



אי-ביטחון תעסוקתי בקרב נבחר ציבור

אסנת עקירב¹

מבוא

מטרתנו של מאמר זה לפתח את הדיון בדבר אי-ביטחון התעסוקתי בקרב נבחר ציבור (חברי כנסת). מחקרים הראו על קשר בין ביצועי העובד לבין הביטחון / אי-הביטחון התעסוקתי שלו בעבודה. נוצר מעגל אכזרי (vicious circle) שבו עתידו התעסוקתי של העובד תלוי בצורה משמעותית בביצועים שלו והביצועים תלויים בביטחון התעסוקתי, כאשר האחד מזין את השני.

נבחר ציבור, מעצם ההגדרה, מתמודד באופן קבוע עם אי-ביטחון תעסוקתי וסיכויי תחלופה גבוהים. כהונה מחודשת מתקיימת בזכות היבחרות מחדש אשר תלויה במגוון גורמים, החל משיטות הבחירה לרשימות המפלגתיות, שיטות הבחירות הכלליות, הקשר בין נבחר הציבור לבין בוחריו ועוד. (Mayhew 1974) טען, כי חברי פרלמנט מונעים על ידי מניע אחד: להיבחר מחדש. בהקשר של המאמר הנוכחי, המוטיבציה של נבחר הציבור היא לצמצם את אי-הביטחון התעסוקתי בו הם נמצאים.

בניגוד למחקרים רבים בעולם שקושרים בין שיטת הבחירות לבין יכולת ההיבחרות מחדש, אשר מבוססת בין השאר על ההיענות לציבור הבוחרים לאורך הקדנציה של נבחר הציבור דרך הפעילות בפרלמנט, יטען המחקר הנוכחי שקשר זה כמעט ואינו מתקיים בישראל. יתר על כן, תוצאות הבחירות לכנסות ה-19 וה-20 העצימו את חוסר הרלוונטיות של שיטת הבחירות הן לרשימות המפלגתיות והן הכלליות, לעצם העבודה הפרלמנטאית של הנבחרים ולסיכויי היבחרותם מחדש על בסיס עבודתם הפרלמנטאית.

לאור ניתוח המחקר, אטען כי חייב להיות שינוי מהותי בשיטת הבחירות (הן לרשימות המפלגתיות והן בבחירות הכלליות). שינוי זה תכליתו לייצר קשר מהותי בין הפעילות השוטפת של נבחרים לבין עונש או תגמול שיהיו מנת חלקם במסגרת הבחירות על ידי הבוחרים.

אי-יצירת קשר זה עלולה לייתר את הפעילות הפרלמנטאית בטווח הארוך, ולגרום לכך שבית הנבחרים הישראלי לא יבצע את מהות תפקידיו: ביקורת על הממשלה, חקיקה וייצוג ציבור בוחריו.

רקע

המחקר משלב דיסציפלינות שונות, אשר בדרך כלל אינן נבחנות אחת עם השנייה: עולם העבודה ומושגים של ביצועי עובדים וביטחון תעסוקתי, והעולם הפוליטי אשר עוסק בייצוגיות נבחרים וביכולתם להיבחר מחדש באמצעות מגוון שיטות בחירה. בחלק הראשון של הסקירה, אעסוק במושגים של אי-ביטחון תעסוקתי ותחלופת עובדים/נבחר ציבור; בחלק השני, אעסוק בייצוגיות, ביכולת נבחרים להיבחר מחדש ובפעילות הפרלמנטאית שלהם (ביצועי עובדים). שני חלקים אלה יובילו לניסיון לשלב בין שתי דיסציפלינות שונות, כדי לראות עד כמה ביצועי עובדים/נבחרים רלוונטיים להמשך העסקתם/היבחרותם מחדש.

¹ ד"ר אסנת עקירב היא מרצה בכירה, ראשת החטיבה למדעי המדינה ומשאבי אנוש בחוג הרב תחומי, במכללה האקדמית גליל מערבי.

אי-ביטחון תעסוקתי

בשנות ה-70 של המאה הקודמת החלו חוקרים לגלות עניין רב בהבנת המושג אי-ביטחון תעסוקתי. ההגדרה הראשונית שהוצעה, התייחסה בעיקר למימד אחד של התופעה והתרכזה בתחושה סובייקטיבית של העובד. אי-ביטחון תעסוקתי הוגדר כדאגה כללית לגבי הקיום המתמשך של עבודה בעתיד (Hackman) (Van Vuuren and Klandermans, 1990); (Oldham, 1974). הניסיון להבין את מורכבות המושג הניב מגוון מחקרים שמצד אחד, ביקרו את עמימות ההגדרה החד-מימדית של המושג ומצד שני, הציעו לו הגדרה רחבה יותר (Greenhalgh and Rosenblatt 1984). אי-ביטחון תעסוקתי נתפס כחוסר יכולת לקיים המשכיות רצויה בסיטואציית עבודה מאיימת (Greenhalgh and Rosenblatt 1984, 2010)

ההגדרה הרב-מימדית הזו של אי-ביטחון תעסוקתי, מכילה ארבעה מרכיבים: הראשון, שאיפה להמשכיות, משמעותו שעובד רוצה מעמד קבוע. חשוב לציין, שאיפה זו לא תמיד מתקיימת משום שלעיתים ישנם עובדים שעם תנאי פרישה טובים יוותרו על הקביעות, או אם יציעו להם עבודה אחרת שנתפסת כאטרקטיבית יותר בעיניהם, יעדיפו לעבור; השני, האיום, משמעו חוויה סובייקטיבית של העובד בדבר הסיכוי שהציפייה שלו להמשכיות הישארותו בעבודה עלולה להיפגע; השלישי, מרכיבים מסוימים בעבודה בסכנה, משמע, שינויים שעלולים להיות בתוך מרכיבי העבודה עצמה; הרביעי, חוסר אונים, משמע אוזלת היד של העובד לשנות את סיטואציית העבודה המאיימת.

חוקרים ראו באי-ביטחון תעסוקתי תופעה עולמית הולכת וגדלה שיש להבין את המשמעות וההשלכות שלה לעומק (Sora et.al 2009; Probst, & Lawler 2006; Fernandez-Ballesteros, 2002), במיוחד משום היותה מייצרת מתח ולחץ שמוביל לשינויים הן ברמת העובד והן ברמת הארגון (De Witte, 1999; Sverke et.al, 2002; Feather and Rauter, 2004; Cheng and Chan, 2008; Lee, et.al 2008; Staufenbiel and et.al, 2002; König, 2010; Greenhalgh, and Rosenblatt 2010)

המושג אי-ביטחון תעסוקתי הוגדר במחקרים רבים כמשתנה בלתי תלוי אשר משפיע על מגוון משתנים: תוצאות ארגוניות, שביעות רצון בעבודה, מחויבות לארגון, אמון, היעדרויות, עמדות והתנהגות עובדים, התנהגות אזרחית (De Cuyper & De) (Ashford et. Al 1989; Sverke et.al, 2002; Aryee et.al 2002; Witte 2006; Greenhalgh, & Rosenblatt 2010; Reisel et.al, 2010)

במהלך 25 השנים האחרונות נחקר המושג אי-ביטחון תעסוקתי במגוון תחומים והיבטים נוספים. מחקרים אלה מאפשרים הבנה מעמיקה ורחבה יותר של התופעה. למשל, השפעות תרבותיות - אי-ביטחון תעסוקתי נבדק במדינות שונות בעלות מאפיינים תרבותיים שונים: אוסטרליה, אנגליה, פינלנד, ישראל, ארה"ב (Rosenblatt and Ruvio 1996; King 2000; Mauno et al. 2001; Strazdins et al. 2004; Ferrie et al.) (2005), או השפעות ארוכות טווח של אי-ביטחון תעסוקתי, שנבחנו בעיקר מההיבטים הפסיכולוגיים של התמודדות עם אובדן (Severke et al 2002; Kinnunen et al. 2003).

אי-ביטחון תעסוקתי הוא מושג מהותי ומהווה חלק בלתי נפרד מהרקע התעסוקתי של חברי פרלמנט במשטרים דמוקרטיים. עליהם להיבחר כל פעם מחדש בכדי שיוכלו להמשיך לבצע את עבודתם כנבחרים ציבור. מושג נוסף מעולם העבודה הקשור לאי-ביטחון תעסוקתי הוא 'תחלופת עובדים'. במילים אחרות, אי-ביטחון תעסוקתי מוביל לתחלופת עובדים, ובו בזמן תחלופת עובדים מובילה לאי-ביטחון תעסוקתי. אותו מעגל אכזרי שמהווה את התפאורה לחיי היומיום של נבחרים ציבור (גם במישור המקומי וגם במישור הארצי).

תחלופת עובדים

תחלופת עובדים משמעותית לחיי העובד ולחיי הארגון, לכן חוקרים מדיסציפלינות שונות נתנו את הדעת להבנת הגורמים לתחלופת עובדים, כגון: שביעות רצון מהעבודה, התנהגות אזורית, כוונות עזיבה, מחויבות ארגונית, שינוי ארגוני ועוד (Hom et al. 2004; Morrell et al. 2004; Koys 2001; Currivan 2000; Huffman et al. 2014; Nouri et al. 2013; Herman et al. 2013; Stanley et al. 2013; 2012).

בנוסף נעשה ניסיון להבין, למה גורמת תחלופת עובדים, למשל: יעילות ארגונית, ביצועי ארגון, עמדות כלפי העבודה ועוד (Kraut 1975; Koys 2001; Hancock et al. 2013).

בניגוד לתחלופת עובדים בעולם העבודה אשר לה השפעות ברמת הפרט וברמת הארגון, לתחלופת חברי פרלמנט השפעה על הלגיטימציה של המשטר, השפעה על האחריות והשקיפות של תהליכים דמוקרטיים והיכולת להפחית שחיתות פוליטית (Best and Cotta 2000; Matland & Studlar, 2004).

ניתוח אמפירי של תחלופת חברי פרלמנט מראה על שונות רבה בשיעורי התחלופה (15%-48%) ועל הבדלים בין דמוקרטיות ותיקות לבין דמוקרטיות חדשות (Leston-Bandeira, 2012; Matland & Studlar, 2004; Mackenzie & Kousser, 2014; Bolleyer & Trumm, 2014; Kuklys, 2013).

קיימים הסברים רבים ומגוונים לתחלופה של חברי פרלמנט, אותם ניתן לחלק לשתי קבוצות עיקריות: גורמים מוסדיים וגורמים אישיים. במסגרת הגורמים המוסדיים ניתן למצוא, למשל, שיטות לבחירת מועמדים, שיטת בחירות כלליות או שינויים בכוחו של הפרלמנט (Manow 2004; Matland & Studlar, 2004; Pattie & Johnston, 2012; Hazan & Rahat 2010; Akirav 2010; Rahat 2007; 2007). במסגרת הגורמים האישיים ניתן למצוא, למשל, פרישה מרצון, גיל או ההבנה שלמרות המאמצים שמשקיע נבחר הציבור הוא לא מצליח לקדם את הנושאים שבעבורם נבחר (Kjaer 2011; Vanlangenakker & Maddens 2011; Akirav 2015; Byrne & Theakston 2015). תחלופה וקריירה של חברי פרלמנט מקיימות יחסים הפוכים ביניהם. תחלופה נמוכה מייצרת קריירה ארוכה שנים, בעוד שתחלופה גבוהה מייצרת קריירה קצרה מועד. המחקרים בנושא בדקו את מאפייני חברי הפרלמנט אשר יכולים להסביר את היחסים ההפוכים בין תחלופה לבין קריירה (Kam, 2009; Best and Cotta 2000; Scully, 2005; Saalfeld 1997).

