקע מפלגתי. התבטאויות שנשמעו בזכות תופעת המינויים הפוליטיים, כפי שהיא נחשפת בדוחות מבקר המדינה, משמעותן מתן גושפנקא לשחיתות, גם אם זו לא תמיד כוונתם של הדוברים. במלחמה נגד המינויים הפוליטיים צריכים גופי הפיקוח והבקרה, ובהם מבקר המדינה, לעמוד על המשמר כל העת.

מינויים פוליטיים - גישות

אין בדעתי להתמקד במאמר זה בדוח על המינויים הפוליטיים במשרד לאיכות הסביבה, ובוודאי לא בפרטיו, הנתונים לטיפולן של רשויות אכיפת החוק. בכוונתי

להתייחס לכמה סוגיות כלליות, ובתוך כך, להתמודד עם טענות שנשמעו בעקבות פרסום הדוח. מהן, טענות ענייניות, המחייבות התמודדות. אך לצערי גם מופרחות לחלל האוויר טענות פופוליסטיות, המושמעות מתוך אינטרסים צרים ולא מתוך ראיית טובת הכלל, וכן טענות שהתבססו על נתונים שגויים, על בורות ואף מניפולציה.

יש המעלים לדיון משיקולים ענייניים יתרונות אפשריים של מינויים פוליטיים. פרופ' רון שפירא¹ העלה לאחרונה לדיון במאמר שפירסם, כמה טענות בגנות המריטוקרטיה - השיטה שלפיה, בין היתר, מתמנים אנשים לשירות הציבורי על סמך כישוריהם בלבד - ובכלל אלה הטענה כי היא מרחיקה מהמפלגות אנשים מוכשרים המעוניינים להשתלב בשירות הציבורי. לדעתו של פרופ' דוד דרי² הגישה הממלכתית, המוקיעה מכל וכל מינויים פוליטיים, אינה בהכרח הגישה הנכונה היחידה, ושלא נדונה ברצינות בישראל הגישה המתחרה, הגישה התנועתית, המכירה בכך שמנהיגות פוליטית זקוקה למינויים פוליטיים בדרגי המינהל, על מנת לממש את מדיניותה. פרופ' דרי אף מתח ביקורת על כך שהביקורת הציבורית הנוקבת כלפי המינויים הפוליטיים לא נשענת על ממצאים אמפיריים מוצקים דיים. יש כאלה הנוהגים להדגיש את העובדה שבשיטות ממשל אחרות, למשל בארצות הברית, מותרים מינויים פוליטיים רבים, ובזמן חילופי שלטון מתחלפת שכבה שלמה של פקידות.

כל ביקורת עניינית, ובתוך זאת גם ביקורת על הביקורת, היא ראויה ומבורכת. היא מפרה את המחשבה ואת הדיון הציבורי. ישנה גישה, שמאמינה בתום לב, שמינויים פוליטיים, הנעשים מתוך ראיית טובת הציבור, מתוך שאיפה לקדם את יעדיה של ממשלה נבחרת, עשויה להניב תוצאות טובות יותר מגישה האוסרת על מינויים פוליטיים. אני יכול להבין את ההשקפה הגורסת, כי אין אבחנה פשוטה בין תפקידי הדרג הפוליטי כקובע מדיניות לבין תפקידי הדרג המינהלי הבכיר כמבצע את המדיניות, וכן כי קיימת התלבטות אמיתית היכן להציב את נקודת האיזון בחיכוך שבין פוליטיקה ומינהל. אולם לא זו בלבד, שבית המשפט העליון פסק כי "אין להטיל ספק במסוגלותו של עובד מדינה לבצע את מדיניות הממשלה כמתחייב מתפקידו,

1 רון שפירא, *למה לי פליטיקה עכשיו*, גלובס 5.9.2004.

2 דוד דרי, *מינויים פוליטיים*, המכון הישראלי לדמוקרטיה (1993).

תהיינה דעותיו הפוליטיות אשר תהיינה³ אלא שהשאלה האמיתית היא עד כמה הטענות בעד מינויים פוליטיים עומדים במבחן המציאות בישראל, שהרי לא בסוגיה אקדמית גרידא אנו עוסקים.

כמה עובדות חייבות לעמוד ברקע הדיון בשאלה אם מינויים פוליטיים טובים למינהל הציבורי בישראל, אם לאו, ואם מניעתם נושאת בחובה פגיעה, כנטען.

