

העסקה פוגענית

הדרה וניצול שיטתיים בשוק העבודה

דניאל מישורי - עורך ראשי
ענת מאור - עורכת משנה

Precarious Employment

Systematic Exclusion and Exploitation in the Labor Market

Edited by Daniel Mishori with Anat Maor

זכויות היוצרים במאמרים שמורות למחבריהם, וזכויות היוצרים בכרך שייכות לעורכים.
השימוש במאמרים ובכרך מותר על פי תנאי רישיון CREATIVE COMMONS
ישראל, גרסה 2.5 (CC-BY-NC-SA). מותר לעשות במאמרים שימוש, לרבות
העתקה והורדה מהרשת, ולמעט שימוש מסחרי, וכל עוד יאוזכר שם המחבר/ת והפרסום
בכרך זה של "העסקה פוגענית". יצירה נגזרת מותרת רק לאחר קבלת רשות המחבר/ת.



ספר זה יצא לאור ע"י המכללה ההחברתית כלכלית

בשיתוף עם אחוה הוצאה לאור

עימוד, עיצוב עטיפה והבאה לדפוס:

אחוה הוצאה לאור

Printed in Israel 2012 הודפס בישראל

כל הזכויות שמורות

מסת"ב 978-965-7173-31-2 ISBN

דברי פתיחה

העסקה פוגענית: אידיאולוגיה, תיאוריה וכוח

יצחק ספורטא*

ניצול והעסקה פוגענית הם חלק בלתי נפרד מעולם העבודה במדינת ישראל. תופעה זו אינה מוגבלת למקצועות מסוימים, אלא התפשטה לאורך ולרוחב עולם העבודה. כדי לגרום לכך שאופן ההעסקה הזה, שהיה קיים בשוליים בעבר, יצומצם לאפס, צריך להבין מה הגורמים המאפשרים את קיומו והתעצמותו. בלי זה יהיה קשה להביא לשינוי הרצוי והראוי. שני גורמים עיקריים מאפשרים את קיומה של העסקה מנצלת ופוגענית: האחד, אידיאולוגיה המבוססת על תיאוריה כלכלית המשחררת את המעסיקים מאחריות מוסרית, השני, עוצמה עודפת ביחסי ההעסקה שנמצאת בידיהם.

אחריות המעסיק

ההנחה הראשונית שלי לגבי בני אדם, בלי קשר לעיסוקם, היא שהם רוצים לעשות את הטוב. לכן גם מעסיקים, כבני אדם, לא היו אמורים לנצל בני אדם אחרים מבלי להניד עפעף. אם ניצול תעסוקתי אכן מתרחש, צריך להיות משהו שמתווך בין היותם של המעסיקים בני אדם שרוצים לעשות את הטוב לבין הניצול והקיפוח בפועל, דבר-מה המאפשר להם להצדיק את עשיית הרע או לטעון שלא מדובר בחריגה מנורמה מוסרית. לדעתי, בחינת התיאורטיזציה של תחום העבודה, בעיקר בתחומי הכלכלה והניהול, מאפשרת לשפוך אור על התופעה.

נראה שעולם העבודה בישראל של שני העשורים האחרונים הוא עולם שבו חלק נכבד מהעובדים והעובדות אינם אלא אמצעי ייצור שתפקידם היחיד הוא למלא את השורות עד שמעסיקים ימצא מישור זול יותר לבצע את אותה עבודה. הספר שלפנינו, שעוסק בהעסקה פוגענית, מתאר את התוצאה הכמעט הכרחית של תפיסת עולם זו. תפיסה זו אינה מתמקדת רק בעובדות ובעובדים שעוסקים במקצועות שבהם, לכאורה, לא נדרשים כישורים מיוחדים. לא מדובר רק בעובדות ובעובדי ניקיון או שמירה, אלא גם במרצים ובמרצות באוניברסיטאות, מורים ומורות, עובדות סוציאליות ובכלל.

כדי שניצול עובדים ועובדות והעסקה פוגענית בכלל ייעלמו מן העולם, צריך לתאר בקצרה את אופני המחשבה שמובילים לכך. בלי לעשות כן, ניתן לחוקק חוקים ולומר, דברי טעם, אבל השפעתם של אלה על המצב בתחום תהיה קטנה. שינוי יהיה אפשרי רק אם נחשוף את אותה תפיסה ונעמת את העוסקים במלאכה בהשלכותיה, לא רק הכלכליות אלא גם החברתיות והמוסריות. אינני תמים לחשוב שמהלך זה לכשעצמו יפתור את הבעיה, אבל זו תהיה התחלה לא רעה.

* מרצה בפקולטה לניהול, אוניברסיטת תל אביב; אתר "העוקץ".