בעולם העבודה, לכל עובד בכל עבודה יש הגדרת תפקיד. על בסיס הגדרת התפקיד נדרשים המיומנויות, ההכשרה והניסיון על פיהם נבחר עובד ועל פיהם מקודם עובד בעבודתו. בעולמם של נבחר הציבור תפקידם הראשוני והמהותי הוא לייצג את הציבור שבחר בהם.

בחלק הבא אעסוק בדיון בסוגיית מאפייני הייצוגיות של נבחר הציבור ובמילים של עולם העבודה: הגדרת התפקיד, המיומנויות, ההכשרה והניסיון הנדרשים למלא את תפקידו של נבחר הציבור.

ייצוגיות

המושג ייצוגיות והקשר בין בוחר לבין נבחר מורכב מגוונים מרובים, ומהווה מוקד עניין מחקרי בתחום מדעי המדינה (Powell, 2000; Esaisson, 1978; Fenno, 1977; Eulau & Kraps, 1977; Pitkin, 1967; e.g. Rehfeld, 2006; 2000). קיימת הסכמה בין החוקרים שמהות תפקיד הייצוגיות של נבחרים היא בהיענות (Responsiveness) של הנבחר לבוחר. להיענות זו פנים רבות, שיכולות להתקיים במקביל. ניתוח תפקידי הייצוגיות החלו באבחנה בין מיקוד (Focus) הייצוגיות לבין סגנון (Style) הייצוגיות (Eulau et al., 1959). במיקוד אפשר להתייחס לייצוגיות גיאוגרפית, ייצוגיות מפלגתית, ייצוגיות של קבוצות אינטרס, ייצוגיות

של יחידים (Eulau and Kraps, 1977; Esaisson, 2000). מבחינת הסגנון, מקובל להבחין בין ייצוג על ידי נציג מתוך הקבוצה אשר נבחר מקרב האוכלוסייה אותה הוא מייצג (Delegate) ומתמקד בדרישות הבוחרים שלו באזור הבחירה, או נציג המוגדר נאמן (Trustee), שיכול להיות חבר בקבוצה אחרת אך נבחר לייצג אינטרסים של הקבוצה בשמה הוא פועל (Pitkin, 1967; Eulau and Karps, 1977; Fenno, 1978;) (Rehfeld, 2006).

בנוסף, ייצוגיות יכולה להיות של רעיונות או תפיסות, היא מתאפשרת כאשר המייצגים את רעיונות ותפיסות הבוחרים אינם, בהכרח, דומים להם במאפייניהם. Pitkin (1967) מגדירה זאת כייצוגיות מהותית (Substantive) Representation. בעוד שייצוגיות של נוכחות מחייבת חפיפה בין מאפייני הנבחר לבין מאפייני הבוחרים, עפ"י Pitkin (1967) זו ייצוגיות תיאורית (Descriptive Representation). יש ויכוח בקרב חוקרים, האם ייצוגיות של נוכחות מובילה לייצוגיות של מהות - במילים אחרות, האם רק נשים יכולות לייצג נשים? האם רק מיעוטים יכולים לייצג את עצמם? או שמא אחרים שאינם בעלי אותם מאפיינים יכולים גם לייצג אותם?

פרדוקס נוסף בסוגיית הייצוגיות עוסק במידת החפיפה בין העדפות הבוחרים לבין העמדות של הנבחרים. Powell (2000, 2013) הגדיר זאת Representational Congruence. התאמה זו נחשבת כאינדיקטור לבחינת תהליך ייצוגיות אשר מתפקד כראוי (Andeweg, 2011). במהות המושג יש ציפייה להלימה מלאה בין העדפות הבוחרים לבין העמדות של הנבחרים, אולם במציאות ישנם פערים ולכן ככל שהפער גדול יותר, יש סיכוי שהנבחר לא ייבחר מחדש משום שאינו נתפס כמייצג את הציבור שבחר בו, אלא נתפס כמי שאינו ממלא את תפקידו כנדרש (בהחלט עילה לפיטורים בעולם העבודה).

המחקר במדע המדינה עוסק רבות בהבנת התהליכים שמקשרים בין בוחרים לבין נבחרים. אחת השאלות המרכזיות היא, איזו שיטת בחירות יוצרת בצורה המוצלחת ביותר את הקשר האמור ומייצרת את החפיפה עליה מדבר Powell (2000).

בחלק הבא אציג ניתוח של שיטות הבחירה השונות ואת היכולת שלהן לקיים קישור משמעותי בין הנבחר לבוחר. שווה ערך לשיטות בחירה בעולם העבודה, הן מגוון השיטות לגיוס ומיון עובדים.

שיטות בחירה

שיטת בחירות היא האמצעי שמאפשר לקיים קשר דו-כיווני בין הבוחרים לבין הנבחרים. מחקרים שבחנו את הקשר בין הבוחר לבין הנבחר על בסיס שיטת בחירות, גילו דפוסים שונים של קשר; באנגליה שם שיטת הבחירות היא מחוזות של נציג אחד, חברי הפרלמנט עוסקים בנושאים מקומיים (Norton 2002). בגרמניה שם שיטת הבחירות מעורבת: נציגי מחוז ונציגים מרשימה סגורה, ניתן לראות התמקדות בנושאים שעולים ממחוז הבחירה (Saalfeld, 2002). אולם, בהולנד אשר דומה לישראל מבחינת היותה מחוז בחירה אחד לכלל התושבים ובחירה יחסית של רשימה סגורה, נוטים הנבחרים לעסוק בנושאים כלליים ולא בפניות ספציפיות של בוחרים (Gladdish, 1991). בארה"ב שם שיטת הבחירות היא של מחוזות רבי משתתפים, רואים את הקשר היומיומי והשוטף בין הבוחר לבין הנבחר ואת הפעמים הרבות בהן מעדיף חבר הקונגרס להצביע בעד נושא שבמהותו הוא לטובת מחוז בחירתו על פני טובת הכלל (Fenno, 1978).

אם כן, ניתן לראות שאין שיטת בחירות אחת עדיפה שיוצרת מודל רצוי לקשר בין הבוחר לבין הנבחר, אולם יש חשיבות להיווצרותו של קשר משמעותי, שוטף ויומיומי בין הבוחר לבין הנבחר.

כאמור, שאלת הייצוגיות במהותה כמעט תמיד עוסקת ביחסים בין הנבחרים לבין הבוחרים ומתמקדת בהתנהגות הנבחרים וביכולתם להיבחר מחדש כתגמול על עבודתם למען בוחרים (e.g. Matland and Studlar, 2004), המוטיבציה המשמעותית ביותר של הנבחרים היא ההיבחרות מחדש, וכל היענות לרצון הבוחרים במהלך הקדנציה מטרתה המרכזית היא עצם ההיבחרות מחדש. (Mayhew (1974) הגדיר זאת כקשר הבחירות (Electoral Connection).

בהתבסס על האמור עד כה, ניתן לומר כי לנבחר מוטיבציה להיבחר מחדש לתפקידו, לכן הוא רואה את הקשר בינו לבין הבוחרים כגורם המשמעותי שיאפשר לו לממש מוטיבציה זו. שיטת הבחירות היא אחד האמצעים להשיג את המטרה האמורה. המחקר הנוכחי טוען, כי בבואנו לבחון את המקרה הישראלי, נמצא חוסר הלימה בין שיטת הבחירות הכלליות וחלק משיטות הבחירה לרשימות המפלגתיות, לבין האפשרות של קשר הבחירות כפי שהגדיר Mayhew. לכן, אצל הנבחר הישראלי תתחזק תחושת חוסר הביטחון התעסוקתי, משום שאין לו דרך תקפה לדעת האם הפעילות שיעשה במהלך הקדנציה שלו אכן תגיע לבוחריו, והאם הבוחרים יתרגמו את פעילותו כמייצגת אותם ואז בזמן הבחירות יצביעו בעבורו.

כאמור, אין הסכמה בקרב החוקרים לגבי שיטת הבחירות העדיפה, אבל יש הבנה ששיטות בחירה שונות יוצרות תמריצים שונים לנבחרים, ולאור זאת יוצרות סוגים שונים של קשרים בין בוחרים לבין נבחרים והתנהגויות שונות של האחרונים במגוון תחומים (Bowler and Farrell, 1993; Carey and Shugart, 1995). למשל, נבחרים צריכים לגייס כסף רב להיבחרותם (Pennings and Hazan, 2001); נבחרים מנסים למשוך תשומת לב תקשורתית באמצעות העלאת נושאים פופוליסטיים לסדר היום (Sheafer and Tzionit, 2006); הם מבססים קשר עמוק ומשמעותי יותר עם מחוז הבחירה שלהם (Gallagher and Marsh, 1988); והופכים בלתי תלויים במפלגה וממוקדים בהיותם עצמאיים (Akirav, 2010).

חשוב להבין, שהנבחרים מתמודדים מול שני שלבים של תהליך בחירה (המפלגתי והכללי), אשר דורש מהם להתמקד בשתי זירות: הזירה של הבחירות המקדימות והזירה של הבחירות הכלליות. כאשר הזירה של הבחירות המקדימות מתמקדת סביב המפלגה, בעוד הזירה של הבחירות הכלליות מתמקדת בכלל ציבור הבוחרים. הצורך לאזן בין האינטרסים השונים העולים משני שלבי בחירות אלה, עלול ליצור קשיים לנבחרים (e.g. Burden, 2001; Adams and Merrill, 2008).

לאור זאת ניתן לומר, כי חלק משיטות הבחירה מחזק את כוחו של היחיד, חלקן את כוחה של המפלגה ואחרות מנסות לאזן בין כוח היחיד לבין כוח המפלגה. בכל השיטות האמורות, הרצון של המתמודדים להיבחר מחדש הן ברשימה המפלגתית והן בבחירות הכלליות הוא מרכיב מהותי.

רבות נכתב על שיטת הבחירות בישראל, אשר שורשיה עוד מתקופת היישוב ובמהותה היא שיטה יחסית עם מחוז בחירה אחד. בכלל זה מגוון הצעות לשינוי השיטה, אשר מיעוטן יושם במסגרת חוק יסוד: הממשלה (1992) ושונה במסגרת חוק יסוד: הממשלה (2001).

מאמר זה יטען שישראל 2016 הגיעה לצומת דרכים משמעותי בהתייחס לשיטת הבחירות הרצויה לה. צומת בו עליה להחליט על שינוי שיבנה קשר רלוונטי בין שיטת הבחירות לבין הפעילות הפרלמנטארית שנעשית בכנסת במהלך קדנציה, אשר יתורגם ליכולת היבחרות מחדש של נבחרים, ובכך יצמצם את תחושת אי-הביטחון התעסוקתי שקיימת ממילא ובאופן בלתי נפרד מחיי היומיום של חברי הפרלמנט הישראלי.

החלק הבא והאחרון של הסקירה יעסוק בפעילות הפרלמנטארית הפורמאלית של חברי הכנסת, ובקישור לעולם העבודה – ביצועי עובדים.

