

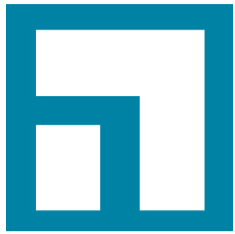
שי תקן

- **אישי:** 43, נשוי + 2, מתגורר במושב חרות
- **השכלה:** תואר ראשון במשפטים מאוניברסיטת תל אביב
- **תפקיד:** שותף וראש תחום יחסי עבודה במשרד פישר בכר ושות'
- **תפקידים קודמים:** יו"ר אגף התארגנות עובדים בהסתדרות והיועץ המשפטי של האגף לאיגוד מקצועי; שותף במשרדה של תמר גולן

”כשאתה רוצה, גם מטאטא יורד”

ההחלטה להקציב מיליון שקלים למאבק זניח אך מתוקשר; פקידי ההסתדרות שנשלחו להפגין בתשלום; והמאבק האגרסיבי במתחרה החדש. אחרי שהעיר את ההסתדרות מתרדמתה, עו"ד שי תקן עוזב את הלשכה המשפטית, ומגלה איך באמת נולד מאבק עובדים. בלעדי ← שי ניב

”
בלוי המנהיגות בשטח
ההסתדרות לא שווה הרבה, גם
אם היא אימפריה. אם מושהו
יוקלע לצרה וצריך ללכת להרביץ
למושהו, כולנו נבוא. ככה זה
בחברות, ככה זה במלחמה”



מעבר מהבניין האפור וההיסטורי של הוועד הפועל אל המגדל הנוצץ ברחוב פריש בתל אביב דווקא טבעי מאוד לעו"ד שי תקן, שהצטרף לאחרונה כשותף למשרד פישר בכר חן וול אוריון

ושות'.
"לי ולעופר עיני היה ברור כבר מההתחלה שלא הגעתי להסתדרות כדי להישאר בה עד הפנסיה", הוא אומר, ומוסיף ספק בהלצה ספק ברצינות גמורה: "גם מנהל הסניף בבנק שלי לא היה מאושר מהתקופה שלי שם. מלכתחילה, כשסיפרתי לאשתי שאני הולך להסתדרות היא חשבה שהחלקתי על בננה".

כשנכנס תקן לתפקיד היועץ המשפטי של האגף לאיגוד מקצועי הוא מצא לשכה משפטית עם אנשים מקצועיים ומסורים מאוד, אבל עם מסורת של פסיכיות; איגוד מקצועי של עובדים מאגרים, אבל הרבה פחות מקצועי עבור אלה שעדיין לא התאגרו ומתקשים לעשות זאת.
באחד מהימים הראשונים שלו בארגון הוא הגיע לשיבת הנהגת ההסתדרות, ובצעד אמרץ, שלא לומר חצוף, הצביע על מה שרבים מהם סירבו לראות: "אנחנו לא מגיעים אל השטח, והשטח לא מגיע אלינו".
תקן תיאר בפני חברי ההנהגה כיצד איתי סבידסקי ואנשיו, לימים אלה שהקימו את הארגון המתהדר "כוח לעובדים", מגיעים למקומות עבודה שבהם ההסתדרות מעולם לא דרכה.
בתי קפה למשל. כך, כשברמן צעיר בשם אלון-לי גרין מסניף קופי בין ברחוב אבן גבירול בתל אביב הגיע להסתדרות וסיפר שפיטרו אותו לאחר שהקים במקום ועד עובדים, תקן ידע שזו ההודמנות של הארגון להחליף דיסקט.

"אנחנו הלשכה המשפטית של האגף לאיגוד מקצועי, אנחנו לא עושים תביעות פרט", אמרו לו אנשיו. היו כאלה שאמרו לו במפורש שההסתדרות אינה צריכה להתעסק עם ברגמים בני 18.
"אני חשבתי שזויה שאלה עקרונית של חופש ההתאגדות", אומר תקן, "ושהאגף לאיגוד מקצועי צריך לנקוט עמדה במקרים כאלה. מה גם שיש לנו זכות משפטית להגיש תביעה כזאת בשם ההסתדרות ולא בשם העובד.

