

כ"ה תשרי תשע"ב  
23 באוקטובר 2011

### השוואה בנושא המינהל הציבורי בועדת טרכטנברג ובעדת יונה/ספיבק

להלן השוואה ראשונית שנערכה במכון למנהיגות וממשל בין המלצות ועדת טרכטנברג לבין המלצות ועדת ספיבק/יונה בתחום המינהל הציבורי. ככלל, שתי הוועדות מסכימות על הצורך ברפורמה מקיפה, שיתופי פעולה בין משרדיים, צמצום מספר המשרדים וחיזוק האתוס של משרתי הציבור. ברמת הכותרות, הפערים קטנים בין שתי הוועדות, אם כי ככל שיורדים לפרטים בתוך הדוחות, הפערים הולכים וגדלים. יש לציין כי וועדת טרכטנברג ישבה כשמסמכי הוועדה האלטרנטיבית נמצאים לנגד עיניה, והתייחסה אליהם כך שישנם מקומות בהם ניתן לראות חילוקי דעות ברורים (למשל בגישות למיקור חוץ/הפרטה, ואף בבחירה בשני מושגים שונים לתיאור את התחום הנ"ל).

בדומה למסקנות מועדות קודמות, האתגר העומד בפני המנהיגים הוא יישומן של ההמלצות. כאשר השאלות המרכזיות שעולות בהקשר זה הן:

1. אילו תהליכים נדרשים (והיכן) על מנת שיהיה ניתן לבצע את ההמלצות הללו?
2. מהו הסדר הנכון של התהליכים, כלומר, מהי הנקודה הארכימדית שבה ניתן יהיה לבצע שינוי אשר יאפשר את ביצועם של השינויים הבאים בקלות רבה יותר?

יתכן, כי עצם העובדה כי שתי הוועדות, הפועלות בצורות שונות ומתוך מניעים שונים, מסכימות על עצם הצורך ברפורמה מקיפה במינהל הציבורי יכולה לשמש כנקודת מוצא לתהליך שכזה.

השוואת צעדי המדיניות:

	ועדת טרכטנברג	ועדת ספיבק / יונה
1	<p>א. קביעת אסטרטגיה חברתית כלכלית</p> <p>ב. העצמת יחידות המטה לתכנון, מדידה, בקרה והערכה</p> <p>ג. תכניות עבודה שנתיות ואמנות שירות</p>	<p>א. תופעל תכנית אופרטיבית לשיפור השירות לאזרח</p> <p>ב. הנהגת שיטות ניהול מודרניות: תוכניות עבודה, עבודת מטה, שקיפות ואחריותיות ציבורית.</p>

2	<b>הגברת יכולת הביצוע של הממשלה, באמצעות:</b>	<p>א. הידוק הקשר בין סמכות לאחריות, ביזור סמכויות, הפרדה בין רגולציה לביצוע, צמצום ואיחוד יחידות שיפור תהליכי תקצוב: ידידותיות, שקיפות, שיתוף, תכנון</p> <p>ג. חיזוק הדרג המקצועי בתהליכי קבלת החלטות, בדגש על יכולת תפקוד שוטף והפעלת שיקול דעת</p> <p>ד. שיתופי פעולה ותיאום בין יחידות ומשרדים</p>	<p>א. הסדרת הרשויות הסטטוטוריות (צמצום 45 הקיימות)</p> <p>ב. יצמצם מספר משרדי הממשלה ל-15 לכל היותר</p> <p>ג. תקצוב על פי תפוקות ומסגרות תכנון-תקצוב רב-שנתיות</p>
3	<b>שינוי המערכת הברוקרטית:</b>	<p>א. איתור מוקדי נטל לשינוי תשתית להפחתת הנטל</p> <p>ג. ייעול וחיזוק מערכי הרגולציה</p>	<p>א. תגובש מדיניות אחידה וכוללת בתחום הרגולציה</p>
4	<b>רפורמה בנציבות שירות המדינה:</b>	<p>א. התאמת ניהול כוח האדם לאתגרים הקיימים</p> <p>ב. העברת אחריות ניהול כ"א למשרדים</p> <p>ג. בניית "עמוד שדרה ניהולי"</p> <p>ד. מדיניות כוללת לפיתוח משאבי אנוש ולניהול קריירה בשירות המדינה</p>	<p>הפעלה ממשית של החוק לקידום נשים, ולגיוס ערבים ואנשים עם מוגבלויות</p> <p>א. ביטול כל המינויים הפוליטיים</p> <p>ב. ביטול המכרז הפנים-משרדי</p> <p>ג. פיתוח מסלולי קריירה והכשרה</p> <p>ד. הקמת סגל בכיר בשירות המדינה שימנה כ-1,000 עובדים ב-4 הדרגות הבכירות</p>
5	<b>הגמשת הסדרי העסקה:</b>	<p>גיוס, תגמול ופיטורין, מבלי לפגוע בחיוניותה של העבודה המאורגנת</p>	<p>ה. הנהגת מערכת שכר חדשה ושפור השכר בשירות המדינה, שקיפות השכר</p>
6	<b>חקיקה ואתיקה לשרות הציבורי</b>	<p>קביעת כללי אתיקה ברורים לשירות הציבורי</p>	<p>חקיקת חוק יסוד: השירות הציבורי להסדרת המערכת ומניעת מינויים פוליטיים</p>
7	<b>האתוס הציבורי</b>	<p>בניית וטיפוח של האתוס הציבורי: "Civil Servant"</p>	

מקורות:

מסמך המלצות ועדת טרכטנברג, פרק ט' - כשלי הסקטור הציבורי ושינויי כיוון <http://hidavrut.gov.il/content/4268>  
ועדת ספיבק יונה, דו"ח הביניים של ועדת המינהל הציבורי <http://j14.org.il/spivak/?p=368>