פעילות ואפקטיביות פרלמנטארית (ביצועי עובדים)

נבחרים במדינות דמוקרטיות פועלים במספר זירות בעת ובעונה אחת. אבחנה ראשונה היא, בין הזירה של המחוז לבין הזירה של בית הנבחרים. קיימת הסכמה בין חוקרים, כי קיים מתח מתמיד בין האינטרסים המקומיים שנובעים ממחוז הבחירה (Home Style), לעומת האינטרסים של טובת הכלל שנובעים מהשיח המתקיים בבית הנבחרים (Fenno, 1978; Mayhew, 2000).

אבחנה שנייה מתקיימת בתוך כל בית נבחרים, והיא עבודת הוועדות לעומת עבודת המליאה. יש הרואים בעבודת הוועדות את הזירה של ההתמקצעות, זירה של דיון ענייני, עקרוני, אשר מוביל לקבלת החלטות שההיבט הפוליטי בהן קיים, אולם שזור בתוך היבטים ענייניים. בעוד שזירת המליאה נתפסת כמקום של דיון פוליטי במהותו, שבו כל צד מושך לקצה שלו בכדי שיווצר בידול בינו לבין המפלגות היריבות (2003; e.g. Wawro, 2000; Rasch, 2000; Jones Martin, 2010).

אבחנה שלישית של זירת פעולה, היא הפעילות הפרמאלית לעומת הפעילות הבלתי פרמאלית הן במחוז והן בבית הנבחרים. זירת פעולה זו חוצה ומשלבת בין שתי הזירות הקודמות.

על כל האמור יש להוסיף את זירת התקשורת שבעבר התמקדה בעיתונות ובטלוויזיה, אולם בשני העשורים האחרונים ניתן לראות שילוב אינטנסיבי של תקשורת מבוססת טכנולוגיה.

נבחרים פעילים ופועלים בכל הזירות האמורות. אך השאלה הנשאלת היא, עד כמה בפעילותם הם אפקטיביים ועד כמה אפקטיביות זו תתוגמל בבחירות? ההנחה הבסיסית היא שנבחרים אשר נחשבים לאפקטיביים בעבודתם, ייזכו בתמיכת הבוחרים שלהם וייבחרו מחדש. מרבית המחקרים שבחנו את הקשר בין אפקטיביות עבודת הנבחרים לבין היבחרותם מחדש, מצאו לו ביסוס (Miquel & Snyder, 2011; Brady et al., 2011; Rocca & Gordon, 2010; Frantziach, 2006). בעוד שבחלקם לא נמצא קשר מובהק (1979; Sheaffer & Tzionit, 2006).

אחת הבעיות המשמעותיות שעולות מקשר זה, היא מידת יכולתו של הבוחר להיחשף לפעילותו של הנבחר שלו ועל בסיס זה לבחון את מהותה. (Arnold (1990 הציע להשתמש במושג Traceability Chain, שמשמעותו היכולת של אזרח לעקוב אחר האפקט של פעילות הנבחר שלו בפעולה של הממשלה. לשם כך חייבים להתקיים שלושה תנאים: אפקט מוחשי, פעולה ממשלתית שניתנת לזיהוי ותרומה נראית של הנבחר. לאור זאת, הפעילות של הנבחרים משפיעה על יכולתם להיבחר מחדש. ייצוגיות על כל גווניה ומרכיביה היא אבן יסוד של המשטר הדמוקרטי. הספרות המחקרית שהוצגה עד כה מראה את חשיבות הקשר בין הבוחר לבין הנבחר ואת מאפייני מערכת היחסים ביניהם, תוך לקיחה בחשבון של שונות שיטות בחירה.

בחלק הבא של המחקר נבחן אמפירית את טענת המחקר בדבר חולשת הקשר בין פעילות פרלמנטארית של חברי כנסת לבין סיכויי היבחרותם מחדש, תופעה החורגת מהמקובל בספרות. בנוסף, נבדוק גם את הקשר בין שיטות הבחירה השונות לרשימות המפלגתיות לבין היכולת להיבחר מחדש. כל אלה מייצרים תחושת אי-ביטחון תעסוקתי חזקה ומשמעותית הרבה יותר מהקיימת בדמוקרטיה אחרות.

מתודולוגיה

במסגרת המחקר נאספו נתונים על הפעילות הפורמאלית של ח"כים בין הכנסת ה-13 (1992-1996) ועד לכנסת ה-18 (2009-2013), אשר מתקיימת במליאה בלבד (שאילתות, הצעות לסדר יומה של הכנסת, הצעות חוק ומשנת 2000 נאומים בני דקה). הנתונים שנבחרו התמקדו **מראש ואך ורק** בפעילות הפורמאלית שמתקיימת במליאה ויש לה פומביות מלאה (תיעוד הן בדברי הכנסת והן צילום ללא עריכה של ערוץ הכנסת), עם הסתייגות אחת - חלק מהדיון על הצעות החוק מתקיים בוועדות וחלק מהצעות לסדר יומה של הכנסת מגיעות לדיון בוועדות (לאחר הצבעה במליאה).

עבודת הוועדות היא מרכיב משמעותי בעבודת הנבחר. מצד אחד, ניתן היה למדוד בכמה ועדות נמצא כל ח"כ, אולם מצד שני, אין זה מעיד על נוכחות בוועדות או על מהות העבודה בוועדות. לכן, התמקדנו אך ורק בעבודת המליאה. בנוסף, הוצאנו מהניתוח זירות עבודה נוספות של ח"כ, כדוגמת טיפול בפניות ציבור, מפגשים עם חברי מפלגה, פעילות בסיעה, הגעה לשמחות ואירועים, הרצאות בפני מגוון רחב של אנשים באירועים שונים ועוד.

בית הנבחרים הישראלי מורכב מ-120 ח"כים, אולם לצורך הניתוח כללנו רק את הח"כים שהיו קדנציה שלמה, שלא היו שרים, סגני שרים, יו"ר הכנסת (גם אם היו באופן חלקי באחד מהתפקידים האמורים), לכן מספר הנבחרים שנותחו משתנה מכנסת לכנסת. לכל ח"כ הוגדרו המשתנים הבאים: הצעות חוק שהונחו, הצעות חוק שעברו, שאילתות שנשאלו, הצעות לסדר יומה של הכנסת שהועלו, נאומים בני דקה, שם המפלגה, שייכות לאופוזיציה/קואליציה, לאום, מגדר, ותק, יו"ר ועדה, שיטת הבחירות לכנסת, נבחר/לא נבחר בבחירות העוקבות. בנוסף, בנינו מדד של דירוג פעילות הח"כים, אשר יוסבר בהמשך הניתוח.

על הנתונים הכמותיים האמורים נערכו מבחנים סטטיסטיים רלוונטיים, שמטרתם בדיקת שאלת המחקר בדבר חולשת הקשר בין פעילות פרלמנטארית לבין יכולת ההיבחרות מחדש.

בנוסף, נבחרו מקרי חקר (Case Studies) מהכנסת ה-17 ומהכנסת ה-18 של ח"כים שלא נבחרו שוב. הניתוח בחן את מידת חשיפתם בתקשורת בהתבסס על המושג Traceability Chain אותו הציע Arnold (1990), ומשמעותו היכולת של אזרח לעקוב אחר האפקט של פעילות הנבחר שלו בפעולה של הממשלה.

הניתוח מתחיל בנקודה בה יושם שינוי בשיטת הבחירות הן לרשימות מפלגתיות (פריימריס במפלגת העבודה לקראת הבחירות לכנסת ה-13) והעלאת אחוז החסימה (לקראת הבחירות לכנסת ה-13). בכל אחד מהשינויים האמורים לא התקיימו מחוזות בחירה כלל-מפלגתיים כפי שקיימים במדינות דמוקרטיות מערביות. הכנסת ה-15 הוצאה מבסיס הנתונים, משום שבמהלכה התקיימו בחירות מיוחדות לראשות הממשלה והוקמה ממשלה חדשה. במסגרת כנסת זו היו חלק מהח"כים חברים תקופה בקואליציה ותקופה באופוזיציה. כל הניסיונות לייצר קובץ של פעילות פרלמנטארית מלאה של כנסת שלמה לא צלחו.

ניתוח ודיון

כאמור, ניתוחינו מתחיל בכנסת ה-13. מחקרים הראו שהחל מכנסת זו חלה עלייה משמעותית בפעילות הפרלמנטארית של הח"כים במספר הצעות החוק הפרטיות שהונחו, במספר הצעות החוק הפרטיות שעברו, במספר השאילתות שנשאלו ובמספר הצעות לסדר יומה של הכנסת שהועלו (מאור, 2010; Akirav, 2010; פרידברג, 2013).

חולשת הקשר בין הפעילות הפרלמנטארית לבין הסיכוי להיבחר מחדש

הפעילות הפרלמנטארית של נבחרים נכנסת תחת מטריית ההסברים ההתנהגותיים, במקביל לקיומם של הסברים מבניים והסברים דמוגרפיים.

ההסברים ההתנהגותיים עוסקים בפעילות המעשית של הנבחרים, הן במחוז הבחירה שלהם והן בבית הנבחרים עצמו.

השערת המחקר היא, שלא נמצא קשר בין הפעילות הפרלמנטארית לבין היכולת להיבחר מחדש. בעיקר משום ששיטת הבחירות לא מאפשרת לתרגם פעילות פרלמנטארית משמעותית ליכולת להיבחר מחדש. זאת בניגוד למחקרים קודמים, שם הקשר בין הפעילות בבית הנבחרים לבין היכולת להיבחר מחדש הוא חזק ומשמעותי. לשם כך ערכנו שתי בדיקות סטטיסטיות שונות: הראשונה, רגרסיה לוגיסטית והשנייה מבחן χ^2 .

המשתנה התלוי ברגרסיה היה היבחרות מחדש², והמשתנים הבלתי תלויים היו המרכיבים של הפעילות הפרלמנטארית.

למעט הכנסת ה-14, לא נמצא קשר מובהק בין הפעילות הפרלמנטארית לבין היכולת להיבחר מחדש. בכנסת ה-14 הצעה לסדר יומה של הכנסת הייתה מובהקת (Wald=4.298, Sig=0.038). משמע, שכל שמעלים הצעות רבות יותר לסדר יומה של הכנסת, הסיכוי להיבחרות מחדש גדל.

לחיזוק וביסוס הממצאים, החלטנו להשתמש במבחן סטטיסטי נוסף, תוך יצירת משתנה שנקרא דירוג פעילות פרלמנטארית. לשם כך סיכמנו את הפעילות הפרלמנטארית של כל ח"כ (הפרדנו בין הכנסות 13-14 לבין הכנסות 16-18, משום שלאחרונות נוספו נאומים בני דקה). בשלב השני קיבצנו את המשתנה שהתקבל לחמש קבוצות (20% מההתפלגות לכל קבוצה). ערכי המשתנה החדש היו 1-פעילות פרלמנטארית נמוכה מאוד, 2-פעילות פרלמנטארית נמוכה, 3-פעילות פרלמנטארית בינונית, 4-פעילות פרלמנטארית גבוהה, 5-פעילות פרלמנטארית גבוהה מאוד.