"עורכי דין ותיקים, שהיו מקובעים מאוד בתפיסות שלהם, אמרו לי, 'תדע לך שי, אם נגיש תביעה כזאת היום, מחר יהיו לנו מאה תביעות כאלה'. אמרתי להם שאם הם ימצאו תביעה אחת שהגישה ההסתדרות במש השנים האחרונות בעניין עובד שפוטר בגלל חופש ההתארגנות, או אני אשתכנע. אם לא, נגיש את התביעה למחלת בבוקר. הגשנו את התביעה למחרת".
תקן יכול היה להסתפק בהחזרתו לעבודה של אותו ברמן צעיר ולוחמני, אבל הוא וזיהו את הפוטנציאל להון פוליטי שישת את האינטרס הרחב של ההסתדרות, ובעת הוא חושף כיצד עובד המנגנון, שבוחר היכן לעשות רעש והיכן לא.
"אמרתי לעופר, 'בוא נעשה מזה מאבק רגל'", אומר תקן. "עופר אהב את הרעיון, ואמר לי שאם נצטרך יש לנו תקציב של עד מיליון שקל לצורך המאבק. אז עשינו מאבק. לקחנו את כל 500 העובדים של בניין הוועד הפועל בתל אביב, ועשינו להם סידור עבודה. שלוש משמרות ביום מהבוקר עד 11 בלילה, כולל ימי שיש שעליהם שילמו להם שעות נוספות. זה היה מאוד יפה, ראיתי את אותם פקידים, שכולם אוהבים לרדת עליהם, עם אור בעיניים.

"ככה בכל יום, מול הסניפים של קופי בין. 11 עובדים סכר-הכול היו באותו סניף, ואנחנו דרשנו הסכם קיבוצי על כל הרשת, על כל 300 העובדים.



אלון-לי גרין. "שאלה עקרונית של חופש ההתאגדות"



עם עופר עיני. "זה כוח שמאזן כוח, וכוח הוא לא דבר שצריך לתפוס אותו כדבר שלילי"

"עם כל הכבוד לדמוקרטיה, ואני מאמין גדול בדמוקרטיה, בתהליך של משא ומתן תוך כדי סכסוך עבודה אתה לא יכול לקבל החלטות באמצעות הצבעה בכיכר העיר"

=====

"אני תמיד אומר למעסיקים: אם העובדים אצלכם רצו להתארגן, אז סימן שמשוהו אצלכם לא עובד. רוב ההתארגנויות שאני ליוויתי לא נולדו כי העובדים רצו תוספות שכר"

באה אליי עו"ד דפנה שמואליבין (שייצגה את הנהלת הרשת, ש' ב') ואמרה לי, 'שי, אתה בחור רציני, מה זה השטריות האלה? תסביר לי את זה משפטית'. אמרתי לה, 'דפנה, כשאתה רוצה, גם מטאטא יורח. עכשיו תכירו בהתארגנות'. בסוף חתמנו על הסכם".
גישה אקטיביסטית.

"זו אותה גישה שאומרת שהלשכה המשפטית יחמת ולא מתגוננת. בעיניי המטרה הייתה לחזק את כוחה של ההסתדרות במגזר הפרטי, כי מתוך מיליון עובדים מאוגדים 700 אלף הם מהמגזר הציבורי.

"זה אומר שיש עוד שני מיליון שכירים בישראל שהם לא מאוגדים. בהשוואה לעולם המערבי זה דווקא יפה, ובתוצאה מהשינוי שהוטלנו בהסתדרות הארגון הזה הולך וגדל בזכות עוד עובדים שמצטרפים, וזו תופעה שלא רואים היום בשום מקום אחר בעולם. ארגוני עובדים בחו"ל פונים לעופר ומבקשים להיפגש איתו כדי להבין מה עשינו פה. גם התחרות שיש היום בין ארגוני העובדים זו תעודת כבוד לטעמי למדינת ישראל. בכל העולם יש נסיגה בעבודה המאורגנת, ואצלנו רבים מי יעשה יותר".

המדינה, המשק, העובדים

כשתקן מדבר על מריבה, הוא אומר זאת באנדרסטייטמנט. מצד אחד קשה לו עדיין להגות את צמר המילים כוח לעובדים, ומצד שני הוא זה שהוביל באופן ישר את המאבק העיקש בארגון החדש. כשעובדי חברת אקרשטיין בירוחם, למשל, הצטרפו לכוח לעובדים והארגון הוכר רשמית כארגון היציג שלהם על-ידי בית הדין האזרחי לעבודה בבאר שבע, ההסתדרות צירפה אליה כמהלך בוק את כל יתר העובדים של אקרשטיין, במפעלים באשרוד ובראש פינה. המהלך הזה הביא לכך שבית הדין הארצי לעבודה קבע שההסתדרות היא הארגון היציג של כל עובדי החברה, גם אלה מירוחם. בכוח לעובדים טענו כי ההסתדרות עשתה יד אחת עם הנהלת החברה רק כדי לשבור את התחרות שקמה לארגון הוותיק, אבל לא הצליחו לנבות את הטיעון הזה בראיות של ממש. גם באוניברסיטה הפתוחה ניסו תקן ואנשיו בהסתדרות לונב בכוח לעובדים רגע לפני שאלה חתמו



