

האיגוד המקצועי

למען פועלי מחנות הצבא

הבריטים העסיקו במחנות הצבא בארץ כוח עבודה אזרחי. העובדים הועסקו ישירות על-ידי שלטונות הצבא ונקראו פועלי רג'י. הצבא הבריטי החל להעסיק פועלים בתקופת המאורעות (1936-1939). כבר אז הועסקו כ-1,500 פועלים בבניית מחנות צבא בחיפה, בסרפנד [צריפין], בנתניה ובמקומות אחרים. במלחמת העולם השנייה בעת שהתרכזו בארץ כוחות צבא גדולים, הורחבו מחנות קיימים והוקמו מתקנים חדשים, וגדל מספרם של עובדי הרג'י, יהודים וערבים. בתקופת השיא הועסקו במגזר זה יותר מ-15 אלף פועלים יהודים, שהיו פוורים בעשרות מחנות צבא, לעתים מרוחקים ומנות-קיים מביתם וממשפחתם, כשהם עובדים וחיים בתוך רוב של ערבים. הבריטים העסיקו עובדים לא מקצועיים ובעלי מקצוע: פקידים, מהנדסים, צבעים, מכונאים, בנאים ועוד. רק חלק מהפועלים היהודים היו מאורגנים במסגרת ההסתדרות, ואילו האחרים היו רוויזיוניסטים, אנשי "אגודת ישראל", חברי "המזרחי" ואחרים, אשר זרמו אל המחנות כדי למצוא פרנסה.

תנאי העבודה של הפועלים במחנות היו קשים: שכרם היה ירוד ונוצרה אצלם תחושה של מרירות, מה גם שניכר היה פער בינם לבין עובדי התעשייה ופועלי "סולל בונה"; לעתים לא זכו למטבח ראוי ולא סופקו להם מצרכים בכמות מספקת; לפעמים לא נמצא לפועלים שיכון נאות. העסקתם של פועלים יהודים וערבים בכפיפה אחת לוותה בתקריות ונוצר הרושם כי הבריטים פעלו על-פי שיטה של הפרד ומשול, אשר השפיעה על התגברות המתח הלאומי וכרסמה בשיתוף הפעולה בין העובדים בני שני העמים. מציאות זו השפיעה לרעה על יציבות הפועלים בעבודה והכבידה על התהוותו של יסוד ארגוני קבוע, בעיקר במקומות המרוחקים.

ההצטרפות אל כוח העבודה במחנות נעשתה ללא ארגון והכוונה. חלק מהפועלים התקבלו לעבודה לאחר שבאו אל שערי המחנות, ונמצאו מתאימים על-ידי מנהלי העבודה. צורת ההשתלבות בעבודת המחנות, גישת שלטונות הצבא לנושא והרכבו המקצועי והפוליטי של ציבור הפועלים - יהודים

וערבים וחברי ארגונים שונים ואף מתחרים בקרב הפועלים היהודים עצמם - הכבידו על התארגנות העובדים ועל מאבקם לשיפור תנאי העבודה. ההסתדרות הפקידה בידי ברל רפטור את הטיפול בפועלי הרגיל. הוא סייר במחנות, נפגש עם הפועלים, פעל לארגונם, עודד את רוחם וייצג אותם בפני הוועד הפועל של ההסתדרות. גולדה טיפלה בפועלי המחנות בתוקף תפקידה כראש המחלקה המדינית של ההסתדרות, אשר נשאה ונתנה בעניינם עם השלטונות הבריטיים. חברותה במחלקה לאיגוד מקצועי ועיסוקה בנושאי העזרה ההדדית העמיקו את התעניינותה במגזר עובדים זה וחייבו את מעורבותה בו.

העסקת עובדים במחנות הצבא הבריטי הקלה ממצוקת האבטלה. נוסף להיבט חשוב זה התייחסה גולדה אל העבודה בשורות הצבא הבריטי כאל צורה של השתלבות היישוב היהודי במאמץ המלחמה נגד הנאצים.¹⁶⁴ העבודה במחנות הצבא תרמה גם למערכת הבטחונית של היישוב, באמצע עותה נוצר מאחז יהודי במתקנים צבאיים ונוספו מקורות להשגת כלי גשק. גולדה פעלה להרחבת מספר המועסקים עלידי הצבא הבריטי, ונוסף על הפנייתם לעבודה, דאגה לתמיכה למשפחותיהם באמצעות מפעלי העזרה ההדדית. המשפחות נהנו ממפעל ההספקה של "משען" וממפעל ההזנה לילדים במועדונים של "אמהות עובדות".

המודעות לצורכי המאמץ המלחמתי חייבה לדעת גולדה, מדיניות מקצועית קונסטרוקטיבית. דהיינו, היא ביקשה להימנע ככל שניתן משביתות שיפגעו בביצוע העבודות. מחבריה בוועד הפועל תבעה לקבל החלטה, "שבמקומות עבודה של ייצור מלחמתי אינה יכולה להיות שביתה, אלא באישור מזכירות הוועד הפועל. ... אין סיבה אשר תצדיק הפחתת התוצרת אפילו באחוז אחד במקומות העובדים למען החוית. מה היה אומר כל פועל בהסתדרות אילו נודע לו, שמאחורי חזית סטלינגרד ישנו בית-חרושת, אשר פועליו, משום דרישות צודקות אלו או אחרות, מפסיקים את העבודה אפילו לחמישה רגעים, או מתליטים על מכסת תוצרת מוקטנת. אל-עלמיין יש לה בשבילנו אותו ערך כמו סטלינגרד." ¹⁶⁵ גולדה סברה כי פועלי המחנות חייבים להעמיק את הפיריון ולהגביר תפוקה. היא חששה שזלזול שלהם בעבודה עלול לכרסם במעמדם של היהודים אצל השלטונות ובהשגיהם המדיניים לאחר המלחמה.¹⁶⁶ זאת עוד, גישה זלזלנית של הפועלים בעבודה הכבידה על גולדה בניהול מגעיה עם הבריטים. היא נאבקה נגד נורמות עבודה לקויות, רישום פיקטיבי של שעות עבודה, ותקפה מקרים של גנבות ושל תופעות פסולות אחרות. אלו נראו לה פסולות מגוקדת מבט מוסרית ומסוכנות משום שהן עלולות להתפשט ולהגיע גם אל המשק ההסתדרותי.