ניתן לראות, ששני המבחנים הסטטיסטיים מאששים את השערת המחקר, כי אין קשר בין הפעילות הפרלמנטארית של הנבחר לבין היכולת שלו להיבחר מחדש. זאת, בניגוד למחקרים במדינות שונות בעולם, שם הקשר בין הפעילות בבית הנבחרים לבין היכולת להיבחר מחדש הוא חזק ומשמעותי.

טבלה 1: הקשר בין פעילות פרלמנטארית לבין היכולת להיבחר מחדש

מספר הכנסות	ערך χ^2	Sig
13-14	0.454	0.978
16-18	7.369	0.188

² למשתנה היבחרות מחדש הוגדרו שלוש קטגוריות: התמודד ונבחר, התמודד ולא נבחר, לא התמודד. בעת ניתוח הנתונים הפכנו את הקטגוריה לא התמודד לערך חסר.

לאור זאת, ניתן לשער שבמערכת הפוליטית הישראלית קיימים גורמים אחרים שמסבירים את סיכויי ההיבחרות מחדש, למשל שינויים במערכת המפלגתית. (Powell (2013 טוען שיש לקחת בחשבון משתנה שלא נלקח בעבר: הקוטביות האידיאולוגית של המערכת הפוליטית. השינויים שחוותה המערכת המפלגתית הישראלית משנות ה-90 ואילך, מאופיינת בהתרסקותן של המפלגות הגדולות, עלייתן של מפלגות "אופנה" (מפלגה שלהצביע בעבורה הופך מאוד טרנדי, אולם בבחירות העוקבות היא מאבדת מקסמה, ולכן מגודלה) כמו: שינוי, גיל, מפלגת המרכז, קדימה, התנועה, יש עתיד והתחזקותן של מפלגות קיימות, כמו: ש"ס, הבית היהודי. בטבלה 2 ניתן לראות את השינויים במספר המנדטים של חלק מהמפלגות בין השנים 1996-2013.

טבלה 2: שינויים במספר המנדטים 1996-2013

מספר הכנסת	שינוי במספר המנדטים
הכנסת ה-14	מפלגת העבודה ירידה של 10 מנדטים הליכוד-גשר-צומת ירידה של 8 מנדטים מרצ ירידה של 3 מנדטים
הכנסת ה-15	מפלגת העבודה ירידה של 8 מנדטים הליכוד ירידה של 13 מנדטים
הכנסת ה-16	מפלגת העבודה ירידה של 7 מנדטים מרצ ירידה של 4 מנדטים
הכנסת ה-17	הליכוד ירידה של 26 מנדטים
הכנסת ה-18	מפלגת העבודה ירידה של 6 מנדטים מרצ ירידה של 2 מנדטים
הכנסת ה-19	הליכוד-ישראל ביתנו ירידה של 11 מנדטים קדימה ירידה של 26 מנדטים

לאור נתוני הטבלה, נשאלת השאלה האם ההסבר של השינויים במבנה המערכת הפוליטית יכול להיות חלופי להסבר של פעילות פרלמנטארית?

הסברים נוספים שקיימים בספרות המחקרית על היבחרות מחדש, נחלקים לשתי קבוצות: הסברים דמוגרפיים והסברים מבניים. נתחיל מההסברים הדמוגרפיים. בחרנו להתמקד בלאום ובמגדר אשר שניהם סובלים מתת-ייצוגיות, הן תיאורית והן מהותית, בבית הנבחרים הישראלי.

הסברים דמוגרפיים: לאום ומגדר

לצורך בדיקת ההשערה, כי קיים קשר בין לאום ומגדר לבין היכולת להיבחר מחדש, ערכנו מבחן χ^2 . מניתוח טבלאות 3-4 עולה, כי לאום ומגדר אינם מהווים הסבר ליכולת ההיבחרות מחדש בין השנים 1992-2013 בישראל. חשוב לציין, שבשני המשתנים קבוצה אחת גדולה משמעותית מהשנייה (יש מעט נשים בכנסת בהשוואה לגברים; יש מעט ערבים בכנסת בהשוואה ליהודים).

טבלה 3: הקשר בין מגדר לבין היכולת להיבחר מחדש

Sig	ערך χ^2	מספר ח"כים	מספר הכנסת
0.538	0.379	72	13
0.173	1.861	66	14
0.06	3.534	60	16
0.871	0.277	63	17
³ 1	0.00	57	18
0.796	0.457	239	13-14,16-18

טבלה 4: הקשר בין לאום לבין היכולת להיבחר מחדש

Sig	ערך χ^2	מספר ח"כים	מספר הכנסת
0.306	2.367	72	13
0.91	0.189	66	14
0.591	2.88	60	16
0.785	0.075	63	17
0.325	9.7	57	18
0.227	2.969	239	13-14,16-18

קבוצת הסברים נוספת היא הסברים מבניים שעוסקים בפרוצדורות, מנגנונים וסטטוסים שנוצרים בעקבות הפרוצדורות והמנגנונים. בחרנו לבדוק את שיטת הבחירות לרשימות המפלגתיות, ותק, שייכות לקואליציה/אופוזיציה ויו"ר ועדה.

הסברים מבניים

שיטות בחירה, ותק, קואליציה/אופוזיציה, יו"ר ועדה

על פי הספרות המחקרית, שיטות בחירה שמדגישות את הקשר נבחר-בוחר מגדילות את הסיכוי להיבחרות מחדש, חברות בקואליציה מגדילה את הסיכוי להיבחרות מחדש, ככל שנבחר ותיק יותר יש לו יותר סיכוי להיבחר מחדש, אם לנבחר יש סטטוס שמגדיל את הנוכחות שלו יש לו יותר סיכוי להיבחר מחדש.

בטבלאות הבאות מוצגים הנתונים של כל אחד מהמשתנים המבניים מול הסיכוי להיבחר מחדש.

שיטות בחירה

מאחר שלא מצאנו קשר בין הפעילות הפרלמנטארית לבין היכולת להיבחר מחדש, העלנו אפשרות שאחד ההסברים הנוספים הוא שיטת הבחירות, הן הכלליות והן לרשימות המפלגתיות, כפי שמופיע בספרות המחקרית. טענת המחקר, היא שלא נמצא קשר בין שיטת הבחירות הפנים מפלגתיות לבין היכולת להיבחר מחדש. לצורך בדיקת השערה זו קודדנו לכל מפלגה את שיטת הבחירות שלה לרשימה המפלגתית (פריימריס=1, מרכז מפלגה=2, ועדה מסדרת=3). בדקנו השערה זו באמצעות מבחן χ^2 לכל אחת מהכנסות בנפרד.

³ בתוך הטבלאות של מבחן χ^2 היה אחוז שווה של נשים שלא נבחרו ונשים שנבחרו, ואחוז שווה של גברים שנבחרו וגברים שלא נבחרו.

טבלה 5: הקשר בין שיטת הבחירות הפנים-מפלגתיות לבין היכולת להיבחר מחדש

הערות	Sig	ערך χ^2	מספר ח"כים ⁴	מספר הכנסות
במהלך הכנסת שינו 3 מפלגות את שיטת הבחירות שלהן ועברו ממרכז מפלגה לפריימריס (ליכוד, מרצ וצומת).	0.658	0.839	72	13
במהלך הכנסת חזרו בליכוד, מרצ ובצומת לשיטת בחירות של מרכז מפלגה.	0.364	2.019	66	14
בבחירות הכלליות החל מכנסת זו הוחזרה ההצבעה לפתק אחד, למפלגה.	0.011	9.025	60	16
במהלך הכנסת שינה הליכוד את שיטת הבחירות ממרכז מפלגה לפריימריס. קדימה אימצה את הפריימריס כשיטה לבחירת מועמדיה לכנסת.	0.113	4.367	63	17
	0.106	4.494	57	18
	0.046	6.148	239	13-14,16-18

מניתוח הנתונים עולה, שלמעט לגבי הכנסת ה-16, לא נמצא קשר מובהק בין שיטת הבחירות לרשימות המפלגתיות לבין היכולת להיבחר מחדש. משמע, לא משנה האם נבחרת בוועדה מסדרת, במרכז מפלגה או בפריימריס, זו לא הסיבה ליכולת להיבחר מחדש.

כזכור, בספרות המחקרית מדובר על כך שככל שיש קשר משמעותי בין הבחור לבין הנבחר, סיכויי היבחרותו מחדש של האחרון גדולים יותר (שיטת הפריימריס היא הקרובה ביותר לחיזוק הקשר בין בוחר לבין נבחר, אולם עדיין אינה מייצרת קשר מובהק בפוליטיקה הישראלית). מנתוני הכנסת ה-16 עולה, כי לח"כים שנבחרו בוועדה מסדרת או בפריימריס, יש יותר סיכוי להיבחר מחדש מאשר מי שנבחר במרכז מפלגה⁵.

בנוסף, בהשוואה בין כל הכנסות עולה שלמי שנבחר בוועדה מסדרת יש יותר סיכוי להיבחר מחדש, מאשר למי שנבחר בפריימריס. ממצא זה מחזק עוד יותר את טענת המחקר הנוכחי בדבר חוסר הרלוונטיות של שיטת הבחירות לבין היכולת להיבחר מחדש. בשיטה של ועדה מסדרת כוחה של מנהיגות מצומצמת של המפלגה הוא שקובע את עתידו הפוליטי של הנבחר ולא ציבור הבוחרים. בנוסף לבדיקה של שיטות לבחירת מועמדים לרשימות המפלגתיות, בדקנו האם יש קשר בין הכנסות השונות לבין היכולת להיבחר מחדש. שאלה זו נבדקה באמצעות מבחן χ^2 , ולא נמצא קשר מובהק ($\chi^2 = 8.396$, $Sig = 0.078$). אם כך, מתוך שתי הבדיקות עולה, כי לא שיטת בחירות לרשימות המפלגתיות ולא הבדלים בין הכנסות הם הגורם ליכולת להיבחר מחדש בישראל. זאת בנוסף לממצאים הקודמים, שהראו שגם הפעילות הפרלמנטארית אינה גורם מסביר.

⁴ כאמור, בסיס הנתונים מכיל רק את חברי הכנסת שהיו קדנציה שלמה ושלא היו שרים, סגני שרים או יו"ר הכנסת. לכן המספר משתנה מכנסת לכנסת.

⁵ חשוב לציין שלשושה תאים מתוך השישה יש פחות מ-5 נבדקים.

ותק

ותק של נבחרים ותחלופת נבחרים קשורים אחד בשני. מחקרים מראים שככל שנבחר ותיק יותר סיכויי התחלופה שלו נמוכים, וההיפך. נתונים מפרלמנטים שונים מראים שלחברי פרלמנט מכהנים 68% סיכויי היבחרות מחדש, כך שאחוז הנבחרים החדשים עומד על 32% (Matland & Studlar, 2004). מחקר שבדק את אחוז התחלופה בקונגרס בין השנים 1968-1994, גילה שמתוך 435 חברי קונגרס נבחרים בכל בחירות מחדש כ-66 חברים חדשים אשר מהווים 15% של תחלופה (המכון הישראלי לדמוקרטיה 1996).