עם עופר עיני. "זה כוח שמאזן כוח, וכוח הוא לא דבר שצריך לתפוס אותו כדבר שלילי"

על הסכם קיבוצי משמעותי ראשון עבור הארגון החדש במקום עבודה גדול, ועוד כזה שפועל במגזר הציבורי – מעוז כוחה של ההסתדרות.
באוקטובר אשתקד שלח תקן מכתב כהול לנשיאת האוניברסיטה, פרופ' חגית מסר־ירון, שבו הוא מפציר בה שלא לחתום על ההסכם שגובש עם כוח לעובדים, בטענה כי הוא "פוגעני" וכי ההסתדרות היא זו שמייצגת את מרבית המנחים ואת רכזי ההוראה במוסד, לאחר שצירפה מאות מהם לשורותיה. בית הדין הארצי לעבודה נדרש שוב להתערב בהתגוששות הוו בין הארגונים, אך הפעם פסק לטובתו של כוח לעובדים.

לשיאה הגיעה התחרות בין הארגונים בחודש האחרון. עובדי מפעל חיפה כימיקלים צפון הודיעו במפתיע כי הם נטשו את ההסתדרות ועברו אל כוח לעובדים. בוועד הסבירו כי ראשי ההסתדרות במרחב חיפה עמדו לחתום על הסכם "מעל ראשיהם" של העובדים, למרות ההתנגדות התקיפה של הוועד. בהסתדרות הסבירו שהם גיבשו הסכם טוב ואף מצוין עבור העובדים, אולם אלה העלו "דרישות מופרזות".

האמירה הוו התקבלה כהרמה להנחתה אצל הארגון המתחרה. ד"ר עמי וטורי, ממייסדי כוח לעובדים, מיהר לתקוף את ההסתדרות: "ארגון עובדים לא יכול לבוא מהאמצע כאילו הוא מהאו"ם ולקחת על עצמו תפקיד של מגשר. רוצים מגשר? תפנו למגשר. אנחנו תמיד נהיה באותו צד של המאבק, וזה תמיד הצד של העובדים – בלי להתבלבל".

"אני לא רוצה להתייחס לאנשים ספציפיים", מגיב תקן, "אבל אמירה כזאת יכולה להיאמר רק על-ידי מישהו קטן וחלש, כי אז הוא חייב לעשות רק מה שהעובדים אומרים שהם רוצים. ארגון עובדים, לטעמי, חייב להיות חזק וגרדל, כדי שהוא יוכל להיות המבוגר האחראי. זו חובתו להיות כזה".

מה לא הגיוני בכך שארגון העובדים יהיה בצד העובדים בכל מחיר?

"בתוך ההתלהטות של השטח ושל המאבק, העובדים תמיד ילכו אל העמדה הקיצונית. אם תעשה משאל בקרב עובדים באמצע סכסוך עבודה – האם להקצין את המאבק או למתנו – אתה תראה שהתחרות תהיה מי צועק יותר חזק ומי אומר מהר יותר שצריך לשרוף את המפעל. המציאות היא שהעובדים והמעסיקים הם צוות המפעל שלך מפסיד.

"עם כל הכבוד לטיסמאות על דמוקרטיה, ואני מאמין גדול בדמוקרטיה, בתהליך של משא ומתן תוך כדי סכסוך עבודה אתה לא יכול לקבל החלטות באמצעות הצבעה בכיכר העיר. זה כמו שהממשלה לא הולכת למשאל עם על כל החלטה שהיא מקבלת. ככה צריך להיות גם עם ארגוני עובדים – העובדים צריכים לדעת שבקצה יש מישהו שיודע להוביל. עופר עיני אמר פעם שהוא פועל לפי סדר חשיבות שבו קודם כול נמצאת המדינה, אחריה המשק, ואחר כך העובדים. ברור שבשיח פופוליסטי תראה סדר הפוך".