גולדה לא התעלמה מתנאי החיים הקשים במחנות, ומתנאי העבודה ומהשכר הירוד. כדי להיטיב אותם היא ניהלה משא ומתן עם שלטונות הצבא. היא תבעה להתקין שיפורים במטבחים, להבטיח אספקת אוכל כשר, להקים בתי-כנסת וכדומה. במישור השכר התנהל המשא ומתן בשני אפיקים: הגדלת שכר היסוד ותשלום תוספת היוקר. שכר היסוד היה 18 גרוש ליום. גולדה, יחד עם חברים נוספים בוועד הפועל, ניהלה משא ומתן עם מפקדת הצבא בירושלים, שבסיומו הושג הסכם להגדיל את שכר היסוד של פועל לא מקצועי ל-25 גרוש ליום. משה שרתוק, ראש המחלקה המדעית-נית בסוכנות היהודית, הפעיל את קשריו במפקדת הצבא בקהיר והגיע עד לממשלה בלונדון, כדי להבטיח שההסכם יאושר. מהסכם זה נהנו גם הפועלים הערבים, ששכרם היה נמוך משכר הפועלים היהודים והוא הועלה מ-14 גרוש ל-18 גרוש ליום. המשא ומתן בעניין תוספת היוקר היה קשה יותר. פניות ההסתדרות לא נדחו, אולם שלטונות הצבא נהגו סחבת, ופועלי הרג"י לא נהנו מתשלום תוספת היוקר, כמו עובדי התעשייה. למרות התנגדותה לצעדים קיצוניים במאבק מקצועי בתקופת חרום, תמכה גולדה בקיומה של שביתת אוהרה. בראש ובראשונה משום תנאי עבודתם הירודים של עובדי הרג"י ושכרם הדחוק. "אני מקבלת, שאנו נעשה הכל בלי גבול למאמץ המלחמה. אבל אינני מקבלת שאנו צריכים להשלים עם זה שהרבה פועלים יהיו רעבים ממש. ... הפועלים האלה באמת רעבים." היא דחתה בתקיפות את הטענה שהחסכון בשכר "דרוש למאמץ המלחמה ושהקימוץ הזה של כמה מליון לירות לשנה יציל את המלחמה, יציל את הגזברות של הממשלה הבריטית. אינני מקבלת זאת."¹⁸⁷ נראה היה לה שתוספת היוקר תגדיל את המוטיוואציה של הפועלים, ותיצור תמריץ להעמקת הפריון ולהעלאת התפוקה. יתרה מכך, תוספת היוקר עשויה היתה להעניק לגיטימציה לחביעה מהפועלים להגביר את המאמצים בעת הצורך. לגולדה, אשר גפגשה באורח סדיר עם הפועלים במחנות היה חשוב להוכיח שהיא אכן מייצגת את צרכיהם, גם כשהיא תובעת מהם שמירה על מוסר עבודה. כן חשוב היה לה להבטיח את מעמדה של ההסתדרות ואמינותה שלה עצמה בעיני השלטונות הבריטיים ובקרב פועלי הרג"י. כאשר נודע לה על מגמה בצבא לא להכיר בהסתדרות כמייצגת הפועלים, ברור היה לה כי יש "להדגיש ככל האפשר כי ההסתדרות היא המייצגת את כלל הפועלים בכל המקומות."¹⁸⁸ את הפנייה לגלות מידה נוספת של סבלנות לפני שביתת האוהרה היא דחתה, ותארה את המצב של דחיות "לך-ושוב" כחלק ממדיניות מכוונת של השלטונות הבריטיים. בשלב מסוים היא הודיעה נחרצות, כי אין בדעתה לבוא יותר בדברים עם מישהו מאנשי הצבא.¹⁸⁹

מלכתחילה היתה פעילותה של ההסתדרות במחנות מלווה בחשדנות. לא כל הפועלים במחנות היו חברי ההסתדרות, ואפילו חלק מתבריה הסתייג בתחילה מהטיפול שלה בענייניהם. התסיסה שגאתה מחמת תנאי העבודה הירודים, והפער בין שכרם לבין השכר במגורים אחרים איימה לפרוץ. היה חשש, אפוא, שמתינותה של ההסתדרות עלולה להגביר ספקות ולערער את האמון שכבר נתנו בה. בתוך כך עלול היה גם להיפגע מעמדה של גולדה בקרב ציבור עובדי הרג'י.

בחודש מאי 1943 הופסקה העבודה במחנות והוכרז על שביתת מחאה ליום אחד. השביתה שהתנהלה בסדר ובמשמעת השיגה את מטרתה, ואחריה ניתנה ההוראה לשלם את תוספת היוקר. בשביתה לקחו חלק יהודים וערבים כאחד. שיתוף הפעולה נשמר למרות התנגדותן של אגודות פועלים ערביות. גולדה קידמה בברכה את שיתוף הפעולה בין פועלי המחנות משני העמים. הוא נראה לה חיוני כדי להגיע להישגים במאבק עם השלטונות הבריטיים. גולדה ביקשה גם לשפר את משכורתו של הפועל הערבי. הפרשימים גדולים בשכר בין פועלים יהודים וערבים, בעיקר אצל פועלים לא-מקצועיים, פגמו בסיכויי היהודים להעלות את שכרם מצד אחד, ומהצד האחר יכלו לגרום להעדפת הפועל הערבי הנוול. אל השיקולים הפרגמטיים נלוו גם מניעים של סולידריות אנושית. בפגישותיה עם הפועלים היהודים במחנות ביקשה גולדה לא להרכיז ראש בפני הפועלים הערבים, אבל גם לא להתנשא עליהם. בדרך זו קיוותה, כמדומה, להגיע עמם לפעולה משותפת. כדי לשכנע את הפועלים הערבים ולהבטיח את שיתוף הפעולה עמם קיימה גולדה דיונים עם נציגיהם. היא דיברה עמם על השיבותה של הופעה משותפת, והבטיחה שתסייע להם אם ינסו הבריטים להבדיל בינם לבין היהודים. נראה שדבריה תרמו להפגת חששות ולהעמקת האמון בין הצדדים.