מינויים פוליטיים בישראל - הדיון והפרקטיקה

אשוב למושכלות היסוד בדבר טיבו של מינוי פוליטי בדיון הישראלי. מינוי פוליטי הוא מינוי שבו זכה המתמנה להעדפה על פני אחרים - או בלשון היום יום "פרוטקציה" - בזכות זיקתו הפוליטית. היסוד המכונן במינוי הפוליטי הוא ההפליה לטובה. משמעות הדבר היא, שכעיקרון, זיקה פוליטית, כשלעצמה, אינה פוסלת אדם מלהתמנות למשרה ציבורית. יש לומר דברים ברורים: כל אדם, יהא זה חבר כנסת, שר, או אחר, אשר מייחס לביקורת הציבורית גישה שלפיה חברי מפלגה פסולים מלכהן במשרות ציבוריות, או שאינו מבין כלל את הביקורת הציבורית, או שהוא מנסה ביודעין לסלף את הביקורת.

ככלל, **מותר** גם מותר לחברי מפלגות להתמודד על משרות ציבוריות ככל מועמד אחר, מתוך שוויון הזדמנויות. **אסור** להפלות חברי מפלגות לטובה בשל חברותם במפלגה. זהו הבדל עצום. זכותו של כל אדם להיות חבר במפלגה. זוהי חלק מזכותו לחופש ביטוי ולחופש ההתאגדות. החירות הפוליטית עומדת בלבה של הדמוקרטיה. אולם בלבה של הדמוקרטיה עומדים גם עקרון השוויון ואמון הציבור בשלטון. עקרון השוויון, משמעותו גם מתן הזדמנות שווה למועמדים מוכשרים להתמודד על משרות ציבוריות, שהן משאב ציבורי ולא נחלת אבותיהם של השרים. האיסור על מינויים פוליטיים, לאמור, האיסור על הפלייתם לטובה של מועמדים למשרה בשל זיקתם הפוליטית, מגן על השוויון, על אמון הציבור בשלטון, ועל איכותו של המינהל הציבורי. האיסור על מינויים פוליטיים הוא כשלעצמו אינו פוגע בחירות הפוליטית ואין הוא חוסם את דרכם של מועמדים בעלי השתייכות פוליטית לשירות הציבורי, כל זמן שהם

3 בג"ץ 154/98 ההסתדרות החדשה נ' מדינת ישראל, פ"ד נב(5) 111, 131.

נבחרים בזכות כישוריהם ולא בזכות קשריהם. איני יכול לפטור עצמי מלהזכיר כי קיימות מגבלות על פעילות פוליטית של עובדי השירות הציבורי, כגון אלה שקבועות בחוק שירות המדינה (סיווג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), התשי"ט-1959, אך גם מגבלות אלה אינן מונעות מאנשים בעלי זיקה פוליטית להתמודד על משרות בשירות הציבורי על סמך כישוריהם.

האם ניתן לומר כי בכל המינויים הפוליטיים בישראל מדובר בתפקידים שבהם משפיע העובד על יישום מדיניות? האם הגישה המצדיקה מינויים פוליטיים יכולה להסביר את כולם? זאת ועוד, מי שמונו לתפקידים השונים לא היו תמיד דווקא חברי המפלגה, אלא קרובי משפחתם. גם כאן, אי אפשר להצדיק מינוי כזה בשאיפה לקדם את השקפת העולם של המפלגה באמצעות דרגי הביצוע בשירות הציבורי. כל שאומר לגבי הדוח על המינויים הפוליטיים במשרד לאיכות הסביבה, כי הוא מספק תמונה אמפירית כמעט שלמה. הבדיקה נעשתה בצורה שיטתית ולא על סמך מידע מקרי שהגיע למשרד מבקר המדינה. הדוח מציג כמה מינויים פוליטיים היו בכל סוג העסקה, ביחס לכלל המינויים בתקופה נתונה. דוח זה נותן תשובה נחרצת, אם אמנם חסרה כזו, לסימן השאלה שהציב פרופ' דרי ולכל מי שספק בליבו ביחס לדיוקם של נתונים אמפיריים המובילים למסקנה עגומה; המסקנה, כי מינויים פוליטיים בישראל לא נועדו בהכרח להגשים את המטרה שהם נועדו להגשים בארצות הברית, ואין מקום להשוואה כזו. בישראל, מינויים פוליטיים נועדו להעניק טובות הנאה למקורבים, וביום פקודה לזכות בתמיכתם הפוליטית, בחינת "קח ותן" ובמילים אחרות: "בעל גיב הוא בעל חוב". מינויים פוליטיים כאלה הם מושחתים. ניסיון להציגם כאידיאולוגיה אינו אלא אידיאליזציה של השחיתות. גם פרופ' דרי בחיבורו שולל בתוקף שימוש במשרות ציבוריות כמכשיר לחלוקת טובות הנאה.