עם תום ספירת הקולות של הבחירות לכנסת ה-19 נכתב בעיתונים על תחלופה יוצאת דופן של הכנסת הנוכחית, 48 ח"כים חדשים. האם נתון זה אכן יוצא דופן? בבחירות לכנסת השמינית (1974) נכנסו 49 ח"כים חדשים, ובבחירות העוקבות לכנסת התשיעית (1977) נכנס מספר שיא של 50 ח"כים חדשים. בבחירות לכנסת ה-13 (1992), שלקראתם אימצה מפלגת העבודה את הפריימריס, נכנסו 46 ח"כים חדשים. הנתונים מראים שבעבר בבחירות מסוימות תחלופת הח"כים לא הייתה שונה מהתחלופה של הכנסת הנוכחית.

תחלופה משמעותית ראשונה הייתה לאחר פרוץ מלחמת יום כיפור, שנייה הייתה לאור האפקט של ועדת אגרנט והתפוצצות פרשת חשבון הדולרים של לאה רבין, השלישית לאחר האימוץ של מפלגת העבודה את הפריימריס, והאחרונה לאחר המחאה החברתית של קיץ 2011, כאשר לאורך הבחירות האחרות נשמר ממוצע של כ-33 ח"כים חדשים. טבלה 6 מציגה את נתוני התחלופה של הכנסות שנבדקו במחקר הנוכחי. ניתן לראות שנתוני ישראל אינם שונים באופן מהותי מנתוני העולם, ולח"כים מכהנים אשר מחליטים להתמודד יש סיכוי גבוהה להיבחר מחדש (58.8% עד 75%). הממצאים תואמים מחקרים קודמים שעסקו ביתרון של ותק בפרלמנט על היבחרות מחדש (Cain et al., 1987; Altman and Chasquetti, 2005; Heitshusen et al., 2005).

טבלה 6: היבחרות מחדש של חברי כנסת

מספר הכנסת	התמודדו ולא נבחרו	התמודדו ונבחרו	לא התמודדו
13	15 (19.7%)	57 (75%)	4 (5.3%)
14	10 (12.3%)	56 (69.1%)	15 (18.5%)
16	20 (29.4%)	40 (58.8%)	8 (11.8%)
17	15 (20.5%)	48 (65.8%)	10 (13.7%)
18	19 (27.5%)	38 (55.1%)	12 (17.4%)
13-14,16-18	80 (21.7%)	239 (64.9%)	49 (13.3%)

לאור זאת, מעניין לבדוק עד כמה ותק מסביר את הסיכויים להיבחרות מחדש בישראל. טבלה 7 מראה שלמעט הכנסת ה-16 בה נמצא קשר בין ותק לבין היכולת להיבחר מחדש, בכל הכנסות האחרות משתנה זה לא נמצא מובהק. הסבר לממצא זה יכולה להיות העובדה שבבחירות לכנסת ה-16 חזרו המצביעים להצביע בפתק אחד. בעקבות זאת היו מפלגות שגדלו בצורה משמעותית בעוד אחרות הצטמקו.

טבלה 7: הקשר בין ותק לבין היכולת להיבחר מחדש

Sig	ערך χ^2	מספר ח"כים	מספר הכנסת
0.056	3.653	72	13
0.285	1.144	66	14
0.008	7.033	60	16
0.622	0.243	63	17
0.088	2.915	57	18
0.005	7.921	239	13-14,16-18

עד כה מצאנו, כי המשתנים המסבירים להיבחרות מחדש אשר נמצאים בספרות המחקרית כמו: ותק, שיטת בחירות פנים מפלגתיות, לאום, מגדר, פעילות פרלמנטארית, אינם מתאימים להסבר ההיבחרות מחדש בישראל.

חברות בקואליציה/אופוזיציה

טבלה 8: הקשר בין חברות בקואליציה/אופוזיציה לבין היכולת להיבחר מחדש

Sig	ערך χ^2	מספר ח"כים	מספר הכנסת
0.921	0.01	72	13
0.442	0.592	66	14
0.00	14.579	42	16
0.247	1.339	63	17
0.188	1.733	57	18
0.114	2.503	239	13-14,16-18

מטבלה 8 עולה, כי לא נמצא קשר מובהק בין חברות בקואליציה/אופוזיציה לבין היכולת להיבחר מחדש, למעט בכנסת ה-16. אחד ההסברים לכך יכול להיות, העובדה שבכנסת זו התקיימו שתי ממשלות, לכן חלק מהח"כים היו באופוזיציה חלק מהזמן ובקואליציה חלק מהזמן. ח"כים אלה קיבלו את הערך 2, ובעת הבדיקה של המשתנה אופוזיציה/קואליציה הוצאו מהניתוח ($n=42$).

יו"ר ועדה

טבלה 9: הקשר בין יו"ר ועדה לבין היכולת להיבחר מחדש

Sig	ערך χ^2	מספר ח"כים	מספר הכנסת
0.538	0.379	72	13
0.297	1.087	66	14
0.131	2.283	60	16
0.588	0.293	63	17
0.491	0.475	57	18
0.005	7.921	239	13-14,16-18

מטבלה 9 עולה, כי סטטוס של יו"ר ועדה אינו משמעותי ליכולת ההיבחרות מחדש, בניגוד למחקרים קודמים שבדקו משתנה זה בפרלמנטים שונים. ייתכן שההסבר לכך הוא, שמספר יושבי ראש ועדות הוא 12 בלבד, כך שה-N הנבדק הוא קטן מידי לניתוח הסטטיסטי.

לסיכום, ניתן לומר שעד כה הוכחנו את השערת המחקר בדבר חוסר הקשר בין פעילות פרלמנטארית לבין היכולת להיבחר מחדש. בנוסף, הוכחנו גם את חוסר הקשר בין שיטות הבחירה לרשימות המפלגתיות לבין היכולת להיבחר מחדש. הסברים סוציולוגיים והסברים מבניים נוספים שנבדקו לא נמצאו מובהקים. מניתוח השינויים המפלגתיים שהתרחשו בעשרים השנים האחרונות עולה, כי אחת הסיבות ליכולת או לאי היכולת להיבחר מחדש קשורה לקריסתן של המפלגות הגדולות ולעלייתן של מפלגות חדשות או התחזקות כוחן של מפלגות קטנות.

לשם ביסוס המסקנות הסטטיסטיות נעזרנו בחקר מקרה של ח"כים מהכנסת ה-18 ומהכנסת ה-19. תחילה נציג את הפעילות הפרלמנטארית של ח"כים שכיהנו בכנסת ה-17, התמודדו לכנסת ה-18 ולא נבחרו, כולל מדד הפעילות הפרלמנטארית שלהם. אח"כ נציג חקר של שני ח"כים אותם דגמנו מכלל הח"כים האמורים. חקר המקרה יתבסס על ניתוח כל קטעי העיתונות שהופיעו באתר Ynet על הח"כים בתקופת כהונתם בכנסת ה-17. המטרה לבחון את מהות פעילותם, מעבר לכמות שמוצגת בטבלה, ודרך כך לנסות לבסס את הטענה שאין רלוונטיות בין שיטת הבחירות לבין הסיכוי להיבחר מחדש בזכות פעילות פרלמנטארית שמקבלת בולטות תקשורתית.

השימוש בניתוח קטעי עיתון מאתר אינטרנטי של עיתון יומי מבוסס על המושג שהציע (Arnold 1990) Traceability Chain, שמשמעותו היכולת של אזרח לעקוב אחר האפקט של פעילות הנבחר שלו בפעולה של הממשלה. לשם כך חייבים להתקיים שלושה תנאים: אפקט מוחשי, פעולה ממשלתית שניתנת לזיהוי ותרומה נראית של הנבחר. מניתוח קטעי העיתונות ננסה לבחון, האם יש לפעילות הח"כ אפקט מוחשי ואיזה סוג פעולה ממשלתית ניתנת לזיהוי בקטע העיתון.

בנוסף, העובדה שהנושא מדובר בעיתון מייצג שקיפות, פומביות ונראות. ממחקרים קודמים עולה, שמרבית הפעילות הפרלמנטארית שלהם לא זוכה כלל לחשיפה תקשורתית, והם משקיעים מאמץ רב להעביר דרך אמצעי התקשורת את הפעילות שלהם (Akirav, Cox and McCubbins, 2010).

מהלך דומה התקיים גם לגבי ח"כים של הכנסת ה-18 שהתמודדו לכנסת ה-19 ולא נבחרו.

אי-היבחרות מחדש בין הכנסת ה-17 לכנסת ה-18 (2008)

לקראת הבחירות לכנסת ה-18 שלוש מפלגות נעזרו בפריימריס כשיטה לבחור את מועמדיהם לרשימות המפלגתיות (עבודה, ליכוד וקדימה). שאר המפלגות נעזרו במרכז מפלגה או ועדה מסדרת. לצורך הניתוח, מצאנו כי 15 ח"כים שכיהנו בכנסת ה-17 כח"כים מן השורה, התמודדו ברשימות המפלגתיות לכנסת ה-18, ולא נבחרו מחדש לכנסת ה-18.

מטבלה 10 עולה, כי ישנה שונות הן בכמות הפעילות הפרלמנטארית והן בדגש שמקבל כל כלי. ממחקרים קודמים עולה, שח"כים מתייחסים באופן שונה למגוון הכלים. חלק מהכלים נתפסים כקלים לשימוש, משמע שיש פחות מכשלות וסייגים או מכסות בדרך השימוש בהם, ולכן יש נטייה להשתמש בהם יותר. בעוד שכלים אחרים נתפסים כמורכבים יותר או משפיעים פחות, ולכן נעשה בהם פחות שימוש.

טבלה 10: נתוני הפעילות הפורמאלית של ח"כים בכנסת ה-17 שהתמודדו לכנסת ה-18 ולא נבחרו

שם הח"כ	שם המפלגה	מספר הצעות חוק שהונחו (יוזמה והצטרפות)	מספר הצעות חוק שעברו	מספר שאילתות שנשאלו	מספר הצעות לסדר יומה של הכנסת	נאומים בני דקה	דירוג הפעילות (1=נמוכה מאוד, 5=גבוהה מאוד)
אבשלום וילן	מרצ	87	3	16	89	17	4
אלחנן גלזר	גיל	76	2	4	39	1	2
אליהו גבאי	מפד"ל	51	0	91	93	48	4
דוד טל	קדימה	127	8	23	19	4	3
זהבה גלאון	מרצ	195	8	55	70	5	5
יוסף שגל	ישראל ביתנו	27	2	0	10	0	1
יורם מרציאנו	מפלגת העבודה	56	7	16	49	27	3
מזור בהיינה	ש"ס	1	0	13	12	2	1
מיכאל מלכיאור	העבודה - מימד	51	9	25	41	4	3
מיכאל נודלמן	קדימה	26	3	10	22	1	1
מנחם בן ששון	קדימה	31	0	0	14	29	1
נאדיה חילו	מפלגת העבודה	123	8	66	114	41	5
ניסן סלומינסקי	הבית היהודי	48	3	40	88	0	3
עבאס זכור	רע"מ	7	1	35	80	27	3
קולט אביטל	מפלגת העבודה	44	2	20	69	19	3

יהיו אשר יטענו שהנתונים המספריים מראים רק תמונה חלקית של שלל הפעילות הפרלמנטארית שנעשית על ידי ח"כים. בנוסף, ישנה טענה שאם פעילות פרלמנטארית זו לא זוכה להד תקשורתי, דינה כאילו לא התקיימה כלל. לאור זאת, בחרנו שני ח"כים מתוך ה-15 וניתחנו את כל קטעי העיתונות שמופיעים עליהם באתר Ynet במהלך הקדנציה של הכנסת ה-17 (2006-2009). ניסינו לראות, האם דרך התקשורת הם מזוהים עם נושא או נושאים מסוימים שהם העלו לתודעה הציבורית ואם כן, באיזה אופן זה בא לידי ביטוי.