הקצינים הבריטים העריכו אותה, ובמגיעיה אחס זכתה להישגים במקום שאחרים נכשלו. דומה שיחסם של שלטונות הצבא כלפיה נבע מהעמדה הנחושה ומכות העמידה שהפגינה בפגישות. עמדתה הגאה ונכונותה להתווכח עם קצינים שהיו רגילים למתן פקודות נראו יוצאות דופן, אולם זיכו אותה בכבוד. בשיחות עם הקצינים הבריטים הקפידה גולדה גם בכבודם של נציגי הפועלים - יהודים וערבים - שהצטרפו אליה. בפגישות בין קצינים בריטים לבין נציגי הפועלים נהגו הראשונים בהתנשאות ולא הזמינו את בני שיחם לשבת. באחת הפגישות, עם קצין בדרגת בריגדיר גנרל, הוזמנה גולדה לשבת בזכות היותה אשה, אולם היא סרבה כל עוד נציגי הפועלים נותרו עומדים. היא לא נענתה להפצרות הקצין הבריטי הבכיר, אלא רק לאחר שהוכנסו כסאות נוספים עבור שאר המשתתפים. "פרשת הכסא" הותירה

או רושם עז.¹⁹⁰

גולדה שמרה על קשר רצוף וקבוע עם פועלי הרג"י. היא ביקרה במחנות באורת סדיר והקפידה להגיע אף לרחוקים שבהם, כשהנסיעה היתה ממושכת ובדרכים משובשות. היא לא היתה היחידה שביקרה במחנות, אולם שלא כמו פעילים אחרים הופעתה היתה בבחינת "הגיגה" מיוחדת.¹⁹¹ בפגישותיה ובשיחותיה עם הפועלים, כמו ב"פיוניר ווימאן" באמריקה ובמפדה ד', התגלתה יכולתה ליצור קשר חם עם מאויניה ולעורר בהם אמון, "שהיא מזדהה אתם וסבורה שעבודתם במסגרת המאמץ המלחמתי כשהם מרוחקים מהבית מקנה להם יתרון מוסרי עליה. הפועלים השיבו לה חיבה. היא זכתה להערכה ואפילו למידה של הערצה. גם אם תביעותיה לגילוי יחס אחראי לעבודה עוררו תרעומת לעתים, לא היה בכך כדי לפגוע בהערכת העובדים אליה.

ביטוי ליחס המיוחד של פועלי הרג"י כלפי גולדה ניתן במסיבה חגיגית בחיפה לקראת סיום המלחמה. "בהתרגשות רבה קמה חברה והגישה לגולדה מאירסון שי מאת פועלי המחנות - תעודת הרשמה בספר הזהב [של הקרן הקיימת] לאות הוקרה על פעולותיה להטבת שכרם."¹⁹² פעילותה של גולדה למען פועלי המחנות והמפגשים שקיימה עם אלפים מהם הגדילו את הפופולריות שלה, גם בקרב הציבור הרחב.

שכר ושוויון בהסתדרות

שכר עובדי מוסדות ההסתדרות ומפעליה והתביעה למתן שכר שווה לעובדי דים ללא קשר עם תפקידם נידונה הרבה ובהרחבה במוסדותיה. כדי להעמיק את השוויון הנהיגה ההסתדרות את שיטת המשכורת המשפחתית בשלהי 1923. ביסוד שיטה זו היו הבטחת תנאי קיום לעובד והוספת שכר על בסיס משפחתי. עיקרי דרגת המשכורת המשפחתית היו: א. משכורת יסודית לרווק; ב. תוספת משפחתית עבור אשה שאינה עובדת, עבור ילדים ואפילו עבור הורים וזנים אשר גרים בארץ ואינם עובדים; ג. הגבלת המשכורת המקסימלית כדי להקל על המוסדות ולצמצם את הנטל הכלכלי והתקציבי הכרוך בהפעלת שיטה זו; ד. העדר התחשבות במרכיב המקצועי.¹⁹³ לשון אחר, להתמחותם ולהשכלתם של עובדים לא היה ביטוי כספי בשכר.

מראשיתה נתגלו בקיעים בשיטת המשכורת המשפחתית. העדר פיקוח על הגשמתה פתח פתח לחריגות. נוקשותה של הדרגה והקושי לסגולה לתנאים המשתנים, קשיים בתפעול ובהשגת כוח אדם השפיעו על מוסדות ההסתדרות ומפעליה לחפש ולמצוא פתרונות לשאלת השכר באמצעות הלוואות, מקד-

מות, תוספת יוקר וכיוצא באלה. העלייה הרביעית ההמונית, הגאות הכלכלית והתמורות החברתיות שהתלוו לה הכשירו את הקרקע לסטייה מדרגת המשכורת.

ועדה שחקרה בשנת 1927 את יישומה של הדרגה המשפחתית מצאה כי היא לא נשמרה כהלכה בכל המוסדות והמפעלים. הוועדה מצאה שב"סולל בונה", בנק הפועלים ומוכירות הוועד הפועל, היתה החריגה המורה יותר, בעיקר בשכרם של מנהלים ועובדים בכירים. ברוב המקרים לא הצדיק מעמד המשפחתי של החריגים את הסטייה מהדרגה. כן מצאה הוועדה, כי עובדים קיבלו הלוואות ומקדמות וחובותיהם של אחדים נמחקו. הוועדה הטילה את האחריות להריגות על הוועד הפועל של ההסתדרות, אשר לא מנע את התפתחות התופעה. כדי להביא את המצב על תיקונו הציעה הוועדה לוועד הפועל לתבוע מהמוסדות ומהמפעלים לבטל לאלתר את תוספת היוקר; לאסור מתן מקדמות; לאסור ביטול חובות ולחייב את המוסדות שיתחילו לגבות מיד את חובות העובדים; להציע למוסדות לבהון ולבדוק לאלתר את כל המשכורות במגמה להתאימן לדרגה ההסתדרותית; למסור לוועדה מיוחדת, בעלת סמכות משפטית, את הטיפול במנהלי מוסדות אשר חרגו מהדרגה בצורה בולטת.¹⁹⁴

החריגות מהדרגה המשפחתית והקשיים בהפעלתה עוררו ויכוח ציבורי, ערב הוועידה השלישית של ההסתדרות ב-1927. לצד בעלי הגישה המשקית הרציונלית, אשר הבליטו את ההיבט הכלכלי, וטענו שיש לשמור על יחס קבוע וישר בין שכר העבודה לאיכותה, למשקל התפקיד וההתמחות, ותמכו בקביעתה של שיטת משכורת סינטטית, אשר תתבסס על היסוד המקצועי, תתחשב במרכיב המשפחתי ותוגבל לדרגות של מינימום ומקסימום, הדגישה הגישה האחרת את ההיבט החברתי. התומכים בה חישבו מפני התהוות מעמדות פנימיים בתוך ציבור העובדים ומפני ניכור בין הציבור למוסדותיו, טענו שיש לפתח שיטת שכר המצמצמת פערים וניגודים בין העובדים, וחייבו את קיום דרגת המשכורת המשפחתית. בוועידה השלישית של ההסתדרות ב-1927, גברו התומכים בשיטת השכר המשפחתית. עם זאת, הכירה הוועידה בגורם המקצועי ופתחה פתח לחריגות מהדרגה על בסיס המומחיות המקצועית.¹⁹⁵