כאשר מנסים ללמוד מהנעשה בארצות הברית, יש לדעת את הנתונים. ובכן, בארצות הברית נוהגת עדיין במשרות מסוימות "שיטת השלל" - spoils system - שלפיה מקורבים פוליטיים מתמנים למשרות בזכות קירבתם. מהן משרות בדרג המדיניות הבכיר ומהן משרות בדרגים נמוכים יותר. אך לפחות ככל שמדובר בממשל הפדרלי, שיעורן מכלל המשרות הוא זעום. מתוך כ-1.9 מיליון משרות בממשל הפדרלי (לא

כולל שירות הדואר והכוחות המזוינים) 2,073 משרות, כך על פי נתוני נציבות שירות המדינה הפדרלית בארצות הברית⁴, מאוישות במינויים פוליטיים, המתחלפים כאשר מתחלף הממשל. היחס הוא בערך מינוי פוליטי אחד על 918 משרות. בישראל אסורים מינויים פוליטיים, למעט קבוצת משרות מצומצמת במשרדי ממשלה, בעיקר בלשכות השרים, שהשר רשאי לאייש במועמדים שלהם הוא רוכש אמון אישי, לרבות כאלה שיש להם זיקה פוליטית אליו. משרות אלו מכונות "משרות אמון". המינויים למשרות אלו הם המינויים הפוליטיים המותרים בשירות הציבורי, בבחינת החריג לכלל. בישראל כ-80,000 עובדי מדינה⁵. במשרדי הממשלה יש כ-350 משרות אמון, יועצים, עוזרים ועובדי מזכירות ומינהלה בלשכות השרים. היחס הוא אפוא בערך מינוי פוליטי אחד על 228 משרות. כלומר, כבר כיום, יש בישראל, שבה "אסורים" ככלל מינויים פוליטיים, פי ארבעה מינויים פוליטיים מותרים, יותר מבארצות הברית. אותה ארצות הברית, שממנה, על פי הטענה, עלינו ללמוד כיצד להגדיל את מספרם של מינויים כאלה!

מעניינת לא פחות היא ההשוואה בין מידת ההקפדה על החוק בשתי המדינות. מבקר המדינה של ארצות הברית בודק מדי פעם "זליגה" של מינויים פוליטיים, האמורים לסיים את תפקידם עם חילופי הממשל, למשרות קבועות בשירות הציבורי. בביקורת שפורסמה בעניין זה בשנת 2002 נבדק מספרם של עובדים שעברו ממעמד של מינויים פוליטיים למשרות קבועות ב-45 סוכנויות ממשל פדרליות, ובהן הגדולות ביותר, בתקופה של כשנתיים וחצי בשנים 1998-2001. נמצא, כי בכל 45 סוכנויות אלה עברו 111 מינויים פוליטיים בסך הכל למשרות קבועות, ובאחוזים, מדובר בהרבה פחות מאחוז אחד של משרות קבועות שאוישו במי שהיו קודם לכן מינויים פוליטיים. יתר על כן, רק ב-17 מקרים מתוך 111 המינויים, נמצאו ליקויים המעלים חשש כי העובדים הופלו לטובה בשל זיקתם הפוליטית. **אני חוזר, 17 חריגות ב-45 סוכנויות בתקופה של שנתיים וחצי.** ארשה לעצמי להציע, לכל אלה המבקשים להעתיק מארצות הברית נורמות המתירות מינויים פוליטיים בדרגי הביצוע בשירות הציבורי: שמא נקדים ונעתיק מידידתנו הגדולה גם תרבות של שמירה על החוק והכללים?

4 ראו :

<http://www.opm.gov/feddata/POL0901.pdf>.

5 כולל עובדי הוראה, שוטרים וסוהרים אך לא כולל צבא.

ולבסוף, והוא בבחינת המובן מאליו: ביקורת נעשית על יסוד נורמות קיימות. הנורמה הקיימת בישראל אוסרת על מינויים פוליטיים. המחוקק הכריע בדבר בשנת 1959, כאשר התקבל חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959. קבוצה מצומצמת של משרות אמון רשאי השר לאייש לפי שיקול דעתו. את יתר המשרות, בכירות וזוטות, יש לאייש בהליכים שנקבעו לשם כך בחוק ובתקשי"ר, מתוך שיקולים ענייניים בלבד, ללא מעורבות השר ועוזריו, ובלי שלהשתייכות המפלגתית יהיה משקל כלשהו. מי שאינו שבע רצון מהנורמה הקיימת, רשאי לפעול לשנותה בחקיקה. אולם איש אינו רשאי להתעלם מהחוק הקיים, כי הוא אינו נראה לו. בוודאי ששר, שצריך לשמש דוגמא אישית לציבור, אינו רשאי לעשות זאת. איזה מסר מעבירים פוליטיקאים לציבור כאשר הם מנסים לגונן על תופעת המינויים הפוליטיים בנימוקים נוסח "בארצות הברית זה מקובל"? האם כל אחד יאמץ לעצמו ממדינות העולם את הנורמות הנראות לו? כיצד אפשר לצפות מהציבור לכבד את החוק כאשר כך נוהגים וכך מתבטאים נבחרינו?