תפקיד השיח הכלכלי בעיצוב האידיאולוגי של המעסיקים

במדינת ישראל הן השלטון והן המעסיקים שותפים לאותה תפיסת עולם, שנובעת מהתיאוריה הכלכלית השלטת שבה עבודה אינה רכיב מרכזי. נושאים בולטים נוספים, שאינם מרכזיים בתפיסה זו, הם אי שוויון ועוני. האדם, על פי גישה זו, אינו אלא צרכן שמטרתו בחיים לממש את העדפותיו בשוק. כדי שיוכל לעשות זאת, עליו לעבוד ולהשתכר במידה המספיקה, ומה שקורה בעולם העבודה אינו ממש חשוב. כדי בכל זאת לא להתעלם לחלוטין ממה שמתרחש בחיי העבודה, העובדים מוצגים כחלק ממערך של חופש בחירה בכריתת חוזים בין צדדים שחיים בעולם שבו אין בו ניצול ואין יחסי כוח לא שוויוניים.

במסגרת האינדיבידואליסטית שממנה נגזרות מסקנות התיאוריה הכלכלית, "עבודה" אינה אלא מוצר שנמצא בידי העובד, ובתנאים המתאימים הוא מוכר אותו למי שנוקק לשירותיו, קרי חוזה מסחרי לכל דבר ועניין. החופש לחתום על חוזים, על פי תפיסה זו, מתקיים בעולם אידיאלי שבו לכולם יש אינפורמציה מלאה וגם כוח שווה, ולכן אין כל צורך להתערב בחוזים אלה באמצעות רגולציה, שהרי הכל נעשה מרצונם החופשי של הצדדים להסכם. הסכם עבודה הוא כמו כל עסקת-חליפין אחרת; שוק העבודה הוא כמו שוק של כל מוצר אחר.

כמובן שבדרך זו אין משמעות לכך שהמוצר הזה שונה מהותית מכל מוצר אחר, מכיוון שהוא מגיע ביחד עם יוצרו. בעוד שבחליפין רגילים, אדם נותן דבר ומקבל דבר תמורתו, העובד והעובדת מחליפים כישורים, אבל לא רק, עם המעסיק, תמורת תשלום שכביכול נקבע על ידי מערכת אנונימית של שוק. בעבודה הראשונה שכתבתי במסגרת לימודי הדוקטורט טענתי שבעוד שהמעסיק מקבל עבודה, העובד לא רק נותן עבודה אלא גם את זמנו, שהוא זמן שאי אפשר להחזיר, זמן שהוא חלק מחייו ומקרב אותו אל מותו. התגובה שקיבלתי הייתה שאני מורבידי. זה נכון, אבל גם אי אפשר להתעלם מהאופי המיוחד של יחסי העסקה בשל הדברים הללו.

בעולם חשיבה זה כל אדם הוא לעצמו וכל אדם מנסה למקסם משהו. היחיד מנסה למקסם תועלת, והמעסיק את הרווח הכספי. התועלת של היחיד יכולה לכלול ממדים רבים, אבל ברור שבעולם העבודה שולט המעסיק או המנהל, שחונך לראות בעצמו ובארגון הכלכלי כלי להשגת מרב הרווחים האפשרי לעצמו או לבעלי המניות תוך ניצול המשאבים העומדים לרשותו. אחד מהמשאבים האלה הוא במקרה בני אדם. מעסיקים או מעבידים, בלשון משפט העבודה, שבויים בתפיסה הזו, והיא מאפשרת להם להימנע מלחשוב על הסוגייה, תוך שהם ממשיכים לעסוק באופן אקטיבי בניצול עובדים.

למרות שהשירות הציבורי שונה מהמגזר העסקי, גם בו המעסיק (או משרד האוצר) סבור שתפקידו מחייב אותו להיות "יעיל" כלכלית – אמנם לא למקסם רווח, אבל כן להוריד למינימום את ההוצאות. המשמעות היא שעליו לשלם כמה שפחות לעובדים, ולא דווקא לתת את השירות הטוב ביותר או לספק לאזרחים אפיקי פרנסה הולמים, המאפשרים להם לפרנס משפחות ולזכות בביטחון כלכלי מינימאלי. כאשר זאת דרך החשיבה, אין להתפלא על כך שהמעסיק הפרטי מתעלם לא פעם מחוקי העבודה ומאנושיות פשוטה לפיה אין לנצל בני אדם למטרות רווח. המעסיק הציבורי למד גם הוא שאפשר למראית עין להפחית עלויות על ידי כך שמפריטים או ממקרים החוצה פעולות. אז הכל הופך לזול, יעיל ורווחי, תוך התעלמות מהעובדה שיש מי שמשלם את המחיר – העובד והעובדת שנקלעו לרשת האידיאולוגית הזאת.