הפעלת הדרגה המשפחתית היתה בבחינת גזרה שמפעלי ההסתדרות ומוסדותיה לא יכלו לעמוד בה. כדי שאלה יתפקדו כראוי הכרח היה לשלב בשכר יסודות מקצועיים. השיטה עורכנה והוכללה בה: תוספת ותק לעובדים במוסדות ההסתדרות יותר מחמש שנים; הגמשת דרגת המשכורת והתאמתה למעמדו הכלכלי של המוסד או המפעל, לתנאי השוק ולמצב המיוחד של

העובד; תוספות יחודיות לעובדים בעלי איכות מיוחדת. נקבעה דרגת משכורת מירבית למהנדסים, לרופאים ולעובדים בעלי איכות מיוחדת בגובה של שלושים לא"י לחודש, לעומת שבע-עשרה וחצי לא"י לעובדים רגילים, בלי שגובה השכר הותנה במצב המשפחתי. על העובדים הללו לא הוחלה תוספת הוותק.¹⁹⁶

הפרשנות המקלה שניתנה להחלטות הוועדה השלישית של ההסתדרות לא הסירה את המכשולים מהנהגתה של דרגת המשכורת המשפחתית. ב־1929 לא הונהגה הדרגה במוסדות הסתדרותיים אחרים, דוגמת ההנהלות המחוזיות של "תנובה" ומועצת פועלי ירושלים. היו מוסדות שנטו שלא להעניק את הדרגה לעובדי הנקיון, ובאחרים אושרו תוספות בדיעבד. מוסדות ויחידים לחצו, לעתים באורח אולטימטיבי, להגמיש את הדרגה ולזכות באישור להריגה ממנה. בדרך כלל נהג הוועד הפועל של ההסתדרות ברפיון ולא הקפיד על הפעלת המשכורת המשפחתית; הוא לא נתן את התוקף והתימוכין שהיו נחוצים להנהגתה הסדירה, ולא הטיל סנקציות על חריגות ממנה.

נוכח הקשיים בהפעלת דרגת המשכורת המשפחתית הוקמה ועדה לבחינת שיטת השכר ולגיבוש מסקנות שיובאו בפני מועצת ההסתדרות או ועידתה. חברי הוועדה לא הצליחו להגיע להסכמה: רוב הבריה תמכו ביצירת דרגה סינטטית, שתהיה בה מזיגה של יסודות מקצועיים עם משפחתיים, ואילו מיעוט ביקש להמשיך ולקיים את הדרגה המשפחתית. התומכים בשיטה הסינטטית היו אנשי המסד ההסתדרותי והמשקי-פעילים במפעלי ההסתדרות ובמוסדותיה- שבמסגרת תפקידם באו במגע עם המשק והשוק החופשי ועם ציבור העובדים העירוני. גישתם הושפעה מהכרת המציאות ומהעימות המתמיד עמה. לעומתם תמכו בדרגה המשפחתית נציגי הרובד ההתיישבותי-חלוצי. הללו ניסו להאציל את אידיאל השוויון של החברה הקיבוצית למעגלי עובדים רחבים יותר. העמדות שגובשו בוועדה נידונו בהרחבה במועצת ההסתדרות הכ"ה במרס 1931.¹⁹⁷ בוויכוח נטלו חלק כמעט כל חברי המועצה ובתוכם גולדה, ובמהלכו נשמעו דברים קשים והמשתתפים בו לא נרתעו מלדבר על פרטים בלתי נעימים.

גולדה דחתה נחרצות את המרתה של דרגת המשכורת המשפחתית בשיטת שכר מקצועית, שהחלתה היתה אמורה, לדעתה, להעמיק את הפערים בתוך ציבור הפועלים.¹⁹⁸ היא ראתה בדרגה המשפחתית מכשיר להעמקת ההזדהות עם ההסתדרות, מוסדותיה ומפעליה. לאחר שהתוודעה ליחסים המשובשים בין ציבור הפועלים לבין עובדי ההסתדרות, היא חששה ככל הנראה שהדרגה המקצועית תיצור אדמיניסטרציה הסתדרותית מסתגרת, ותגביר את הניכור כלפי הארגון. מהבחינה הכלכלית הטילה גולדה ספק בתועלת הגלומה

בדרגה הסינטיטית, שכן טרם הוכח כי הנהגתה תוביל לחסכון ולצמצום בהוצאות.

הרוב במועצה דחה את המרתה של שיטת המשכורת, והמועצה החליטה להמשיך ולהנהיג את הדרגה המשפחתית. דומה, שתקיפותה של גולדה ונחרצותה בשאלת שיטת השכר הותירו רושם, שכן אחרי המועצה בחר בה הוועד הפועל של ההסתדרות לוועדת המשכורת, יחד עם שרגא נוסביצקי (נצר).¹⁹⁹ ייתכן גם שהיא נבחרה משום שבכירים ממנה, כמו דוד רמז ומשה בילינסון, נמנעו מהשתתפות בוועדה.

ההחלטה במועצת ההסתדרות להמשיך ולהחזיק בשיטת השכר המשפחתית לא הציעה פתרון לבעיות כוח האדם המקצועי של המפעלים והמוסדות, אשר פעלו בתוך שוק חופשי ותחרותי. יתר על כן, ב־1932 החלה תקופה של גאות כלכלית במשק בעקבות העלייה הגדולה, יבוא ההון והשקעות גדולות. אלה לוו ב־1933-1934 בתהליך אינפלציוני, כגידול בביקוש לכוח עבודה ובעליית שכר העבודה. היתה לכך השפעה על השכר בהסתדרות: ניצד אחד היו שחרורים מהדרגה ומהצד האחר נמשכו חחריגות ממנה. הנושא חזר ונידון במסגרות הנכחרות. הוועדה הרביעית של ההסתדרות, במושב השני בראשית 1934, דנה בסוגיה והחליטה להמשיך ולקיים את הדרגה המשפחתית. כדי לסתום בה פרוצות הטילה הוועדה את האחריות לחריגות על המנהלים. אולם גם החלטות אלה לא הועילו והחריגות ממנה החריפו. בינים 1932-1934 שהתה גולדה בשליחות ה"פיוניר ווימאן" ולא השתתפה בדיונים הללו.