עוזרים להשיג את השליש

הגישה האקטיביסטית של תקן, בין היתר כריאקציה למתחרה הלוחמני, הובילה את ההסתדרות לשנות גישה. לפני כשנתיים הוקמה בארגון הוותיק יחידה



מיוחדת להתארגנות עובדים; יחידה שתוך כדי ההקמה שלה כבר הפכה לאגף, בעיקר כדי לטפח את האגו של תקן. כך, עיני, בתחום האופייני לו, ירדע כי מינוי של אבי ניסקורן לתפקיד יו"ר האגף לאיגוד מקצועי עלול לפגוע במעמדו של תקן, שהיה כפוף עד אז ישירות ליושב ראש. כדי שמעמדו לא ייפגע, הודיע עיני על שני מינויים באותו יום: ניסקורן ליו"ר האגף לאיגוד מקצועי, ותקן ליו"ר האגף החדש להתארגנות עובדים. שווים בני שווים.

גולת הכותרת של האגף היא ארבעה אנשי שטח ("בקרוב יהיו שישה"), המצויידים ברכבים צמודים ובפק"ל התארגנות: דוכן נייד, טופסי הצטרפות להסתדרות, עלוני הסברה וכמה דגלים. "הם לא שותים כוס תה בבניין הוועד הפועל ומחכים שמישהו יביא להם את מספר החתימות הדרוש כדי שיכירו בהתארגנות לפי החוק", אומר תקן. "מספיק שמישהו מתקשר לחדר המצב ומספר שהוא רוצה להקים ועד, אז מיידית מוזמינים אותו לפגישה. הם נוסעים לדימונה, לקריית שמונה, הם כל הזמן מחוברים לטלפון. הם צריכים להיות שם בשביל אותו מנהיג עובדים טרי שבשעה שתיים כלילה לא נרדם כי הוא מפחד שמחר יפטר אותו".

"בעבר", הוא ממשיך, "אם עובד היה מגיע להסתדרות ומספר שהוא רוצה לארגן את העובדים, היה אומר לו איש האיגוד המקצועי המנומנם, 'תשיג חתימות של שליש מהעובדים ואז נתחיל לעבוד על זה'. מהר מאוד הבנו שצריך לעשות את ההפך: אנחנו צריכים להיות אלה שעוברים לו להשיג את השליש. אנחנו עושים את זה על-ידי הרחבת מספר העובדים שמובילים את ההתארגנות, ומחתימים את החברים שלהם. בסוגל, למשל, כבר בימיים הראשונים היו לנו שלושים מנהלי תחנות שהחתימו על טופסי הצטרפות לארגון. אנחנו מגדירים את זה כמו מבצע ממש - כל אחד מקבל גבולות גזרה ורואג להביא עשרים עד שלושים חתימות. בשיטה הזאת זה הולך מהר, ובישראלכרט למשל היו לנו 700 חתימות בתוך יומיים".

החברה האלה יודעים למה הם נכנסים כשהם פונים אליכם ומבקשים להקים ועד?

"במקרים רבים הם לא ממש יודעים. כי כשהם מבקשים להקים ועד זה בעצם לומר, 'אנחנו מתנדבים להנהיג את המרד'. הם יודעים שהם רוצים לחולל שינוי, אבל לא תמיד יודעים להגדיר מהו השינוי שהם מייחלים לו. אני מסביר להם שזה גם כרוך בסיכונים: שהנהלות, בדרך כלל, ינסו לשבור את ההתארגנות. איך?

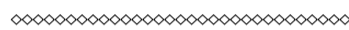
"באמצעות שתי אפשרויות: או 'לירות כדור בראש המנהיג', או לקנות אותו. מבחינת המעסיקים, אגב, זו אסטרטגיה נכונה, כי בלי המנהיגות בשטח ההסתדרות לא שווה הרבה, גם אם היא אימפריה. תראה למשל את החברה של סנוול, שהיא חבורה מדהימה. הם היו מנהלי תחנות דלק שכמעט לא הכירו זה את זה, אבל הם הלכו והתלכדו. אני יכול להגיד לך שהיום החברות שלהם בינם לבין עצמם, ואפילו בינם לבין, היא כמו חברות מהילדות, שאם מישהו ייקלע לצרה וצריך ללכת להרביץ למישהו, כולנו נבוא. ככה זה בחברות, ככה זה במלחמה, וזה מה שעשינו".