לכל ח"כ ספרנו כתבות ומבזקים. ההחלטה לספור כתבות ומבזקים מבוססת על הקריטריון של גודל החשיפה. במבזק החשיפה היא נקודתית, בעוד שבכתבה יש מקום לקיים שיח, דיון ולהציג נקודות מבט שונות על נושא נתון.

טבלה 11: כמות ותוכן כתבות באתר חדשות אינטרנטי

שם הח"כ	מספר כתבות	מספר מבזקים	תוכן הכתבות והמבזקים
קולט אביטל	29	38	24 – התמודדות לנשיאות המדינה 11 – זכויות ניצולי שואה 4 – זכויות נשים השאר בעניינים שונים
מנחם בן ששון	30	32	58 – קשור לתפקידו כיו"ר ועדה חוקה חוק ומשפט 4 – נושאים פוליטיים

ח"כ קולט אביטל

ח"כית מטעם מפלגת העבודה, כיהנה כסגנית יו"ר הכנסת וכחברה בוועדות החוץ והביטחון, חוק חוקה ומשפט, עלייה וקליטה וועדת הכנסת. עמדה בראש ועדת חקירה פרלמנטארית בנושא איתור והשבת נכסים של נספי השואה. בחודש ינואר 2007 הכריזה על מועמדותה לנשיאות המדינה, בבחירות שהתקיימו ביולי 2007 נבחר בסיבוב השני ח"כ שמעון פרס לנשיא המדינה.

בכנסת ה-17 היו למפלגת העבודה 19 מנדטים, וח"כ אביטל מוקמה במקום ה-12. בבחירות לכנסת ה-18 מוקמה ח"כ אביטל במקום ה-19. מפלגת העבודה קיבלה 13 מנדטים.

מניתוח הכתבות בנושא של ניצולי השואה, עולה שח"כ אביטל יזמה חקיקה ופעולות שמטרתן לחייב את הממשלה לסייע לניצולי שואה, הן לקבל את זכויותיהם והן לבסס זכויות נוספות.

בהתבסס על המודל של (Arnold, 1990), ניתן לראות בצורה ברורה את קיומם של שלושת התנאים: אפקט מוחשי, פעולה ממשלתית שניתנת לזיהוי ותרומה נראית של הנבחר. ניתן לומר, שח"כ אביטל העלתה לסדר היום הציבורי ופעלה לקדם בפועל את זכויות ניצולי השואה.

ח"כ מנחם בן ששון

ח"כ מטעם מפלגת קדימה, שימש כיושב ראש ועדת חוקה, חוק ומשפט, ועמד בראש ועדת חקירה פרלמנטארית לבדיקת האזנות הסתר של המשטרה. בנוסף, היה חבר בוועדת הכספים, בוועדת הכנסת ובוועדת המדע והטכנולוגיה.

בכנסת ה-17 היו לקדימה 29 מנדטים, וח"כ בן ששון מוקם במקום ה-20. בבחירות לכנסת ה-18 מוקם ח"כ בן ששון במקום לא ריאלי, לכן פרש מהרשימה. קדימה קיבלה 28 מנדטים.

מניתוח הכתבות בנושא של ועדת חוקה, חוק ומשפט, עולה שח"כ בן ששון יזם חקיקה ופעולות לקדם ראשית ובעיקר, את סוגיית החוקה בישראל ושנית, מגוון נושאים חוקתיים שהגיעו אל הועדה כיוזמה של הממשלה או של ח"כים אחרים, או שהגיעו לשולחן הוועדה ביוזמתו של ח"כ בן ששון. למרות כל האמור, ברוב הישראלי לא מזוהה ח"כ בן ששון כמי שניסה לקדם נושאים חוקתיים, או כמזוהה עם נושא מוגדר אחד.

לסיכום המעבר מהכנסת ה-17 לכנסת ה-18, ניתן לראות שאין קשר בין חשיפה תקשורתית של הפעילות הפרלמנטארית לבין היכולת להיבחר מחדש. הח"כים האמורים נבחרו ברשימות המפלגתיות למקומות לא ריאליים ולכן לא המשיכו בכהונתם בכנסת. בשני המקרים מדובר בח"כים שנפגעו מקריסת המפלגות בהן היו חברים.

אי-היבחרות מחדש בין הכנסת ה-18 לכנסת ה-19 (2013)

בבחירות לכנסת ה-19 בחרו בפריימריס: מפלגת העבודה (שלא שינתה את דרכה מאז הבחירות לכנסת ה-13 בשנת 1992); הליכוד שאימץ את הפריימריס (בבחירות לכנסת ה-14), זנח את הפריימריס (בבחירות לכנסת ה-15 וה-16) וחזר לפריימריס (בבחירות לכנסת ה-18 וה-19); הבית היהודי שזו לו הפעם הראשונה לבחור בפריימריס לאחר שעבר משיטה של מרכז מפלגה.

כל שאר המפלגות שהתמודדו ונבחרו לכנסת הנוכחית, בחרו בשתי שיטות נוספות את נציגיהם לכנסת, שתי שיטות שאין בהן מרכיב של מחוזות: מרכז מפלגה וועדה מסדרת. כן חשוב לציין, שלמרות שליהדות התורה שיטת הבחירות בוועדה מסדרת ללא מרכיב המחוזות, עדיין פעילותה וייצוגה מיועד לציבור מאוד מוגדר וברור. התייחסות דומה ניתן להגדיר גם למפלגות הערביות, גם בשיטת הבחירות של מרכז מפלגה אין מרכיב מחוזי, אבל הן משדרות ומייצגות ציבור מאוד מוגדר (גם התפלגות אחוזי ההצבעות הן למפלגות הערביות והן ליהדות התורה מחזקות טענה זו).

לצורך ניתוח הטענה של המחקר, נמצא כי 19 ח"כים שכיהנו בכנסת ה-18 כח"כים מן השורה, התמודדו ברשימות המפלגתיות לכנסת ה-19, ובסופן של תוצאות לא נכנסו לכנסת ה-19. מבחינת הח"כים עולה, כי חלקם התמודדו למקום ברשימות המפלגתיות. אולם ח"כים אלה שובצו למקומות לא ריאליים ואז פרשו ולא היו חלק מהבחירות הכלליות. בעוד שאחרים שובצו למקום לא ריאלי והיו חלק מהבחירות הכלליות. אולם לאור תוצאות הבחירות, מפלגתם זכתה בפחות מנדטים ממקומם ברשימה.

חשוב להבין, שהסיפור המרכזי של המעבר מהכנסת ה-18 לכנסת ה-19, הוא קריסתה של מפלגת קדימה. למרות פעילותם של חלק מחבריה, הציבור העניש את המפלגה, כולל את האלטרנטיבה שהוצעה על ידי ציפי לבני. כך שחלק מהח"כים מוקמו במקומות לא ריאליים ולא נכנסו לכנסת.

בנוסף, האיחוד בין הליכוד לבין ישראל ביתנו לא הניב את מספר המנדטים לו ציפו, כך שחלק מהח"כים הפעילים של הליכוד לא זכו למקומות ריאליים ברשימה המאוחדת ולכן פרשו או לחלופין, מוקמו במקומות שקיוו שיהיו ריאליים, לא פרשו אך תוצאות הבחירות הניבו להם מקום לא ריאלי.

תחילה אציג את הנתונים המספריים של הפעילות הפורמאלית של הח"כים, שאת חלקם ננתח כחקר מקרה ואח"כ ננתח את הנושאים אותם קידמו במהלך הכנסת ה-18.

טבלה 12: נתוני הפעילות הפורמאלית של חברי הכנסת בכנסת ה-18

שם הח"כ	שם מפלגה	מספר הצעות חוק שהונחו (יוזמה והצטרפות)	מספר הצעות חוק שעברו	מספר שאילתות שנשאלו	מספר הצעות לסדר יומה של הכנסת	נאומים בני דקה (חלקי עד יוני 2010)	דירוג הפעילות (1=נמוכה מאוד, 5=גבוהה מאוד)
אריה אלדד	האיחוד הלאומי	202	13	84	202	53	5
אלכס מילר	ישראל ביתנו	129	15	7	44	8	2
אורית זוארץ	קדימה	180	9	11	85	15	3
דניאל בן סימון	העבודה	50	4	11	103	32	2
טלב אל סנע	רע"ם תע"ל	18	1	49	175	39	3

4	13	83	66	11	194	קדימה	יואל חסון
1	26	47	6	9	76	קדימה	יוחנן פלסנר
3	18	90	12	13	150	ליכוד	כרמל שאמה
1	1	37	6	9	86	ישראל ביתנו	ליה שמטוב
3	20	151	17	5	45	קדימה	מגלי והבה
4	58	213	57	1	38	האיחוד הלאומי	מיכאל בן ארי
1	1	30	2	11	120	ישראל ביתנו	משה מטלון
2	23	20	4	10	136	ליכוד	ציון פניאן
2	30	27	15	4	91	קדימה	אריה ביבי
2	30	79	16	8	84	קדימה	רחל אדטו
2	18	67	27	3	105	קדימה	רוברט טייביב
3	29	74	6	9	161	קדימה	רונית תירוש
4	38	127	24	6	173	קדימה	שלמה מולה
2	12	75	52	2	41	ש"ס	חיים אמסלם

גם כאן, בדומה לכנסת ה-17, הנתונים המספריים מראים שיש שונות הן בכמות הפעילות הפרלמנטארית והן בדגש שמקבל כל כלי. וגם כאן בדומה לכנסת ה-17, ציינו הח"כים שהשונות נובעת מהתייחסות השונה שלהם למגוון הכלים. עדיין, ניכרת פעילות פרלמנטארית ענפה של חלקם.

בחרתי לנתח לעומק את החשיפה התקשורתית של שלושה ח"כים מתוך ה-19 שהתמודדו ולא נבחרו: ח"כ רחל אדטו, ח"כ יוחנן פלסנר וח"כ כרמל שאמה הכהן.

טבלה 13: כמות ותוכן כתבות באתר חדשות אינטרנטי

שם הח"כ	מספר כתבות	מספר מבזקים	תוכן הכתבות והמבזקים
רחל אדטו	79	9	54 – נושאי בריאות 34 – עניינים פוליטיים מעט עסקו בביקורת כנגד ראש הממשלה
יוחנן פלסנר	77	12	58 – שיווין בנטל 29 – נושאים פוליטיים השאר בעניינים שונים
כרמל שאמה הכהן	66	22	41 – נושאים שקשורים לתפקידו כיו"ר ועדת הכלכלה 40 – נושאים פוליטיים השאר בעניינים שונים

ח"כ רחל אדטו

לקראת [הבחירות לכנסת ה-17](#) הוצבה ח"כ אדטו במקום ה-35 ברשימת [קדימה](#) לכנסת. בבחירות זכתה קדימה ב-29 מנדטים וח"כ אדטו לא נבחרה לכנסת. לקראת [הבחירות לכנסת ה-18](#) נבחרה ח"כ אדטו במקום ה-22 ברשימת קדימה ונבחרה לכנסת. לקראת [הבחירות לכנסת ה-19](#) הצטרפה למפלגת [התנועה](#) בראשות [ציפי ליבני](#), הוצבה במקום ה-16 ולא נכנסה לכנסת. בכנסת ה-18 כיהנה כחברה בוועדת העבודה, הרווחה והבריאות ובוועדת הכנסת. בנוסף, עמדה בראש השדולה לקידום בריאות האישה.