בראשית שנת 1936 עודכנה הדרגה המשפחתית פעם נוספת והוכנסו בה תיקונים. כדי לרכך את ההתנגדות של העובדים וכדי להרחיב את תחולתה היא הוגמשה: הוגדלה תוספת הוותק לרווקים; הוקנתה האפשרות לאשר תוספת ותק גם עבור שנות העבודה שלא במסגרת מוסדות ההסתדרות; ועדת המשכורת הוסמכה לאשר, לפי דרישת המוסד, תוספת של חמש לא"י לעובדים אחראים, שישעות עבודתם חורגות מהמקובל, ולא לה שמייצגים את ההסתדרות כלפי חוץ. העדכונים הללו יחד עם פיקוח עירני וקפדני על יישומה וכן התפתחות משבר כלכלי-גידול באבטלה, ירידה במדד יוקר המחיה ובמדד שכר העבודה-השפיעו על הפעלתה של דרגת המשכורת המשפחתית ברוב המוסדות במחצית השנייה של שנות השלושים.

אף שהגשמת הדרגה המשפחתית התנהלה באותה תקופה למישרים התעוררו מפעם לפעם שאלות יחייבו בירור מעמיק. בין השאר נידונה משכורת המורים בזרם העובדים, וכן תחולת הדרגה המשפחתית במוסדות ההסתדרות. עד לשנת תרצ"ט נמצאו מוסדות החינוך: גני-ילדים, בתי-ספר יסודיים

ומוסדות ההמשך של זרם העובדים, בתחום האחריות המנהלית והתקציבית של המרכז לחינוך בהסתדרות. בשנה זו הועברו בתי-הספר היסודיים של זרם העובדים למסגרת האדמיניסטרציה הכללית של מערכת החינוך של הוועד הלאומי ואילו גני הילדים ומוסדות ההמשך העל-יסודיים נשארו כפופים למרכז לחינוך. כל עוד נוהלו בתי-הספר היסודיים על-ידי המרכז לחינוך הופעלה בהם דרגת המשכורת המשפחתית. לפי שיטה זו היה שכר המורים נמוך מהשכר שהיה נהוג במוסדות החינוך של הוועד הלאומי, ושעל-פיו הועברו התשלומים למרכז לחינוך עד שנת הלימודים תרצ"ט. משהועברו בתי-הספר של זרם העובדים לניהול מערכת החינוך של הוועד הלאומי, איבד המרכז לחינוך חלק מהמקורות הכספיים להחזקת מוסדות חינוך שהיו ברשותו. הפתרון בטווח הקצר למצוקה התקציבית המיידית נמצא בכיסוי ההפרש על-ידי הסכמת המורים של זרם העובדים, שמשכורתיהם גדלו, להפריש משכרם לתקציב המרכז לחינוך. אולם, המורים הודיעו שהם מוכנים לתת תרומה חד-פעמית. כן הבחירו כי הם כלולים מעתה ואילך בדירוג השכר של הרשת הכללית. לשון אחר, הם עמדו על ניתוקם מהדרגה המשפחתית ודבקו בתנאי השכר של הרשת הכללית. תרומת המורים לא נותרה חד-פעמית כפי שהם רצו. בהעדר פתרון אחר למצוקה הכספית של המרכז לחינוך החליט הוועד הפועל של ההסתדרות להחיל על המורים את הדרגה ההסתדרותית גם בשנים ת"ש ותש"א. בשנת ת"ש הסכימו המורים להחלטה לאחר ויכוח, אבל בתש"א הם דחו אותה בתוקף. התנגדות המורים להפחית משכרם בשנה זו גררה דיון מקיף בשיטת המשכורת שלהם, שהיה סוער ומתוח, וחרג מההיבט הכלכלי-תקציבי למישור העקרוני, הערכי-חינוכי, והתרחב ועסק בזיקה שבין עובדי החינוך בזרם העובדים לבין ההסתדרות הכללית.

גולדה יללה את תביעת המורים, בעיקר משום תמיכתה העקרונית בדרגת המשכורת המשפחתית. בדיונים עם המורים היא הבליטה את היסוד הערכי-חברתי הגלום בשיטת שכר זו, ואת השפעתה על תכני החינוך ועל אופיו של המורה. "רצוני הוא שגם מורה העובד בנהלל והמתנד את ילדי נהלל יתיה כמונו", אמרה ביישיבת הוועד הפועל של ההסתדרות. נראה היה לה שהכללתם של מורי זרם העובדים במסגרת הדרגה המשפחתית תשפיע עליהם ותיצור אצלם מחויבות עמוקה יותר להסתדרות ולערכיה. ממילא היא הבחינה בין מורים בזרם העובדים בחינוך לבין המורים ברשת הכללית. את הראשונים, גרסה גולדה, ניתן לחייב לערכים חברתיים ומוסריים חובעניים יותר.

גולדה היתה חברה בוועדה אשר נשאה ונתנה עם נציגי המורים והתריש-

מותה מהם השפיעה על גישתה כלפיהם. "היתה לנו שיחה די ארוכה, די יסודית, ולדעתי, די מעציבה [עם המורים]. ... עד הפגישה הזאת חשבתי כי המורים שלנו הם בכל זאת חומר אחר. ... יצאתי מהפגישה הזאת מיואשת לגמרי". בעקבות המגע הבלתי אמצעי עם המורים בזרם העובדים היא הסיקה שנוחוץ להקנות להם את ההכשרה המתאימה. לחבריה בוועד הפועל הציעה: "אם אנו רואים ערך לחינוך ילדינו בבתי חינוך שלנו, צריכים אנו לדאוג ליסוד מוסד בשביל מורי בתי החינוך".²⁰¹ מסתבר, כי דעתה היתה שבמסגרת ההסתדרותית להכשרת מורים ניתן יהיה לעצב את דמות המורה ולהשפיע על דרכי ההוראה ותכניה.

