

עניינים תוכן

1. מבוא 2
2. רקע כללי 2
3. תחילפי המוסר וחולשותיהם 4
4. יישום עקרונות המוסר 10
5. יישום של כלים ומודלים לקבלת החלטות מוסריות בעסקים בהקשר של תופעת המחקר 12
6. דיון, מסקנות והמלצות יישומיות 13
7. רשימה ביבליוגרפית 15

מבוא

בעבודה זו אבחן סוגיות מוסר בהקשר של שכר הבכירים

שאלת המחקר בה נדון בעבודה זו הינה : האם הגבלת שכר הבכירים היא מוסרית ונחוצה?

במהלך השנים האחרונות, עם התפתחות הכלכלה ותהליכי הגלובליזציה השונים, החל שכרם של הבכירים במשק לצמוח ללא היכר, וזאת בעוד שכרם של שאר העובדים, שאינם בכירים, המשיך לצמוח בקצב רגיל בהתאם להתפתחות המשק. המצב שנוצר הוא שמנכ"ל גדול יכול להרוויח עשרות מיליוני שקלים בשנה ומהווים מעטי מעטים במשק אשר מרוויחים סכומי עתק אלו.¹ נשאלת השאלה האם שכר זה ראוי, האם מדובר אכן ביכולות כה פנומנאליות שיש צורך לתגמל אותן פי 100 או 1000 מעובד רגיל? כמו כן, יש לתת את הדעת לכך שחלק גדול ממנהלים אלו מקבלים את שכרם מחברות ציבוריות בהן הציבור הוא מחזיק המניות האמיתי, שאלה זו מקבלת חשיבות גבוהה

בעבודה זו אסקור את יישום הכלים והמודלים לקבלת החלטות מוסריות בעסקים בהקשר של שכר הבכירים : טיפולוגיה של בעיות מוסריות בעסקים ומודל השלבים לקבלת החלטות. נדון באיך מנהל צריך להתמודד עם בעיה כגון דילמת השכר, מהי הסוגיה העומדת בפני הארגון בבואו לקבוע את שכר הבכירים, האם ישנה בעיה מוסרית בכלל ואם כן, האם ניתן לפתור באמצעות סגולות טובות. המטרה היא כמובן, לנסות להגיע להחלטה על בסיס הסכמה בפתרון מתאים לקווי היסוד של הארגון.

במקביל לבחינת כוחות השוק ותחליפי המוסר, אדון בדילמות המנהל והסוגיות הערכיות-מוסריות שהוא מתמודד איתן בבואו להעריך את שכרו בגובה מסוים והדילמות הארגוניות של חברה ציבורית או תאגידי שקובעים שכר בכירים ואיך הדילמות המוסריות מתיישבות עם עקרונות הקפיטליזם, שלפיהן רציונאלי זה מוסרי כי בעצם הלא רציונאלי נתפס כחייתי.

בעבודה זו אבחן את העמדות השונות באמצעות תיאוריות מוסריות וכלכליות שונות. בחינת מדיניות השכר למנהלים הבכירים בחברות, מעלה לא מעט שאלות אתיות כמו כיצד נקבעים תשלומי השכר של המנכ"ל בחברה? מי הם הגורמים המשפיעים והקובעים את גובה תשלומי השכר והאם גובה השכר קשור לביצועי החברה?.

רקע כללי

בישראל חוקק בשנת 2016 חוק להגבלת שכר הבכירים בגופים פיננסיים. חוק זה הינו הסנונית הראשונה בסדרת צעדים להגבלת שכר הבכירים. ע"פ החוק, תגמול מעל 2.5 מיליון ₪ בשנה יהיה חייב אישורים מיוחדים מהתאגיד ואין לאשר שכר העולה על 35 פעמים משכרו של העובד בעל השכר הנמוך ביותר. שכר מעבר לתקרה זו של 2.5 מיליון שח לא יותר בניכוי במס.²

בעקבות החוק יש שצפו התפטרות של מירב הבכירים בבנקים ובתאגידי הציבוריים המובילים במשק על מנת שיוכלו לשמור על תנאי הפרישה שלהם לפי החוקים הקודמים במסגרת "דור מעבר". בפועל, מי שפרש הוא ציון קינן מבנק הפועלים עד כה ושאר מנכ"לי הבנקים טרם הודיעו על פרישתם.

¹ אתירם, ב. (2013). ניכוי הוצאות שכר : בין שכר בכירים מופרז, הפליה ושוחד. עיוני משפט (לו), 163-214.

² חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידי פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016

עפ"י סקירה משווה בנושא הגבלות על שכר בכירים בחברות ציבוריות שנערכה ע"י מרכז המידע והמחקר של הכנסת³, סין היא המדינה היחידה בה נמצאו הגבלות חקיקה ישירות על שכר בכירים בחברות ציבוריות הנתונות בשליטה או בבעלות של ממשלת סין. בסקירה זו נכתב כי: "בשנת 2009 נקבע כי שכר בכירים בחברות מסוג זה יוגבל ל-410,000 דולר בשנה. בהוראות נוספות שהוצאו באותה שנה קבעה ממשלת סין כי בחברות מסוג זה שחלה בהן ירידה ברווחיות לא יעלה השכר על 90% מהסכום ששולם לבכירים בחברות אלו בשנה הקודמת".

המצדדים בהגבלת שכר הבכירים טוענים שאין כל קשר בין שכר הבכירים לבין תפוקותיהם או לביצועי החברות שהם מנהלים. לטענתם השכר מבטא אך ורק תוצאה של כוחם הרב של המנהלים ויכולתם "לסחוט" כספים מבעלי המניות והעובדים. לעומתם טוענים מתנגדי החוק שהכרחי כי שכר מנהלי חברות יהיה קשור בתפוקותיהם, שכן בעלי המניות, ובמיוחד אלה שאינם בעלי השליטה בחברה, אינם עוקבים אחר כל החלטה של המנכ"ל. ההיגיון מאחורי המשכורות הוא שמנהל החברה פועל על מנת למקסם את התשואה עבורם.⁴

הבעיה המרכזית איתה מתמודד הארגון בהקשר זה הינה בעיית הסוכן. האינטרס של המנהל הוא להרוויח כמה שיותר ולהאדיר את שמו פרטי לעומת האינטרס של הארגון להרוויח כמה שיותר כסף. בעוד המנהל הוא זה שאחראי בפועל על קבלת ההחלטות בארגון, יש לגרום לכך שהוא אכן יפעל למימוש מטרות הארגון ולא למטרותיו האישיות. ועל כן, בחרו ארגונים רבים לתת למנהל כל כך הרבה כסף בשביל שיהיה כל כולו מרוכז בארגון, שעה שמטרותיו האישיות מולאו, מבחינה כלכלית.⁵

מחקרו של מחרז עבור בנק ישראל, בחן את הקשר בין ביצועי חברות ציבוריות גדולות לבין הפיצוי הכולל למנכ"ל שלהן, מצא מתאם חיובי מובהק⁷. המחקר בחן 186 חברות ציבוריות אשר שילמו למנכ"ל שלהן מעל למיליון ש"ח בשנת 1997, ומצא כי "הגדלת הרווח התפעולי ב-10% מלווה בגידול של 25.3% בשכרו של המנכ"ל". ומכיוון שמדובר ברווחי עתק של החברות, ייתכן בהחלט שגידול ברווחים של מאות מיליוני שקלים, יגרור עדכון של מיליוני שקלים בודדים בשכר המנכ"ל. באור זה, נראה כי שכר הבכירים אכן מוצדק וגם אם הוא נראה שמנופח מנקודת מבט חיצונית, ייתכן והוא כדאי עבור הארגון לצורך השאת הרווחים. מנגד, קיימים מחקרים המראים את התוצאה ההפוכה – שלא קיים קשר בין התגמול לבין ביצועי המנהלים הבכירים, בין אם הם מותנים בביצועים ובין אם לא.⁸

³ נתי פ'. (2010). הגבלות על שכר בכירים בחברות ציבוריות. הכנסת, מרכז המחקר והמידע.

⁴ Bapuji, H., & Neville, L. (2015). Income inequality ignored? An agenda for business and strategic organization. *Strategic Organization*, 1476127015589902.

⁵ Beaudoin, C. A., Cianci, A. M., & Tsakumis, G. T. (2015). The Impact of CFOs' Incentives and Earnings Management Ethics on their Financial Reporting Decisions: The Mediating Role of Moral Disengagement. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 505-518.

⁶ Joutsenvirta, M. (2013). Executive Pay and Legitimacy: Changing Discursive Battles Over the Morality of Excessive Manager Compensation. *J Bus Ethics* (116), 459-477.

⁷ מחרז, י'. (יוני 2002). מועדון המיליון – הקשר בין השכר לביצועים של מנהלים בחברות ציבוריות. הרבעון לכלכלה.

⁸ O'Reilly, C. and Main, B. (2010), Economic and psychological perspectives on CEO compensation: a review and synthesis. *Industrial and Corporate Change*, Vol. 19 No. 3, pp. 675-712.