מניתוח הכתבות בנושא בריאות, עולה שח"כ אדטו יזמה חקיקה ופעולות לחייב את הממשלה לסייע לנערות שסובלות מאנורקסיה, לפקח על המסרים המועברים לנערות באמצעות פרסומות עם דוגמניות שלא בהכרח נראות כך במציאות.

גם כאן בדומה לח"כ אביטל, ניתן לראות בצורה ברורה את קיומם של שלושת התנאים במודל של Arnold (1990): אפקט מוחשי, פעולה ממשלתית שניתנת לזיהוי ותרומה נראית של הנבחר. ניתן לומר שח"כ אדטו יצרה שיח ציבורי, פעלה לקדם בפועל חקיקה ופעולות נוספות בנושאי בריאות בכלל, ובמלחמה באנורקסיה בפרט.

ח"כ יוחנן פלסנר

לקראת [הבחירות לכנסת ה-17](#) הוצב ח"כ פלסנר במקום ה-32 ברשימת [קדימה](#). המפלגה זכתה ב-29 מנדטים, והוא נותר מחוץ לכנסת. זמן קצר אחר כך, ביוני 2006, מונה למנכ"ל המפלגה. ב-25 בספטמבר 2007 הגיש חבר הכנסת [שלמה ברזניץ](#) את התפטרותו, ופלסנר נכנס לכנסת במקומו. ב-[הבחירות לכנסת ה-18](#) הוצב במקום ה-18 ברשימת קדימה, ונבחר מחדש לכנסת.

בכנסת ה-18 היה חבר ב-[וועדת החוץ והביטחון](#) וב-[וועדת חוקה, חוק ומשפט](#), ועמד בראש הצוות לבחינת יישום [חוק טל](#). בשנת 2012 מונה לראש "הועדה לקידום השוויון בנטל", שנודעה בציבור בשם "[וועדת פלסנר](#)". פלסנר הוצב במקום השלישי ברשימת קדימה ל-[כנסת ה-19](#) ולא נבחר לכנסת.

גם כאן, בדומה לח"כ אדטו, יש לח"כ פלסנר חשיפה תקשורתית מקיפה יותר בהשוואה לחברי הכנסת שנותחו בכנסת ה-17.

מניתוח הכתבות בנושא השוויון בנטל, עולה שח"כ פלסנר כיוון הוועדה איפשר קיום שיח בנושא, הן לפני הקמת הוועדה, הן במהלך תפקודה של הוועדה והן בתהליכי פירוקה של הוועדה ואי מימוש המלצותיה. בדומה לח"כ אדטו, גם ח"כ פלסנר זכה לחשיפה תקשורתית על בסיס הנושא של שוויון בנטל בערוצי הטלוויזיה השונים והפך דובר וכתובת לנושא, כולל מחאת המילואימניקים שהתרחשה במקביל לדיוני הוועדה.

בשונה מח"כ אביטל וח"כ אדטו שיזמו נושא ופעלו לקידומו, ח"כ פלסנר עמד בראש הוועדה וממנה זכה לבלטות של הנושא. אמנם כמי שעמד בראש הצוות לבחינת יישום חוק טל, היה זה טבעי שהוא יעמוד בראש הוועדה לקידום השוויון בנטל.

ח"כ כרמל שאמה הכהן

ח"כ שאמה הכהן שובץ במקום ה-25, ברשימת הליכוד לקראת [הבחירות לכנסת ה-18](#) כנציג מחוז דן, במסגרתה נבחר לכנסת. שימש בתחילה כסגן יושב ראש הכנסת וב-2010 התמנה ליושב ראש ועדת הכלכלה של הכנסת. לקראת [הבחירות לכנסת ה-19](#), שובץ במקום ה-32 ברשימת הליכוד-ביתנו ולא נבחר לכהן בכנסת, משום שהליכוד-ביתנו קיבל 31 מנדטים בלבד.

מניתוח תוכן הכתבות, עולה כי ח"כ שאמה הכהן יוזם בנושאי כלכלה ובחלק קטן מקדם יוזמה של הממשלה. נושאים שקודמו: זמן המתנה למענה טלפוני, פתיחת יבוא מכשירי סלולר, תיקון חוק העישון איסור עישון במדרגות, שירות דואר מהיר ועוד.

מחוסר רלוונטיות לרלוונטיות

הנתונים הסטטיסטיים בשילוב חקר המקרים ביססו את טענת המחקר, ששיטת הבחירות לכנסת ושיטות הבחירה בתוך המפלגות אינם מייצרים קשר משמעותי בין הבוחרים לבין הנבחרים בישראל. לאור זאת, מרכיב הייצוגיות בישראל נפגם. במושגים של עולם העבודה, מדובר על כך שאין קשר בין ביצועי עובדים לבין תחלופת עובדים בסביבה שמתקיימת בה רמה גבוהה של אי-ביטחון תעסוקתי.

אמנם, אם נתבונן על מאפייני החי"כים בכנסות השונות, נראה שקיימת ייצוגיות תיאורית של מרכיבי החברה הישראלית. אולם, ראשית, ישנן קבוצות עם תת-ייצוגיות וקבוצות עם ייצוגיות-יתר. ושנית, תמונה זו לא נוצרה על בסיס קשר בין בוחר לבין נבחר, אלא על בסיס הצבעה מפלגתית שאינה קשורה לפעילות הפרלמנטארית של הנבחר או לשיטת הבחירות של הנבחר.

החפיפה בין העדפות הבוחרים לבין העמדות של הנבחרים עליה מדבר Powell (2000) ואשר נחשבת כאינדיקטור לבחינת תהליך ייצוגיות אשר מתפקד כראוי (Andeweg, 2011), אינה מתקיימת בישראל, משום שלא קיים האמצעי שיאפשר קשר זה. קרי, שיטת בחירות שמאפשרת קשר משמעותי בוחר-נבחר.

מאז קום המדינה עברה החברה הישראלית תהפוכות רבות, אשר חלקן באו לידי ביטוי גם בזירה הפוליטית של שינויים בשיטת הבחירות הן לרשימות מפלגתיות והן בבחירות הכלליות, של כניסתן של קבוצות שבעבר היו מודרות או מיוצגות באופן מועט בפרלמנט הישראלי.

מהות הייצוגיות בדמוקרטיה היא היכולת לשקף את מאפייני הבוחרים וצורכיהם בבית הנבחרים. אחד האמצעים למימוש מטרה זו, היא שיטת בחירות שמייצגת קשר בין הנבחרים לבין הבוחרים.

ממצאי המחקר הראו שבישראל לא מתקיים קשר מהותי בין נבחר לבין בוחר, ושכך היתר אי-קיומו נובע משיטת בחירה שלא מאפשרת זאת. תוצאות הבחירות האחרונות מתחדדות את חוסר הרלוונטיות של שיטת הבחירות.

מהתבוננות בנתוני הפעילות של הכנסות ה-19 וה-20, ניתן לומר שמרבית חברי הכנסת מייצרים פעילות פרלמנטארית הן במליאה (הצעות חוק, שאילתות, הצעות לסדר, נאומים בני דקה) והן בוועדות (דיון מהיר, המשך דיון והכנה של הצעות חוק, דיון בנושאים שונים). עדיין קיימת הנחה רווחת, שבזכות פעילות זו יוכלו ראשית, לקדם את סדר היום שבעבורו נבחרו ושנית, להיבחר מחדש כתגמול על פעילותם במהלך הקדנציה.

אולם, ללא שינויים והתאמות של שיטת הבחירות הן לרשימות המפלגתיות והן בבחירות הכלליות, היבחרותם מחדש לא תהיה פונקציה של פעילותם הפרלמנטארית, אלא של גורמים אחרים.

כפי שטענו בתחילת המאמר, המשך קיומה של חוסר הרלוונטיות בין שיטת הבחירות לבין הפעילות שנעשית בכנסת, יגדיל את משבר האמון שיש לציבור אצל נבחריו, ימשיך להקטין את אחוזי ההצבעה בבחירות, יגדיל את התסכול שחשות אוכלוסיות לא מיוצגות (פריפריה לדוגמא) ועלול להוביל בסופו של דבר, לאי-יציבות שלטונית חמורה עוד יותר מאשר מתקיימת בשני העשורים האחרונים.

אין מאמר זה מציע אימוץ פתרון ספציפי מתוך הפתרונות הרבים והמגוונים המוצעים, אלא מחזק את הצורך לבחור אחד מהם עוד במהלך הכנסת הנוכחית, בכדי שבבחירות לכנסת ה-20 יתחיל להיווצר קשר

משמעותי ורלוונטי בין שיטת הבחירות לבין הפעילות שנעשית בפועל בבית הנבחרים, כפי שמתקיים בפרלמנטים רבים בעולם, אשר יהיו רלוונטיים ליכולת היבחרות מחדש של נבחרים.

מראי מקום

- מאור, ע' (2010). הח"כ כמחוקק. החקיקה הפרטית בכנסת צמיחה ותרומתה. הוצאת הקיבוץ המאוחד.
- פרידברג, ח' (2013). "הכנסת כגוף מחוקק: דיאגנוזה והמלצות". בתוך בתוך רהט, ג' ברנע, ש' פרידברג, ח' וקניג, ע' (עורכים). *תיקון שיטת הממשל בישראל*. (עמ' 560-577). המכון הישראלי לדמוקרטיה ועם עובד, ירושלים.
- Adams, J., and Merrill, S. III., (2008). Candidate and Party Strategies in Two-Stage Elections Beginning with a Primary, *American Journal of Political Science*, 52(2), 344-359.
- Akirav, O. (2010). Candidate Selection and a Crowded Parliament: The Israeli Knesset 1988-2006. *Journal of Legislative Studies*. 16(1), 96-120.
- Akirav, O. (2015). "Re-election: Different Skills for Different Roles". *Government and Opposition*, 50(1), 90-118.
- Akirav, O., Cox W.G., and McCubbins D.M. (2010). Agenda Control in the Israeli Knesset during Ariel Sharon's Second Government. *Journal of Legislative Studies*. 16(2), 251-267.
- Altman, D., Chasquetti, D., (2005). Re-Election and Political Career Path in the Uruguayan Congress, 1985-99. *The Journal of Legislative Studies*. 11(2), 235-253.
- Andeweg, B. R. (2011). Approaching Perfect Policy Congruence: Measurement, Development and Relevance for Political Representation. In Rosema, M., Bas, D. and Kees, A. (Eds). *How Democracy Works: Political Representation and Policy Congruence in Modern Societies*. (pp. 39-52). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Arnold, R.D., (1990). *The Logic of Congressional action*. Yale University Press. New Haven.
- Aryee, S., P.S. Budhwar, and Z.X. Chen. 2002. "Trust as a Mediator of the Relationship between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model." *Journal of Organizational Behavior* 23: 267-285.
- Ashford, S., Lee, C., and Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of insecurity: Theory-based measurement and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829
- Best, H., and Cotta, M. (2000). Parliamentary representatives in Europe 1848-2000. *Legislative recruitment and careers in eleven European countries*, 95, 59.