טענה פופולרית המושמעת מפי מבוקרים בכל עת שמתפרסם דוח על מינויים פוליטיים היא ש"אנחנו לא המצאנו את השיטה". טענה זו אינה רלבנטית לשאלת חוקיותו של המעשה. יתירה מכך, חשוב למקד את תשומת הלב בהבדל שבין מינוי "אנשי שלומנו" בעבר, כשלא מרכז המפלגה הוא שקבע את רשימת חברי הכנסת, לבין התופעות שאנו חוזים בהן כיום, כשמינויים פוליטיים משמשים, כאמור, בידי שרים אמצעי לתגמול חברי מפלגה בעבור בחירה בהם בפריימריס.

הצבעתי קודם לכן על כך, שהאיסור על מינויים פוליטיים הוא איסור על הפלייתם לטובה של מועמדים לעבודה בעלי זיקה פוליטית, ושאדם בעל זיקה פוליטית אסור שייזכה ביתרון בשל זיקתו זו, אך מיד יש להוסיף, כי גם אין הוא צריך לסבול חיסרון בעטייה של הזיקה. לעיקרון זה יש חריג בחוק, והוא חוק החברות הממשלתיות העוסק במינויים של דירקטורים ומנהלים כלליים בחברות ממשלתיות ובגופים ציבוריים נוספים.

החוק הקים ועדה לבדיקת מינויים של דירקטורים ומנהלים כלליים, שתפקידה לחוות דעה בדבר כשירותם והתאמתם של מועמדים לתפקידים אלה. בחוק נקבע, כי הוועדה לא תמליץ על מינוי מועמד שיש לו זיקה אישית, עסקית או פוליטית לשר משרי

הממשלה, זולת אם מצאה כי יש לו כישורים מיוחדים בתחומי פעולתה של החברה, או שקיימים לגביו שיקולים של כשירות מיוחדת אחרת בנוסף לתנאי הכשירות הרגילים.

משמעותה של הוראה זו היא כי אדם יכול להתמנות לתפקיד דירקטור או מנכ"ל, אם הוא עונה על תנאי הכשירות הקבועים בחוק. אך אדם בעל כישורים זהים, שיש לו זיקה פוליטית, לא יוכל להתמנות, אלא עליו להוכיח "כישורים מיוחדים" בתחומי פעולתה של החברה. זהו המקרה בו המועמד בעל הזיקה הפוליטית סובל מפוא חיסרון בשל זיקתו.

לא זו אף זו, בית המשפט העליון קבע רף גבוה לעמידה בדרישת הכישורים המיוחדים. בפסק הדין בעניין מוריס ניסן⁶ נאמר לעניין זה, כי מאחר שתכלית הדרישה היא להתגבר על תופעת המינויים הפוליטיים, הרי רק במקרים חריגים ויוצאי דופן, שבהם בשל כישוריו המיוחדים של המועמד תרומתו לחברה צפויה להיות כה מכרעת, יאושר מינויו. אין ספק שדרישת הכישורים המיוחדים והפירוש שניתן לה מעלה שאלה עיונית לא פשוטה, בכל הנוגע ליישום עקרון השוויון. אפשר להסביר כמובן את הפגיעה בעקרון השוויון באינטרסים שעליהם בא מנגנון מינוי הדירקטורים להגן. בייחוד יש להבחין בין מינוי דירקטורים בחברות ממשלתיות לבין מינוי עובדי מדינה: בעוד שביחס לאחרונים לא אמורה להיות מעורבות פוליטית במינוי, הרי ביחס לדירקטורים סמכות המינוי היא בידי השרים. משהופקדה סמכות המינוי בידי השרים, נדרשו בלמים חזקים להתמודדות עם הדחף למנות מקורבים פוליטיים, כשהמציאות לימדה, כי השרים ניצלו את סמכותם למינוי אנשים שאינם בהכרח מוכשרים לתפקיד. דרישת הכישורים המיוחדים היא איפוא תגובת נגד למציאות שנהגה.

