

תוכן עניינים

3.....	מבוא
4.....	התפתחותה של בעיית הסוכן בחברות וניסיונות אחרונים להתמודד עמה
5.....	מבנה העבודה
6.....	תמונת מצב שכר הבכירים בישראל
8.....	מהם הקריטריונים בקביעת שכר הבכירים
10.....	דיון בהיבטים המוסריים של שכר הבכירים
10.....	תחליפי מוסר : השוק כתחליף למוסר
14.....	תחליפי מוסר : החוק כתחליף למוסר
16.....	הסביבה החברתית כתחליף למוסר
18.....	הערכה על פי שיטת המוסר הדאונטולוגית
19.....	שיטת הצדק של רולס
21.....	הגישה התועלתנית
22.....	גישת המידות הטובות
24.....	סיכום : מה יהיה עתיד שכר הבכירים?
27.....	רשימת מקורות

מבוא

הטענה לפיה מנהלי חברות נוטים לפעול על מנת לתגמל את עצמם על חשבון המשקיעים ובעלי המניות של החברה, היא נפוצה מאוד. גם חברות וגם ממשלות, לאורך השנים, נקטו במגוון אמצעים בכדי להתמודד עם בעיית סוכן זו. מחקר רב בתחום של המימון התאגידי, נערך גם הוא בנושא. עם זאת, הדיון בסוגיה נותר בעינו, ונמשכת המחלוקת העניינית סביב השאלה האם יש לנקוט בפעולות נוספות על מנת להגן על האינטרסים של המשקיעים ובעלי המניות מפני האינטרסים האישיים של מנהלי החברות.

הדיון סביב נחיצותה של רפורמה בשכר ותגמול בכירים בחברות הוא פעיל במיוחד. יש הטוענים כי בכירים מפעילים יותר מדי שליטה בנוגע לשכר של עצמם, וכי הם נוהגים לעתים קרובות לשלם לעצמם יותר מדי, וזאת על חשבון ההון של החברה, בעליה ומשקיעיה. לעומת זאת, אחרים טוענים כי הסדרי התגמול הקיימים מייצגים חוזים אופטימליים ונכונים מן הבחינה הכלכלית, המהווים תוצאה של משא ומתן בין החברות למנהלים. השכר הגבוה של המנהלים, לפי הגישה השנייה, נובע מכישורי הניהול הגבוהים והנדירים שלהם. בהינתן העובדה כי חוקרים מקרב שתי הגישות מציגים ראיות אמפיריות לטענותיהם, אין להתפלא על כך שהמחלוקת בין הגישות השונות לא מיושבת, ושנבעו ממנה ניסיונות רבים בתקופה האחרונה להעביר יותר השפעה לידי בעלי המניות על שכר המנהלים ועניינים נוספים הקשורים לניהולן של חברות ציבוריות (Edgerton, 2012).

וכך, בשנים האחרונות, שכרם של מנהלי ובכירי חברות נידון בהרחבה רבה בעולם, בעיתונות, בזירה הפוליטית ובמחקר האקדמי. מה שעומד מאחורי תשומת הלב הציבורית לכך, הוא הגידול הנרחב ברחבי העולם של שכר הבכירים בחברות. הנתונים אומרים כי משנת 1997 ועד שנת 2008, שכר המנהלים הממוצע ב-500 חברות המדד האמריקאי S&P עלה בפקטור של 12.5. באירופה המספרים דומים. כתוצאה מכך, כמה מנכ"לים של חברות ציבוריות גדולות בארצות הברית מרוויחים כיום יותר מפי 500 מהעובד בעל השכר הנמוך ביותר בחברות שלהם (Conyon & He, 2014). דוגמא לאי-שוויון בפירמה, הלקוחה מן המשק האמריקני, היא חברת מקדונלד'ס. בחברה זו, אי-השוויון בין מקבל השכר הגבוה ביותר למקבל השכר הנמוך ביותר בחברה, הכפיל את עצמו בתוך עשר שנים (Boerner, 2013).

הדיונים בזירה הציבורית, שהלכו ותפסו תאוצה בשנים האחרונות, התמקדו בעיקר בהיעדר ההוגנות הטמונה בפער ההכנסות ההולך ועולה בין המנהלים לעובדים שאינם מנהלים. בנוסף, הדיון

נסוב גם בסוגיות מוסריות וכלכליות הנוגעות לשכר המנהלים הבכירים, ובייחוד בשאלה האם הוא אכן מייצג ומוצדק על ידי הביצועים הניהוליים שלהם (Rost & Weiber, 2013).

ככל שהדיון הציבורי על סוגיה חברתית מתחמם וצובר פופולאריות, מחוקקים ורגולטורים נוטים להיענות לו והעלות הצעות לפתרון הבעיות. בעשורים האחרונים, התגמול שמשולם למנהלים בכירים בחברות נעשה לסוגיה ציבורית שכזו, וכך נוצרו דיונים ומחלוקות סביב השאלה מה ניתן לעשות בנוגע לשכר שלכאורה מוגזם של מנהלים בכירים של חברות ציבוריות גדולות (Boerner, 2013).

בעבודה זו, אני מתכוון לבחון את סוגיית שכר המנהלים הבכירים בחברות מן הבחינה המוסרית.

התפתחותה של בעיית הסוכן בחברות וניסיונות אחרונים להתמודד עמה

התפתחותם של תאגידיים תעשייתיים גדולים לפני למעלה ממאה שנים דרשה, ויצרה, צורה חדשה של "שליטה" על העסק. נוצרו יחסים חדשים (לזמנם) בין ספקי ההון (המממנים ובעלי המניות) למנהלים המקצועיים השכירים (Boerner, 2013).

בשלבם הראשונים של התפתחותם של התאגידיים העסקיים הגדולים, בעלי החברה היו גם מנהליה, והמנהל-הבעלים נהנה מרווחי החברה. עם הזמן גויסו מנהלים מקצועיים בכדי לנהל את ענייני היומיום של העסק. הבעלות פורקה- ותאגידיים רבים שייכים למספר רב של בעלי מניות (Boerner, 2013). מכאן הלכה ועלתה השאלה, מי ראוי ליהנות מההצלחות העסקיות של הפירמה?

לפי החכמה המקובלת, ספקי ההון- בעלי המניות ומחזיקי אגרות החוב, אמורים ליהנות מההצלחות החברה ורווחיה, בצורה של דיבידנדים ותגמולים אחרים (כגון עליית ערך המניה). אבל לבעלים הרבים והמפוזרים הללו יש מעט מאוד מה לומר על ענייני היומיום של העסק, והם לרוב לא מטריחים עצמם בשאלות ניהוליות.

מוקד הדיון הציבורי והאקדמי, כמו גם החקיקה המובילה בתחום, הוא ארצות הברית. מדינה זו היא גם הנחקרת ביותר בתחום, וכתוצאה מכך אתן במהלכה של עבודה זו, בין השאר, דוגמאות שונות ממחקרים העוסקים במשק האמריקני.

ב- 1992 התקבלו בארצות הברית תקנות המטילות על חברות אמריקניות ציבוריות חובת גילוי מורחבת של תנאי השכר של מנהלים בכירים; ב- 2010, לאחר המשבר הכלכלי העולמי, נכנסו בהן תיקונים רבים נוספים המרחיבים מאוד את השקיפות, כמו גם את חובת הגילוי (פרלמן ונווה, 2010). ב- 1993 הוגבל בארצות הברית גובה השכר שיוכר לצורכי מס עבור הפירמה במיליון דולר