"אני לא יודע מה זו בריונות"

זו לא הפעם הראשונה או השנייה שבה תקן משתמש בטרמינולוגיה צבאית. "בנינו תורת לחימה שמושפעת מכמה תורות, ואני מוכן למנות שתיים: האחת זו תורת הלחימה הצה"לית, והשנייה זו אמנות הלחימה של סון טו, 'התנ"ך של סיריט מטכ"ל'. שני דברים אומרת התורה הזאת: שאת המלחמה מנצחים לא בשדה הקרב אלא עוד ברמת התכנון שלה, ושהניצחון הכי נכון והכי חזק מושג ללא קרב בכלל. כלומר, אם אתה יודע לייצר מהלך שהוא מספיק מרתיע, אתה תנצח.

"בהתארגנויות עובדים זה דומה: בסוף הכוח מדבר, ואני אומר את זה כמשפטן. אתה יכול ללכת לבית הדין לעבודה ולקבל פסקי דין יפים ועקרוניים, אבל אם לא יהיו איתך מספיק עובדים חזקים ומלוכדים להתארגנות תקרוס. ככה היה במטרון בבאר שבע (שביתת נהגי האוטובוסים, ש' נ') ובמקרים נוספים. יחסי עבודה קיבוציים זה שטח, וכמה אתה חזק בשטח.

"כשמנכ"ל מנסה לשבור התארגנות, זה צל"ש או טר"ש. אם הוא הצליח הוא כוכב, אבל אם הוא נכשל, הוא ברוב המקרים משלם בראשו, כי הוא הכניס את החברה למשבר אסטרטגי"



"אני מניח שאילו הייתי רוצה יכולתי לתת את העצות הכי טובות כיצד לשבור התארגנויות, אבל אני לא אהיה שם. אני חושב שהתארגנות עובדים היא לא דבר מזיק למקום העבודה"

אם העובדים יהיו חזקים אתה תנצח את ההתארגנות, וזה פחות חשוב מה יהיו הטענות המשפטיות".

יש מי שרואה בנישה הזאת שלך ושל ההסתדרות בריונות. למשל יקי ורמני, מנכ"ל אלקטרה, שהתכחש לחוקיות ההתארגנות ברשת מחסני השמל.

"אני לא יודע מה זו בריונות. הרי אתה יכול להניח שלא היינו משביתים את נמל חיפה בגלל שבמחסני השמל לא מכירים בהתארגנות. המעסיק הממוצע רגיל לסיטואציה שבה הוא החזק. כשהמנהל נמצא לבד בחדר עם העובד הבודד, וראי שהוא תמיד יותר חזק, אבל פתאום, כשיש התארגנות, מאזן הכוחות משתנה. ברור שקצת קשה למעסיק לקבל את זה. זה כוח שמאזן כוח, וכוח הוא לא דבר שצריך לתפוס אותו כדבר שלילי".

איך בדיוק?

"צריך לתעל את הכוח הזה לאפיק של הידברות עניינית, לא לאפיק של קרבות. כמו שהתהליך הזה הוא דרמטי עבור העובדים, ככה הוא דרמטי עבור ההנהלה. זה לא אירוע שהוא חלק ממהלך העסקים הרגיל. זהו אירוע אסטרטגי בחייה של חברה. לכן גם בהסתדרות הפנמנו שצריך לתת לצד השני להתרגל, להשלים, ולקבל החלטה שהם הולכים לתהליך הזה. אז עם כל זה שיש חובה בחוק לנהל משא ומתן להסכם קיבוצי ברגע שההתארגנות אותנטית, עדיין זו החלטה שמנהל צריך לקחת אותה: האם הוא נלחם או שהוא אומר לעצמו, העובדים רוצים להתארגן? אני אשב ואדבר איתם.

"בכלל, אני תמיד אומר למעסיקים: אם העובדים אצלכם רצו להתארגן, אז סימן שמישהו אצלכם לא עובד, משהו לא טוב להם; עשית משהו לא נכון, ניהלת לא נכון. רוב ההתארגנויות שאני ליווית לא נולדו כי העובדים רצו תוספות שכר".

רוב המעסיקים רואים בהתארגנות של עובדים מעין פיגוע בתוך העסק, הלא כך?

