



ירושלים, כ"ד בסיון התשע"ב
14 ביוני 2012
חוזר מס' 1/2012

אל:

מנכ"לים - דוא"ל
מוקבלים למנכ"לים - נוספים - דואל
מנהלי בתי חולים ממשלתיים - דואל
מוקבלים למנכ"ל ומנהלי יחידות סמך - דואל
סמנכלים למינהל - דואל
מנהלי משאבי אנוש ביחידות הסמך-דואל
מנהלים אדמיניסטרטיביים בבתי חולים ממשלתיים - דואל
מנהלי משאבי אנוש בבתי חולים ממשלתיים - דואל

שלום רב,

הנדון: הוראות ביצוע בעניין הערכת כישורי המועמדים ואופן הדיון בנושא העדפה מתקנת במכרזים

סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 [להלן- החוק] קובע כי:

"בקרב העובדים בשירות המדינה, בכלל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך, יינתן ביטוי הולם, בנסיבות העניין, לייצוגם של בני שני המינים, של אנשים עם מוגבלות, של בני האוכלוסיה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית, ושל מי שהוא או שאחד מהוריו נולדו באתיופיה".

; בהתייחס לאופן מתן ייצוג הולם נקבע בסעיף 15א(ב)(3) לחוק כי:

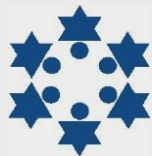
"הממשלה רשאית להורות, לעניין משרה או קבוצת משרות או לעניין דרגה או קבוצת דרגות, שיפורטו בהוראה, ולתקופה שתקבע בה, על מתן עדיפות למועמדים מקרב קבוצה הזכאית לייצוג הולם לפי הוראות סעיף קטן (א) שאינה מיוצגת באופן הולם, כאשר הם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים, ולעניין מתן עדיפות לאנשים עם מוגבלות, רשאית הממשלה לקבוע כי הוראות לפי פסקה זו יחולו על אנשים עם מוגבלות מסוימת או בדרגת חומרה מסוימת". (ההדגשה לא במקור)

על כן, עקרון הייצוג ההולם וההעדפה המתקנת יכול להיבחן ולהישקל רק מקום שבו מתקיים התנאי המוקדם הקבוע בחוק בדבר קיומם של "כישורים דומים" למועמדים. לכן, הפעלתו של עקרון הייצוג ההולם בהליכי מכרז מותנה ביצירת קבוצת שוויון מקרב אותם המועמדים בעלי "כישורים דומים" (קבוצת שוויון – משמעה, מספר המועמדים שנמצאו כמועמדים מובילים בעיני חברי הוועדה), והייצוג ההולם יופעל אך ורק כלפי מועמדת/ הזכאית/ להעדפה מתקנת מקרב חברי קבוצת השוויון. קבוצת שוויון זו אינה בהכרח כל המועמדים העונים על תנאי הסף הקבועים למשרה, ויכולה להיקבע על ידי חברי ועדת הבחנים כקבוצה מצומצמת ונבחרת מכלל חברות המועמדים ורק במסגרתה יינתן הביטוי לעקרון הייצוג ההולם. [ראה: ע"ע (ארצי) 621/07 גונן – זוארץ, פס' 34 (לא פורסם, ניתן ביום 21.9.08). להלן- עניין גונן]

כיום, קיים סעיף בפרוטוקול ועדת בוחנים שכותרתו "העדפה מתקנת וחובת הייצוג ההולם". ההנחיות לחברי הוועדה בהקשר לסעיף זה הן מילוי "שמות המועמדות/ים הנכנסות/ים בגדר ההעדפה המתקנת וחובת הייצוג ההולם מכוח סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ופירוט ממצא של הדיון שנערך בעניין ומסקנות אותו דיון".

הניסיון מלמד כי מילוי אחר הוראות הסעיף לוקה בלקוניות רבה, ככל הנראה בשל אי הבהירות הקיימת בקרב חברי הוועדה באשר לדגשים הנדרשים למילוי. בפסיקה נקבע לא אחת כי היעדר פרוטוקול המשקף את עיקרי הדברים שעלו בדיוני הוועדה וניסוח החלטתה באופן לקוני, עולה כדי פגם מהותי בהליך המכרז.