העימות עם המורים הסתיים בפשרה, לפיה יעבירו המורים סכום של אלפיים לא"י מתוך התפרש שבין הדרגות בשנת תש"א. בד בבד הצהיר המרכז לחינוך על הסתלקותו מתביעת התפרש בשנים הבאות.²⁰² גולדה לא השלימה עם הסיכום שהושג עם המורים, נוסף על נימוקי הקודמים, גם משום שסברה שאופייה התגרני של ההתמקחות עם המורים פגע בדמותה של ההסתדרות. "איני מוכנה שההסתדרות תלך לבקש אף פרוטה אחת מהמורים בצורה כזו של נדבה". את הסכום שביקשה ההסתדרות מהמורים, הציעה גולדה לחפש ממקור אחר. "יהיה בזה פחות בושה ופחות אי-כבוד מאשר בחידוש המשא ומתן עם המורים", אמרה לחבריה בוועד הפועל של ההסתדרות.²⁰³

בשלב זה של התפתחות היישוב, היינו בשנות הארבעים הראשונות, היה משקלה של דרגת המשכורת המשפחתית במערכת השכר במשק היהודי שולי. בסוף שנת 1941 מספר העובדים, שהשתכרו לפי השיטה המשפחתית למעט מורים וגננות, היה 1,160, וישנה לאחר מכן, בשלהי 1942, נכללו בה 1,307 עובדים.²⁰⁴ הללו היו כאחוז אחד מחברי ההסתדרות העובדים. ממילא היה משקלם בתוך כל השכירים במשק היהודי קטן עוד יותר. כדי לשנות יחס זה נעשו נסיונות של ממש להעמיק את תחולת הדרגה המשפחתית בשנים 1943 ו-1944, ולכלול בה קבוצות עובדים נוספות. כן נבחנו מרכיבי הדרגה ואף הותקנה בה רפורמה במגמה להקל על הצטרפות עובדים חדשים. במחציתה של שנת 1943 עמד להחתם הסכם עבודה בין ההסתדרות הפקי-דים לבין ברית פיקוח לקואופרציה הצרכנית. ההסכם נועד לשפר את שכרם הירוד של עובדי הצרכניות, וכן להיטיב את התנאים הסוציאליים שלהם, על-ידי הוספת ימי חופשה ועוד. ההסכם לא התבסס על שיטת השכר המשפחתי, שכן ברית הפיקוח לקואופרציה הצרכנית ו"המשביר המרכזי" התנגדו להחלתה על עובדי הצרכניות. על-פי הערכתם אימוצה היה כרוך בתוספת נטל כלכלי על הצרכניות ובהכבדה של הוצאות התפעול. היא

היתה עלולה להגדיל את העלות התפעולית של הצרכניות, שבחלק מהן - בעיקר באגודות החדשות - המאזנים הורו על הפסד. כן חששו שהפעלת השיטה תכביד על השגת עובדים מקצועיים, בעוד ששיטת שכר מקצועית אשר סיווגה אותם על-פי בסיס מקצועי תפקודי הבטיחה להם הכנסה גבוהה יותר. ההכבדה הכלכלית היתה עלולה לפגוע בצמיחת הקואופרציה הצרכנית, שהתפתחותה היתה מותנית ביצירת תנאים אטרקטיביים (כגון הוזלת מחירי המוצרים) להצטרפות חברים.

ההסכם בין ברית הפיקוח לקואופרציה הצרכנית והסתדרות הפקידים נדחה על-ידי גולדה. היא הייבה את הנהגתה של דרגת המשרת המשפחתית, כשהיא מדגישה את הנימוק החברתי. החלת ההסכם תוביל, לשיטתה, לדיפרנציאציה פנימית בין העובדים ולהתפתחות תהליכי ניכור בין הצרכנים לבין הצרכניות. לשון אחר, "מנהל צרכניה צריך להיות לא רק סוחר, אלא חבר, איש ציבור; אם לא יהיה לו יחס לאנשים שהוא משרתם - לא יצליח". כן סברה גולדה שבסיסה הכלכלי של הקואופרציה הצרכנית היה איתן, ולא נשקפה לה סכנה מהחלת השכר המשפחתי. היא התעלמה מגורמי השוק החופשי, ולא הקנתה משקל של ממש להתחרות המעיקה עם המסחר הפרטי, וגם התעלמה מהזיקה שבין השכר לרמת המקצועיות ולא יכוות העבודה. "אני בכלל כופרת בכך שאפשר לקנות סגולות בכסף", אמרה בזמכירות הוועד הפועל.²⁰⁵ בדומה לגולדה העריכו רוב חברי המזכירות את היסודות הערכיים-חינוכיים והחברתיים, וביכרו אותם על פני השיקולים הכלכליים. למרות שהכירו כי עלות הפעלתו של השכר המשפחתי גבוהה יותר, החליטה מזכירות הוועד הפועל על הנהגת דרגת המשכורת המשפחתית בצרכניות.²⁰⁶

כן הותלה דרגת המשכורת המשפחתית על עובדי המשק בקופת-חולים. הללו תבעו את הכללתם במסגרתה. עד שלהי שנת 1934 נכללו עובדי המשק בקופת-חולים בדרגה המשפחתית. באותם ימים, בניגוד לדעתם ולעמדתם, הם הוצאו ממנה ונקבעה להם משכורת סינטיטית נמוכה מהשכר המשפחתי. המרת שיטת השכר יצרה אצלם הרגשה של קיפוח כלכלי ויותר מכך - של קיפוח חברתי. נוצרה אצלם תחושת אפליה, שהתעצמה מחמת רקעם החברתי והכלכלי - רובם נמנו עם הרובד הפגיע בהסתדרות: בעלי משפחות מטופלות, אלמנות וכד'. התגלו תופעות של התמרמרות ותסיסה, שלוו בתביעה להמרת הדרגה המקצועית במשפחתית. ככל הנראה ניוונה תביעתם גם מהאצת האינפלציה והירידה בממדי האבטלה וכן מהתחזקות הארגונית. הגידול במספר עובדי המשק במרוצת השנים העניק להם תחושה של עוצמה, והקנה תוקף רב יותר לתביעתם, שילוחה אפילו בצעדים

ארגוניים. מרכז קופת-חולים לא שלל עקרונית את הפעלת הדרגה המשפחיתית על עובדי המשק, אולם דחה את ישומה מחמת העול הכבד שהטילה על הקופה, אשר בלאו הכי היתה נתונה בגרעון תקציבי. הנטל התקציבי הצפוי הוערך בכאלף לא"י לחודש.²⁰⁷

תביעתם של עובדי המשק בקופת-חולים העמידה את דבקתה של גולדה בדרגת המשכורת המשפחתית במבחן קשה. באותו הזמן היא שימשה כיושב ראש הוועד המפקח של קופת-חולים, והיתה מודעת לקשיים הכלכליים של המוסד ולתוספת ההוצאות שהיתה כרוכה בהנהגת השכר המשפחתי בקרב עובדי המשק. במחלוקת על החלת דרגת המשכורת המשפחתית על עובדי המשק היא נקלעה אפוא לסתירה, תולדת הפער בין הצורך הכלכלי והאחריות המשקית לבין היעד החברתי. בהכרעה בין שתי המגמות הסותרות העדיפה גולדה את ההיבט החברתי, ותמכה בהנהגת השכר המשפחתי בניגוד לעמדת מנהלי קופת-חולים.