"זה תלוי מאוד בתפיסת העולם של המנהל ובהיכרות שלו עם מקומות עבודה מאורגנים. חברות שלא מכירות יחסי עבודה קיבוציים נורא נבהלות מהקמה של ועד. הן שקועות באיזו תפיסה מקובעת שקשורה לימים שבהם הוועד וההסתדרות ניהלו את המפעל. אנחנו כבר לא שם היום, חד-משמעית. אם תברוק את ההסכמים הקיבוציים שחתמנו עליהם בשנים האחרונות

בהתארגנויות פורצות, לא תראה שום מקרה שבו הוועד יכול לנהל את המפעל. תכליתם של ההסכמים החדשים, מעבר לטיפול בבעיות הרלבנטיות לאותו מקום עבודה, היא הכרה בוועד העובדים, בקיומו של פרטנר ליחסי העבודה".

המטרה: מהלך אסטרטגי

תקן מרגיש נינוח למדי במשרד החדש שלו. אחרי הכול הוא ממוקם במרחק הליכה מבית ההסתדרות. אבל יותר חשוב: הוא נשאר עדיין בגדר יועץ חיצוני לארגון. זה כולל אפילו ליטיגציה בתיקים עקרוניים, או כסכוכי עבודה מתוקשרים כמו זה של רכבת ישראל. לשותפים הבכירים במשרד היה היגיון רב בצירופו של תקן: המשרד מייצג את החברות הגדולות ביותר במשק, אבל במקרים מורכבים של יחסי עבודה הם הפנו עד היום את הלקוחות למשרדים שמתמחים בכך. מי שנהנו מהפרגון הקולגיאלי הזה הם בעיקר נחום פינברג, אריאל שמר, גרעון רובין, דפנה שמואלביץ, ארנה לין ותמר גולן. עכשיו, כך הם מתכננים לפחות, הלקוחות יישארו ב"בית" - וכך גם הכסף.

"אני מכוון מאוד גבוה", אומר תקן. "הכוונה שלנו היא לייצר מהלך אסטרטגי שיבנה לראשונה מחלקה שתהפוך את המשרד למוכיל גם בתחום יחסי העבודה. בתפיסת העולם שלי, שהתקבלה פה על דעת שותפיי, אם אתה רוצה להיות משרד מוכיל בתחום העבודה, אתה חייב להיות שחקן בתחום יחסי העבודה הקיבוציים, ובפרט כסכוכי עבודה. זה אומר שאתה יכול להיות בצד של המעביד, של העובד, ואפילו בצד של הממשלה".

מה יקרה כשתבקש לייצג מעסיק בתיק נגד ההסתדרות? אתה הרי מייצג לה.

"תיאורטית, יכולה להיות סיטואציה של התנגשות, אף שרוב סכוכי העבודה קשורים למגזר הציבורי כך שהם נוגעים פחות ללקוחות שלנו. אבל ברור שאם יהיה פוטנציאל לניגוד עניינים אנחנו ננטרל אותו, לא נהיה גם וגם".

אני אקשה עליך קצת. אחרי כל המילים היפות שלך על חופש ההתארגנות, מחר יבוא אליך לקוח ויגיד שהוא רוצה לשבור בכל מחיר את ההתארגנות שקמה אצלו בעסק. אתה תגיד לו ללכת למישהו אחר?

"אני מניח שאילו הייתי רוצה יכולתי לתת את העצות הכי טובות כיצד לשבור התארגנויות, בגלל ההיכרות שלי עם הצד האחר. אבל אני לא אהיה שם. אני בא מהמקום הערכי. אני חושב שההתארגנות עובדים היא לא דבר מזיק למקום העבודה. היא לא דבר שלילי. צריך לדעת לייצר תהליך שהוא גם תהליך של בניית אמון וגם תהליך של הידברות שבסופו של דבר עובדים יחד.

"לכן אם יבוא אליי מעסיק ויגיד לי, 'יש אצלי התארגנות עובדים, בוא תנהל את המשא ומתן איתם ותביא לי הסכם שאני יודע להיות איתו' - אז אהלן וסהלן. אבל אם הוא יגיד לי, 'בוא נשבור את ההתארגנות', אני אסביר לו למה אני חושב שהוא טועה, למה אני חושב שזה מהלך אסטרטגי שיעלה לחברה מחיר כבד ולא מוצדק, שהוא יכול לשלם בראשו כשהוא ייכשל, וזה כבר קרה - כי בסוף, כשמנכ"ל מנסה לשבור התארגנות, זה צל"ש או טר"ש. אם הוא הצליח הוא כוכב, הוא פופאי. אבל אם הוא נכשל, הוא ברוב המקרים משלם בראשו, כי הוא הכניס את החברה לכאוס, לסחרור, למשבר אסטרטגי".

shai-n@globes.co.il



דפנה שמואלביץ.
"בסוף חתמנו על הסכם"