עוד נקבע כי "הדיון בחובת הייצוג ההולם צריך להיעשות באופן מובנה, תוך בדיקה השוואתית סדורה של נתוני וכישורי המועמדים, ולזכות לתיעוד המאפשר ביקורת" [שם, עניין גונן, פס' 18].



לאור האמור לעיל ובהתאם לסעיף 15א (ה) לחוק, להלן הוראות ביצוע בדבר אופן הערכת הכישורים של המועמדים במכרז:

1. במסגרת ההערכה של כישורי המועמדים, על הוועדה לתת את דעתה לכישורים הפורמאליים, למטען הניסיון האישי של המועמד ולהתרשמותה מאישיותו, תכונותיו וכישוריו, הן הכלליים והן אלו שבהתייחס למשרה הרלוונטית.

כך למשל על חברי הוועדה להתייחס, בין היתר, לפרמטרים שלהלן:

- 1.1. ציוני המועמדים בבחינות ובמיונים התעסוקתיים שהתקיימו;
- 1.2. השכלת המועמד ומידת הרלוונטיות של ההשכלה לתפקיד המוצע;
- 1.3. מספר שנות הניסיון ופירוט התפקידים הרלוונטיים שמילא המועמד/ת;
- 1.4. משקלן ומידת הרלוונטיות לתפקיד של הערכות העובד/ת, חוות הדעת וההמלצות שהציג כל מועמד/ת.
- 1.5. התרשמות סובייקטיבית - במסגרת הערכת הכישורים וההתאמה לתפקיד, על חברי הוועדה לתת משקל להתרשמותו של כל אחד מחברי הוועדה מהראיון שנערך עם כל מועמד/ת, בשים לב, בין היתר, לגיליון הציונים של המועמדים.

2. במקרה שבין המועמדים נכלל מי שזכאי להעדפה מתקנת, על חברי הוועדה לקיים דיון אפקטיבי, מובנה ומנומק באשר לקיומם של כישורים דומים בין המועמדים. עליהם לבחון האם נתוני המועמד שזכאי להעדפה מתקנת נופלים מנתוניהם של המועמדים האחרים, וככל שמסקנתם כי הנתונים אינם נופלים הרי שקיימים כישורים דומים ויש לפעול בהתאם לכלל הייצוג ההולם ולבחור במועמד הזכאי להעדפה מתקנת.

3. על חברי הוועדה לתמצת בפרוטוקול את עיקרי הדיון, ולנמק את מסקנתם בדבר קיומם או היעדרם של כישורים דומים בהתייחס לפרמטרים המפורטים בסעיף 1 לעיל, ולפרמטרים נוספים לפי שיקול דעת חברי הוועדה. לעניין זה יובהר כי לא די באמירה כללית כי לא נמצאו כישורים דומים. החלטת הוועדה צריכה להיות מנומקת באופן שיצוין מדוע נבחרו אלו מהמועמדים שבהם בחרה הוועדה, בפירוט כישוריהם ביחס לכישורי המועמדים האחרים.

מילוי דווקני אחר הוראות הביצוע יסייע בהגשמת תכלית החוק. הוראה זו נועדה להגביר את המודעות ותשומת הלב לנושא ההעדפה המתקנת. ותוביל להשרשת חובת ההנמקה, באופן שיאפשר עמידה על השיקולים שהנחו את חברי הוועדה בהחלטתם. מהלך זה גם יגביר כמובן את אמון הציבור והמועמדים בהליך, בתוקפו ובהגינותו.

תוקף הוראות אלו הוא מיום י"א בתמוז תשע"ב (1 ביולי 2012) ותחולתן על כל המכרזים שיפורסמו ממועד זה וכן מכרזים שפורסמו וטרם התכנסה ועדת הבחנים אליהם.

בברכה,

משה דיין
נציב שירות המדינה