6 בג"ץ 932/99 התנועה למען איכות השלטון נ' יו"ר הוועדה לבדיקת מינויים, פ"ד נג(3) 769.

פתרונות

האתגר העומד בפנינו הוא כיצד לאפשר לאנשים בעלי זיקה פוליטית להתמודד על תפקידים בשירות הציבורי, תוך ניטרול היתרון שזיקתם הפוליטית עלולה להקנות להם. ישנם מודלים שונים לניטרול היתרון, ויש להתאים אותם למצבים השונים. כאשר מדובר בגיוס עובדים, הליך תחרותי שבו מתמודדים כמה מועמדים על משרה נתונה יכול לנטרל את היתרון של המועמד בעל הזיקה. ככל שההליך התחרותי פומבי יותר, ופתוח לציבור רחב יותר של מועמדים בכוח, כך גדל כוחו בניטרול יתרון פוליטי. אלא שלהליך תחרותי רחב יש חסרונות. הוא יקר, ממושך ומסורבל. במשרות שאין הצדקה לאישישן באמצעות מכרז פומבי, יש למצוא פתרונות אחרים. אפשר לערוך הליך תחרותי מצומצם יותר. אפשר לחייב את המשרדים להיעזר בגופי השמה מקצועיים, השולחים מועמדים לעבודה על סמך כישורים נדרשים, בלי שתהיה למשרד מעורבות בקביעת המועמדים, אלא רק בבחירה מביניהם.

בכל הנוגע למינויים הנמצאים בסמכות השרים, קשה להתאים מודל של בחירה מבין מועמדים, כל זמן ששיקול הדעת לבחירה במועמדים נתון בידי השרים. לכן פותח המודל של הוועדה לבדיקת מינויים, שהיא ועדה חיצונית הבוחנת את שיקול הדעת של השר, וכאמור, להוספת הדרישה לכישורים מיוחדים. זהו אולי לא הפתרון היחיד האפשרי, ואפשר גם לא הפתרון הטוב ביותר, אך זהו מודל של ניטרול היתרון הפוליטי. לאחרונה הוגשו הצעות חוק המבקשות לבטל את דרישת הכישורים המיוחדים. לדעתי, גם אם החוק הקיים אינו מושלם, אסור לבטלו ללא החלפתו במודל אחר של ניטרול היתרון הפוליטי. למודי ניסיון אנחנו, ואם תבוטל דרישת הכישורים המיוחדים בלי שתוחלף במנגנון אחר, יישטפו הדירקטוריונים במינויים פוליטיים, בהינתן שסמכות מינוי הדירקטורים היא סמכות אישית של השרים. ואכן, כל אלה הקובלים על הקסם שיוצרת דרישת הכישורים המיוחדים צריכים לשאול את עצמם, קודם כל, אם יהיו מוכנים להוציא את סמכות המינוי מידי השרים. שהרי לא גזירת שמיים היא שהסמכות תהיה בידי הדרג הפוליטי דווקא.

מאחר שהשרים נוטים להציע מועמדים מחוג מכריהם, אין הם בוחנים כמה מועמדים ומשווים ביניהם, ואין הם מרחיבים את מעגל המועמדים בכוח לאנשים נעדרי זיקה, אך בעלי כישורים מועילים לעבודת החברות הממשלתיות. לפיכך הועלתה בעבר המלצה להקים מאגר של דירקטורים, שאליו יוכל להצטרף כל מי שרואה עצמו

מתאים לכהן בחברות ממשלתיות. המלצה זו לא יושמה, אך חשיבותה לא פחתה. אולם גם בהקמת מאגר כזה אין די, שכן גם בקיומו יעמוד עדיין החשש כי שרים ייבחרו מתוכו את מקורביהם. לכן סבורני, כי בצד הקמת מאגר מועמדים יש לשקול כאמור את הוצאת סמכות המינוי מידי השרים, והעברתה לגוף א-פוליטי. דרך זו היא שתביא לניטרול הזיקה הפוליטית וגם תיפתח הדרך לביטול ההפליה לרעה של בעלי הזיקה הפוליטית.

העולה מדוחות מבקר המדינה, כי כיום הכבלים למניעת מינויים פוליטיים רופפים, ויש ליצור ערבויות מתאימות לכך שבחינת המועמדים תהיה מנותקת מזיקות פוליטיות וממחויבויות אישיות. אין להפלות בעל זיקה פוליטית לטובה אך גם לא לרעה. יש לקיים תחרות הוגנת נטולת שיקולים זרים על כל משרה ולבחור את הכשירים והמתאימים ביותר. גם אם יאמרו כי שיטה זו אינה מושלמת היא הצודקת ביותר.