

תוכן עניינים

3.....	מבוא.....
4.....	סקירה ספרותית.....
9.....	שיטות התגמול של המנכ"לים.....
13.....	המחקר.....
14.....	שיטת המחקר.....
14.....	מבנה הנתונים.....
15.....	הצגת הממצאים.....
18.....	סיכום הממצאים.....
19.....	סיכום, דיון ומסקנות.....
21.....	ביבליוגרפיה.....

מבוא

שכר המנהלים במשק בישראל בפרט ובמשק העולמי בכלל הוא שערורייתי. מנהלים עשויים להרוויח עד פי 100 מעובד רגיל. מנכ"ל אל-על, לדוגמא, מרוויח קרוב למיליון ₪ לחודש ואילו העובדים הזוטרים מקבלים שכר מינימום.

שאלת הגמול של המנהלים ובעיקר הגמול שלהם מול הצלחת החברה, עולה בכל פעם כאשר מתפרסמות רמות השכר של המנהלים. הדבר קורה לרוב בחודש אפריל של כל שנה, לאחר שהחברות מפרסמות את הדוחות הכספיים שלהם ואת עלויות השכר של המנהלים. מה קובע את שכר המנהלים הבכירים, האם כוחות היצע וביקוש בלבד, או שמא גם שיקולים אקסוגניים לשוק?

מנהלים משתכרים עשרות ומאות אלפי שקלים לחודש ועלויות השכר שלהם גבוהות הרבה יותר ורובם מקבלים מניות מהחברה. לעיתים, מנהלים מסוימים, דווקא כן נוטים לקבל את רעיון המתאם שבין הצלחה לגובה משכורתם, עובדה זו משפיעה לעתים על המדיניות הניהולית של אותו מנהל, בכך שהוא עשוי לבחור לוותר על הרווחים לטווח הקצר, אקט שאמור לשפר את תדמיתו ובכך הוא יוכל להשיג חוסן לטווח ארוך לחברה ולבעלי המניות שלה. לעומת זאת, יש כאלו הפועלים לדחיית התוצאות הגרועות עד לעזיבתם, לרעת החברה.

שוק העבודה של המנהלים מפעיל לחצים ישירים רבים על החברה למיין ולתגמל מנהלים על פי ביצועיהם, המחשה לכך ניתן לראות בהתנהגות החברה, שתמיד נמצאת במצב של חיפוש ואיתור מועמדים איכותיים לתפקידי הניהול הבכירים. מטבע הדברים, מועמדים חדשים לתפקיד יביעו עניין במבנה המנגנון שבאמצעותו יתוגמלו, ויוערכו הישגיהם, בגדול אפשר לקרא לזה תגובתיות. הם מחפשים מידע על תגובתיות המערכת לתגמול הישגים. יתר על כן, שוק העבודה של המנהלים הוא תחרותי, וכאשר מערכת התגמולים של החברה אינה תגובתית להישגים, מאבדת החברה את מנהליה הטובים להם מוצע שכר גבוה יותר בחברות אחרות. נקודה נוספת שיש לציין היא כי מאז חקיקת החוק שמחייב את החברות לפרסם את שכר המנהלים, ישנה מעין תחרות סמויה בין המנהלים, עובדה שמובילה ללחץ נוסף על הפירמות. למרות כל הנאמר לעיל שאמור להביא לעלייה מתמשכת בשכר הבכירים, עבר לאחרונה חוק להגבלת שכר הבכירים בענפי הביטוח והבנקים שיגביל את שכר הבכירים עד לפי 44 משכרו של העובד הזוטר של החברה, זמן קצר לאחר שהחוק התקבל, כבר ניכרה השפעתו כאשר אחד המנכ"לים החשובים במדינה הודיע על פרישתו, ציון קינן, מנכ"ל בנק הפועלים. רבים משערים כי הודעתו זו הגיעה כתוצאה מאותו החוק. וזהו אכן חוק חשוב, אך עדיין יש מה לעשות. קיימים ענפים נוספים במשק בהם קיימים פערים בלתי נתפסים. לאור כל הנאמר, עבודה זו תנסה לבחון את הקשר שבין שכר המנהלים לביצועי החברה, וזאת בעקבות רמות השכר הגבוהות של המנהלים לעומת עובדיהם.