הפער בין המציאות המשקית לבין האידאה החברתית גרם למהפך בשאלת השכר אצל קודמה בתפקיד יושב-ראש הוועד המפקח של קופת-חולים - משה בילינסון. בשנת 1927 היה בילינסון מנושאי הדגל של דרגת המשכורת המשפחתית. הוא שלל את הדרגה הסיגנטית, כי חשש מתהליכים של יצירת מעמדות בתוך העובדים, וניכור בין הציבור ומוסדותיו. הוא כפר בהערכה, כי העדר דרגה מקצועית יביא לנטישת עובדים את המוסדות. אולם בתפקידו כיושב-ראש הוועד המפקח של קופת-חולים היה עליו להתמודד עם צורכי המוסד ועם קשיים בתפעולו ובתפקודו ואלה גרמו לתמורה בהשקפתו. "כאשר יושבים בוועד המפקח ודנים על התקציב, ורואים כי אם נקיים את הדרגה [המשפחתית] לעובדים אנו נוגעים בעניינים חיוניים. ... אין כל אפשרות לקיים את הדרגה. כל העובדים יבשווק הפרטי יכולים להרוויח יותר לוחצים על קופת-חולים ואין באפשרותה לא למלא את דרישותיהם. אנהנו היינו בסכנה להשאר בלי עובדים טובים. הדרגה נשארת קיימת רק לגבי אלה שמקבלים יותר מאשר יכלו לקבל [בחוצ]. ... אני חושב את הדרגה [המשפחתית] לבלתי צודקת ולמזיקה. דרגה משפחתית היתה צודקת אילו יכולנו להשליט אותה בכל הארץ."²⁰⁸

אצל גולדה לא חלה שחיקה כזו באמונה באפשרות להגשים את דרגת המשכורת המשפחתית, גם בתנאים של כלכלת שוק ומשק חופשי ותחרותי. עמדתה היתה שונה משל קבוצת המנהלים במשק ההסתדרותי. נראה כי העמדה של גולדה ביחס להחלת המשכורת המשפחתית על עובדי המשק היתה ביטוי לאמונתה באידאה של שוויון, אולם בד בבד דומה כי היא מעידה גם על גישתה הרגשית לנושאים חברתיים ועל הקושי שלה להינתק מרעיון

נית, שישומם הועמד בספק במציאות המשתנה.

שלא כמו עובדי המשק של קופת-חולים ניהלו האחיות מאבק חריף וממושך נגד הכללתן בדרגה. הן תבעו דרוג שכר דומה לזה שהיה נהוג ב"הדסה", ושללו כל אפשרות של ויתור על המרכיב המקצועי בשכר. השכר המקצועי היה לדידן פיצוי על ההשקעה בהכשרה מקצועית ועל שעות העבודה הלא נוחות. היה בו עידוד לרכישת מקצוע האחות ותמריץ להתמיד בו. כן סברו האחיות, כי מבחינתן יש יתרון כלכלי בדרגה המקצועית. רבות מהן היו רווקות והדרגה המשפחתית פגמה בהכנסתן, בפרט של הצעירות. את הנהגת השכר המשפחתי הן העריכו, אפוא, כקיפוח ולא כזכות, אחרת מאשר העריכו עובדי המשק, עמם היא היטיבה. על עמדתן השלילית השפיעה גם שאיפתן לכונן ארגון ארצי של אחיות. כבילתן לדרגת המשכורת ההסתדרותית נתפסה כמכשול לאיחוד הארגוני של האחיות המועסקות על-ידי מוסדות רפואיים וסיעודיים שונים.

האחיות גילו עקשות ונחרצות: הצעות להגמשת הדרגה המשפחתית לא ריצו אותן ולא ריככו את עמדתן. נסיונות שכנוע של הוועד הפועל של ההסתדרות, כמו גם החלטותיו, נדחו על-ידיהן.²⁰⁹ בעימות שהתפתח לא הסתפקו האחיות בהתנגדות מילולית, אלא ביקשו לנקוט צעדים ארגוניים, כגון הכרות שביתה.

הוועד הפועל נקלע לדילמה קשה בין שאיפה להנהיג שיטת שכר המממשת עקרונות חברתיים לבין הדאגה ל"שקט תעשייתי" בקופת-חולים. החרפת המאבק עם האחיות עלולה היתה להנחית מהלומה על המוסד ולפגוע בו. לגולדה היתה נגיעה ישירה בוויכוח ומעורבותה בסוגיה היתה בלתי אמצעית. היא העריכה את עבודתן של האחיות ואת המאמצים שהן השקיעו בעבודתן, אולם דחתה בתוקף את תביעתן, וחייבה את הכללתן במסגרת דרגת המשכורת המשפחתית.²¹⁰ ניכר היה כי גולדה חששה ששחרור האחיות משיטת השכר המשפחתית יוביל להתמוטטותה.²¹¹ כיושב ראש הוועד המפקח של קופת-חולים היא חששה מהתפתחות "מעגל קסמים" בתחום השכר: תביעת האחיות תגרור קבוצות עובדים אחרות בקופת-חולים, כגון הרופאים, לתבוע תוספות שכר, שהקופה לא תוכל לעמוד בהן. גולדה חששה גם שהאחיות לא תסתפקנה בדרגה המקצועית ועד מהרה תצוץ הדרישה לתוספת משפחתית. תביעה שהסתדרות, כארגון של עובדים, תתקשה להתמודד עמה. כן, נראה היה לה שמצבן של רוב האחיות לא יורע עם הנהגת הדרגה המשפחתית, כלומר, שטענותיהן משוללות יסוד.

גולדה הופתעה מעמדת האחיות ומאופיה המיליטנטית. היא דחתה נסיונות לפשרה עמן, שללה הענות לתביעותיהן והעריכה את התנהגותן כפריקת

עולה של ההסתדרות. היא היתה מוכנה להסתכן בהוצאתן מההסתדרות, ובפגיעה אפשרית בקופת-חולים. בתגובה על איום של האחיות בשבייתה הציעה גולדה, "שהוועד הפועל יודיע להן מיד, שזוהי הפרת חוקת ההסתדרות והשבייתה בלתי חוקית והן תועמדנה לדין."²¹² היא הוסיפה והציעה שהוועד הפועל לא יתן להשבית את העבודה בקופת-חולים אפילו לרגע, כלומר, ישיל על מרכז קופת-חולים להכנס עמן במשא ומתן, אולם לא כמו עם חברות ההסתדרות, ולהגיע לידי הסכם שכר כזה או אחר.