- Bolleyer, N., and Trumm, S. (2014). From parliamentary pay to party funding: The acceptability of informal institutions in advanced democracies. *European Journal of Political Research*, 53(4), 784-802.
- Bowler, S., Farrell, D, (1993). Legislator Shirking and Voter Monitoring: Impacts of European Parliament Electoral Systems Upon Legislator/Voter Relationships. *Journal of Common Market Studies*. 31(1), 47-71.
- Brady, W. D., Fiorina, P.M. and Wilkins, S.A., (2011). The 2010 Election: Why Did Political Science Forecasts Go Away?. *Political Science and Politics*. 44, 247-250.
- Burden, C. B., (2001) .The Polarizing Effects of Congressional Primaries. In Galderisi, F. P., Erza, M., Lyons, M., (eds). *Congressional Primaries and the Politics of Representation*. Lanham: Rowman and Littlefield.
- Byrne, C., and Theakston, K. (2015). Leaving the House: The Experience of Former Members of Parliament Who Left the House of Commons in 2010. *Parliamentary Affairs*, gsv053.
- Cain, B., Ferejohn, J, and Fiorina, P.M., (1987). *The Personal Vote: Constituency Service and Electoral Independence*. Cambridge: Harvard University Press.
- Carey, M. J., Shugart, S. M., (1995). Incentives to Cultivate a Personal Vote: a Rank Ordering of Electoral Formulas. *Electoral Studies* 14(4), 417-439.
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 272-303.
- Curri van, D. B. (2000). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human resource management review*, 9(4), 495-524.
- De Cuyper, N., and H. De Witte. (2006). "The Impact of Job Insecurity and Contract Type on Attitudes, Well-Being and Behavioral Reports: A Psychological Contract Perspective." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 79(3): 395–409.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177.
- Esaiasson, P. (2000). How Members of Parliament Define Their Task. In Esaiasson, Petter and Heidar, Knut. (Eds). *Beyond Westminster and Congress: The Nordic Experience*. (pp. 51-82). Ohio: Ohio State University Press.

- Eulau, H, Wahlke, C.J., Buchanan, W. and Ferguson, C.L. (1959). The Role of the Representative. Some Empirical Observations on the Theory of Edmund Burke. *American Political Science Review*. 53(3), 742-756.
- Eulau, H. and Karps, D.P. (1977). The Puzzle of Representation: Specifying Components of Responsiveness. *Legislative Studies Quarterly*. 2, 233-254.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Fenno, R. (1978). *Home Style: House members in their districts*. Boston: Little.
- Fernandez-Ballesteros, R. (2002). Challenges of applied psychology for the third millenium: Introduction to the special issue. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 1-4.
- Ferrie, J.E., M.J. Shipley, K. Newman, S.A. Stansfeld, and M. Marmot. (2005). "Selfreported Job Insecurity and Health in the Whitehall II Study: Potential Explanations of the Relationship." *Social Science and Medicine* 60(7): 1593–1602.
- Frantzich, S., (1979). Who Makes Our Laws? The Legislative Effectiveness of Members of the U.S. Congress. *Legislative Studies Quarterly*. 4, 409–28.
- Gallagher, M. and Marsh, M.. (ed) (1988). *Candidate Selection in Comparative Perspective The Secret Garden of Politics*. Sage.
- Gladdish, K. (1991). *Governing from the Center: Politics and Policy Making in the Netherlands*. Dekalb: Northern Illinois University Press.
- Greenhalgh, L., and Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Greenhalgh, L., and Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40, 6-19
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects.
- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., and Pierce, C. A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management*, 39(3), 573-603.

- Hazan, R., and Rahat, G. (2010). *Democracy within Parties: Candidate Selection Methods and their Political Consequences (Comparative Politics)*. Oxford and New York: Oxford University Press
- Heitshusen, V., Young, G., and Wood, M. D., (2005). Electoral Context and MP Constituency Focus in Australia, Canada, Ireland, New Zealand, and the United Kingdom. *American Journal of Political Science*. 49(1), 32-45.
- Herman, H. M., Huang, X., and Lam, W. (2013). Why does transformational leadership matter for employee turnover? A multi-foci social exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 24(5), 763-776.
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., and Griffeth, R. W. (2012). Reviewing employee turnover: focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological bulletin*, 138(5), 831.
- Huffman, A. H., Casper, W. J., and Payne, S. C. (2014). How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 194-212.
- Jones, R. D, (2003). Position Taking and Position Avoidance in the U.S. House Senate. *Journal of Politics*. 65(3), 851-863.
- Kam, C. (2009). *Party Discipline and Parliamentary Politics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- King, J.E. (2000). "White-Collar Reactions to Job Insecurity and the Role of the Psychological Contract: Implications for Human Resource Management." *Human Resource Management* 39(1): 79-91.
- Kinnunen, U., T. Feldt, and S. Mauno. (2003). "Job Insecurity and Self-esteem: Evidence from Cross-lagged Relations in a 1-Year Longitudinal Sample." *Personality and Individual Differences* 35: 617-632
- Kjaer, U. (2011). The depth of parliamentary elite circulation: Long-term trends and critical elections in Denmark. *Comparative Sociology*, 10(6), 873-886.
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel psychology*, 54(1), 101-114.
- Kraut, A. I. (1975). Predicting turnover of employees from measured job attitudes. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(2), 233-243.
- Kuklys, M. (2013). Legislative Turnover in the Baltics after 1990: Why Is It So High and What are Its I?. *Baltic Journal of Political Science*, 2(2).

- רבעון לחקר ארגונים וניהול המשאב האנושי 1(3)2016 Study of The Organization and Human Resource Quarterly
- Lee, C., Bobko, P., Ashford, S., Chen, Z., and Reb, X. (2008). Cross-cultural development of an abridged job insecurity measure. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 373-390.
- Leston-Bandeira, C. (2012). Studying the relationship between Parliament and citizens. *The Journal of Legislative Studies*, 18(3-4), 265-274.
- Mackenzie, S. A., and Kousser, T. (2014). Legislative Careers. *The Oxford Handbook of Legislative Studies*, 286.
- Matland, E. R., Studlar, T. D., (2004). Determinants of Legislative Turnover: A Cross-National Analysis. *British Journal of Political Science*. 34, 87-108.
- Manow, P. (2007). "Electoral Rules and Legislative Turnover: Evidence from Germany's Mix Electoral System". *West European Politics*. 30(1): 195-207.
- Martin, S. (2010). "[The Committee System](#)". In MacCarthaigh, M. and Manning, M. (eds). *In The Houses of the Oireachtas: Parliament in Ireland*. Dublin: Institute of Public Administration.
- Mauno, S., E. Leskinen, and U. Kinnunen. 2001. "Multi-Wave, Multi-Variables Models of Job Insecurity: Applying Different Scales in Studying the Stability of Job Insecurity." *Journal of Organizational Behavior* 22: 919–937.
- Mayhew, R. D., (1974). *Congress: The Electoral Connection*. New Haven. Yale University Press.
- Mayhew, R. D., (2000). *America's Congress*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Miquel, P. G., Snyder, M. J, JR. (2006). Legislative Effectiveness and Legislative Careers. *Legislative Studies Quarterly* XXXI(3), 347-381.
- Morrell, K. M., Loan-Clarke, J., and Wilkinson, A. J. (2004). Organizational change and employee turnover. *Personnel Review*, 33(2), 161-173.
- Norton, P. (2002). Parliaments and Citizens in Western Europe. In Norton, Phillip. (ed). *Parliaments and Citizens in Western Europe*. London, Frank Cass.
- Nouri, H., and Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*, 45(2), 138-148.
- Pattie, C., and Johnston, R. (2012). The electoral impact of the UK 2009 MPs' expenses scandal. *Political Studies*, 60(4), 730-750.
- Pennings, P. and Hazan, Y. R., (2001). Democratizing candidate selection. *Party Politics*. 7(3), 267-275.

- Pitkin, F. H. (1967). *The Concept of Representation*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Probst, T. M., and Lawler, J. (2006). Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 55, 234-254.
- Powell, G. B. Jr. (2000). *Elections as Instruments of Democracy: Majoritarian and Proportional Visions*. New Haven: Yale University.
- Powell, G. B. Jr. (2013). Representation in Context: Election Laws and Ideological Congruence between Citizens and Governments. *Perspective on Politics*. 11(1), 9-21.
- Rasch, B. E., (2000). Parliamentary Floor Voting Procedure and Agenda Setting in Europe. *Legislative Studies Quarterly* 25, 3-23.
- Rahat, G. (2007). Candidate selection: The choice before the choice. *Journal of Democracy*, 18(1): 157-170
- Rehfeld, A. (2006). Toward a General Theory of Political Representation. *The Journal of Politics*. 68(1), 1-21.
- Reisel, W.D, Probst, T.M., Chia, S.L, Maloles, C.M. and Konig, C.J. (2010). The effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Negative Emotions of Employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 74-91.
- Rocca, S. M., and Gordon, B. S., (2010). The Position-Taking Value of Bill Sponsorship in Congress. *Political Research Quarterly*. 63(2), 387-397.
- Rosenblatt, Z., and Ruvio. A. (1996). "A Test of a Multi-dimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers." *Journal of Organizational Behavior* 17: 587-605.
- Saalfeld, Thomas. (1997). Professionalisation of Parliamentary Roles in Germany: An Aggregate-Level Analysis, 1949-94. *The Journal of Legislative Studies*, 3(1), 32-54.
- Saalfeld, T. (2002). Parliament and Citizens in Germany: Reconciling Conflicting Pressures. In Norton, Phillip. (ed). *Parliaments and Citizens in Western Europe*. London, Frank Cass.
- Scully, R. (2005). *Becoming Europeans? Attitudes, Behaviour, and Socialization in the European Parliament*. Oxford: Oxford University Press.
- Sheafer, T. and Tzionit, S., (2006).. Media-Political Skills, candidate Selection Method and Electoral Success. *The Journal of Legislative Studies*. 12(2), 179-197.

- Stanley, L., Vandenberghe, C., Vandenberg, R., and Bentein, K. (2013). Commitment profiles and employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 176-187.
- Strazdins, L., R.M. D'Souza, L.Y. Lim, D.H. Broom, and B. Rodgers. (2004). "Job Strain, Job Insecurity, and Health: Rethinking the Relationship." *Journal of Occupational Health Psychology* 9(4): 296–305.
- Staufenbiel, T., and König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 101-117.
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J. M., and De Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18, 125-147
- Sverke, M., Hellgren, J., and Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Vanlangenakker, I., and Maddens, B. (2011). "Turnover at the Micro Level: (In) voluntary Reasons for Leaving Regional Parliament". *Paper presented at the ECPR General Conference Reykjavik*, August 25th - 27
- Van Vuuren, C. V., and Klandermans, P. G. (1990). Individual reactions to job insecurity: An integrated model. In P. J. D. Drenth, J. A. Sergeant, & R. J. Takens (Eds.), *European perspectives in psychology* (Vol. 3, pp. 133-146). Chichester, England: Wiley.
- Wawro, G., (2000). *Legislative Entrepreneurship in the U.S. House of Representatives*. Ann Arbor: University of Michigan Press.