השערת המחקר

המציאות הקיימת בישראל היא, שהקשר בין רמת השכר המשולמת למנהלים לבין רמת ביצועי החברה הינו רופף למדי, כלומר אינו בעל קשר מובהק. על מנת לבחון את השערות מחקר זה, נבחנו אמפירית את שכר המנהלים במשק

הישראלי אל מול מבחר מדדים המצביעים על מצבה של החברה ורמת הישגיה. כמו כן נציג מחקרים שונים אשר עוסקים בבחינת ההתאמה שבין ההצלחה העסקית של המנהל הבכיר, לבין התגמול אותו הוא מקבל.

סקירה ספרותית

כל שנה כשמתפרסם השכר של המנהלים בחברות הציבוריות בארץ, הוא גורר אחריו דיון ציבורי נרחב. יש המצדיקים את השכר המופרז, שכן הוא נועד לעודד אנשים איכותיים ומוכשרים יותר להיות מנהלים, וכתוצאה מכך רווחי החברה יעלו וגם כל ציבור בעלי המניות יצאו נשכרים מכך. מצד שני, ישנם רבים המבקרים את השכר, שכן לטענתם הוא לא קשור לביצועי החברה, אלא הוא נובע מיכולתו של המנהל "לסחוט" את הדירקטוריון שאמור לאשר את השכר, וכתוצאה מכך נפגעת הרווחיות של החברה.

המשכורות הגבוהות של המנהלים הבכירים מהוות נושא לדיון ולפולמוס בקרב אנשי תקשורת, בקרב העובדים, אנשי עסקים, כלכלה וקובעי מדיניות, במיוחד לנוכח הפער הניכר לעתים בין העלייה בשכרם לביצועי החברות. ברור אם כן, שמבנה שכר מנהלים בכירים נחקר ע"י אנשי אקדמיה ברוב שטחי הניהול, כגון: כלכלת עבודה, ארגון תעשייתי, חשבונאות, מימון, חוק, התנהגות ארגונית וניהול אסטרטגי, החוקרים מצאו קשר חיובי בין שכרו של המנכ"ל לביצועים חשבונאיים, כאשר מדדי הביצוע היו אחד או יותר מהמדדים הבאים: כמות המכירות, רווח תפעולי, רווח נקי, תשואה לנכסים, תשואה להון (Talmor, & Wallace, 2001).

על פי בעיית הנציג, המנהלים לוקחים פחות סיכונים מהבעלים. קיימת מידת אי-סימטריה בין הידע על הסיכונים הנלקחים על ידי החברה ואופן חלוקתם בין המנהל להנהלה. הוא מציין מס' מודלים אנליטיים שפותחו המתבססים על עקרון אופטימיזציה בחלוקת הסיכון בין המנהלים לבעלים. (Canarellaa & Nourayi, 2008).

מקורות הסיכון לחברה הנם:

(א) בהתרחשויות בסביבה הכלכלית של החברה ואינן בשליטת המנהל.

(ב) בפעולותיו ותשומותיו הייחודיות של המנהל המשפיעות על תפוקת הפירמה. מכון שבפועל לא קיימת נקודת אופטימום, למנהל יש יכולת תמרון והשפעה על מידת הסיכון הנלקחת על ידי החברה והעברת אחריותה לבעלים. לדוגמא: כאשר החברה תשקול כניסה לתחומי פעילות נוספים, המנהל בהכירו את תחומי פעילות אלו טוב יותר מן הבעלים וביודעו כי הסיכון להיכשל הנו 51% לעומת יכולת הצלחה של 49% יוביל לכך כי החלטה תתקבל על ידי הבעלים, ביודעו שבמקרא כישלון "יישאו" בעלי החברה בתוצאות.