בסופו של ויכוח נרתע הוועד הפועל של ההסתדרות מעימות חזיתי עם האחיות. הוא נמנע מפגיעה אפשרית בקופת-חולים על-ידי נקיטת צעדים קיצוניים נגדן. אפשר שהוועד הפועל אף השש שעמדה הסרת פשרות תביא לקרע עם האחיות עד כדי פרישתן מההסתדרות ויסוד איגוד מקצועי עצמאי שלהן. האחיות הצליחו במאבקן ולא נכללו במסגרת דרגת המש-כורת המשפחתית.

פרשות אלה ואחרות העמידו על הפרק את הצורך לבחון את שיטת השכר בכללותה ואת מבנה הדרגה המשפחתית בפרט. בחודש פברואר 1942 בחרה מזכירות הוועד הפועל בוועדה שתברר "את כל ההצעות בשאלת דרגת המשכורת לעובדי מוסדות ההסתדרות ולהביא מסקנותיה למזכירות הוועד הפועל על יסוד עיון ביתרונות הדרגה ובחסרונותיה ובפרצים הקיימים בהוצאתה לפועל."²¹³ כל חברי הוועדה הסכימו ששיטת המשכורת המשפח-תית מתאימה מבחינה חברתית למוסדות ההסתדרות ולמפעליה. על-פי העדויות והנתונים שהובאו בפניה הסיקה הוועדה שהדרגה אינה פוגמת בפיריון העבודה ובהתמחות, ואינה מייקרת את עלות העבודה. כדי למנוע סחף בדרגה המשפחתית, גרסה הוועדה, נחוץ להרחיב את תחולתה ולשם כך ראוי להתקין בה שינויים. שנתיים לאחר שבחרה בוועדה לבדיקת שיטת המשכורת, בפברואר 1944, דנה מזכירות הוועד הפועל בדין והשבון של הוועדה ואימצה את ההחלטה להמשיך ולהנהיג את הדרגה המשפחתית. המזכירות גם הכניסה תיקונים בדרגה, אולם לא היה בהם כדי לעשותה אטרקטיבית במידה שתעודד מגורי עובדים תזקים להצטרף אליה.

במגמה להביא את סוגיית השכר בהסתדרות לכלל סיכום מינחה מזכירות הוועד הפועל ועדה נוספת לעיבוד חוקת המשכורת ובה השתתפה גם גולדה.²¹⁴ ועדה זו נועדה לעסוק בפרטים ולא בעיקרון, אשר לא נידון מחדש. בוועדה תמכה גולדה בהתקנת שינויים בשיטת המשכורת המשפח-תית, בראש ובראשונה כדי להעלות את ערכה ולהרחיב את תחולתה. במרוצת השנים הפכה דרגת המשכורת המשפחתית לדרגת מינימום, שרק קבוצות עובדים חלשות חפצו להסתפח אליה ואילו החזקים עקפו אותה,

או נשרו ממנה כליל. התפתחות זו יצרה שוויון מדומה, נחלת החלשים, אותו נקל היה להשיג, אולם הוא לא ענה למטרה התברתית שהיתה גלומה בדרגת: שוויון בין כולם, בין החזקים והחלשים. באמצעות התיקונים בדרגה המשפחתית קיוותה גולדה לשנות מציאות זו: להעלות את יוקרתה של השיטה, לרצות קבוצות עובדים חזקות ולעודדן להצטרף אליה. כן ביקשה גולדה באמצעות התיקונים להיטיב עם העובדים ולשפר את מצבם הכלכלי. השינויים שהותקנו או בדרגת המשכורת המשפחתית כללו את העלאת שכר היסוד; הגדלת התוספות המשפחתיות; הקדמת תוספת הוותק; התקנת גמול השכלה בצורת תוספת והק עבור שנות לימוד לצורך המקצוע; הנהגת סידורי קבע להשתלמות עובדים, כגון מורים, על חשבון המוסד וכן אפשרות לאישור תוספת יחודית לעובדים שתנאי עבודתם מיוחדים. אולם כל התיקונים היסודיים הללו לא מנעו את שקיעתה של דרגת המשכורת המשפחתית; היא בוטלה בשנת 1954 והומרה בשיטת שכר מקצועית. הדיון בוועד הפועל של ההסתדרות על המלצות הוועדה היה בבחינת סיכום גישה של גולדה לסוגיה. הוא היה הבירור האחרון בשאלה זו בו לקחה חלק. בדיון היא השתיתה את תמיכתה בשיטת המשכורת המשפחתית על הטעמים הבאים: א. הדרגה המשפחתית בולמת תהליכים של דיפרנציאציה בקרב העובדים ומשפרת את היחסים במוסדות ההסתדרות ובמפעליה, כלומר, מונעת תופעות של קנאה, פרוטקציוניזם ויחסים רעים. ב. הדרגה המשפחתית אף שהיא נהוגה לגבי חלק קטן מציבור העובדים משמשת דוגמה למשק כולו. ג. היא תורמת לשיפור היחסים בין עובדי מוסדות ההסתדרות לבין כלל חבריה ובולמת תהליכים של ניכור בין החבר והמגננון. למעשה, ליעדים הללו לא היתה אחיזה במציאות. רישומה של דרגת המשכורת המשפחתית לא ניכר במשק החיצוני והשפעתה עליו היתה דלה אם בכלל היתה כזו; עובדי מוסדות ההסתדרות ומפעליה לא היו אוונגרד ולא הסכימו ליטול על עצמם את הסייגים הערכיים-חברתיים שהיו גלומים בשכר המשפחתי ולהוות דוגמה למשק החיצוני; השוויון שהיא יצרה היה מדומה, שכן החזקים נטשו אותה והיא היתה לדרגת שכר של קבוצות עובדים חלשות ובלתי-מקצועיות; לא נראה שהיא גם הועילה להעמקת הזיקה של כלל חברי ההסתדרות לארגונם.

דבקוה של גולדה בדרגת המשכורת המשפחתית במחצית שנות הארבעים היתה בבחינת זיקה רגשית לאוטופיה. מקורה של קנאות זו היה טמון באמונתה באידאה חברתית שוויונית מצד אחד ומהצד האחר היא לא היתה מוכנה מבחינה פסיכולוגית ורגשית לצעד המרחיק לכת של הסתלקות משיטת המשכורת המשפחתית, שלא אחר לבוא.