בפסקה הקודמת הנחתי שיעיל כלכלית להפריט ולמקר, אבל אין זה כך בהכרח. לא רק שאיכות השירות יכולה להיפגע, אלא שגם העלות הכלכלית אינה נמוכה יותר, ובמקרים רבים היא אפילו יקרה יותר. במחקר שנעשה לאחרונה בארה"ב נמצא, שהעסקת עובדי קבלן בטווח מקצועות רחב יקרה למדינה עד פי שלושה מהעסקת העובדים הללו ישירות על ידי המדינה. כמובן שאותם עובדי קבלן משתכרים פחות מעובדי מדינה באותם מקצועות (הרווח עובר למתווכים ולסרסורי עובדים למיניהם), אבל כבר אמרנו שעובדים הם רק משאב, אז מה פה בדיוק הבעיה? כשיש לגיטימציה להתייחסות לא אנושית לבני אדם, אין זה מפתיע שכך נעשה.

ההתייחסות הלא-אנושית מביאה בסופו של דבר להתנהלות לא-יעילה גם בפרמטרים הלא-כספיים. כך למשל, באוניברסיטאות בארה"ב נמצא קשר בין שיעור המרצים מן החוץ לבין הישגי הסטודנטים והסיכוי שיסיימו את לימודיהם. קשר זה אינו נובע מרמתם האקדמית או האישית של המורים הללו, שהיא דומה לאלה שנמצאים בסגל הבכיר, אלא נובע מהעובדה שהמרצים מן החוץ אינם נמצאים בקמפוס ואינם פנויים לעזור לסטודנטים מעבר לשעות ההוראה, וזאת בשל הצורך שלהם לנדוד בעקבות שעות הוראה במקומות שונים בכדי להתפרנס.

המערכת הזאת משטחת את הקיום האנושי והופכת את בני האדם ליצורים חד ממדיים שאין להם בחייהם, לפחות המקצועיים, שום דבר שיש לו ערך משל עצמו מעבר לתועלת או לרווחים. בשל כך, מעסיקים מתקשים להכניס למערכת השיקולים שלהם מה שגם לדעתם יכול להיחשב לצודק, נכון והוגן – מושגים שנעלמו מעולם הכלכלה והפכו להיות מעין סרח עודף שאינו נחוץ כדי לתפקד ולהבין את העולם מנקודת מבט כלכלית. אנחנו רואים שגם משבר עולמי, שכמעט הוכיח שהתפיסה השלטת מוטעית לא רק מהצד החברתי שלה אלא גם מן הצד הכלכלי, לא שינה את הדרך בה מתנהלת הכלכלה.

התיאוריה הכלכלית ונגזרותיה בניהול הפכו את המעסיקים למנצלים בפוטנציה, ורבים מהם אכן מממשים פוטנציאל זה. אולם, כיום לא רק מעסיקים אלא גם עובדים ואזרחים מן השורה מדברים בשפה של שווקים, היצע וביקוש, אינטרסים וכיצא באלה – ביטויים המראים את הדומיננטיות המחולטת של שיח זה. כך השדה פרוץ לקבלת המצב הקיים, שבו כל עובד מקבל, לכאורה, את מה שנקבע לו על ידי השוק בהתאם לתרומתו השולית לרווחים של המעסיק.

במודל הזה, הגורם שקובע את השכר ותנאי העבודה הוא השוק, שאמור לפעול ללא הפרעה מצידם של השחקנים. אלא שהמודל הזה מניח הנחות רבות, למשל שיש אינפורמציה מלאה לצדדים, שאין עלות למיון עובדים, ושארף אחד לא יכול השפיע על מחיר העבודה. יש הטוענים שגם קבלתן של ההנחות הללו אינה מאפשרת את קיומו של שוק עבודה ייחודי. אבל חשוב מכך, אי קבלת ההנחות הללו מוביל לכך שאי אפשר יהיה לדבר על העסקה כמודל סגור ומוגדר של היצע וביקוש, עם פיתרון שאינו תלוי בפעילותם של מעבידים ועובדים.

אפשר לטעון שלשווקים אין חיים משל עצמם בנפרד מהחברה בה הם מתקיימים. שוק, כמו כל מוסד חברתי אחר, הוא תוצר של החלטות חברתיות. החלטות חברתיות תלויות במשתתפים בקבלת ההחלטות, המדינה באמצעות חוקיה ומוסדותיה, המעסיקים באמצעות כוחם הכלכלי והשפעתם על המערכת הפוליטית, והעובדים באמצעות כוחם האזרחי כיחידים, ובעיקר באמצעות התארגנות שתשמש כוח כנגד כוחם של מעסיקים.

כיוון שהממשלה והמעסיקים נוטים לחשוב שהשוק הוא הקובע ולא צריך להפריע למהלכו, נותרים העובדים כגורם היחיד שיכול להיאבק בתפיסת השוק ולהשפיע על הדרך בה נקבעים השכר ותנאי העבודה, ובכך להבהיר למעסיקים שאסור לנצל עובדים במסווה של תיאוריה מדעית "נייטראלית".

החשיבות של ארגוני עובדים

זה הזמן לפנות לדיון ביחסי כוח בחברה ובכוח העודף של מעסיקים, שהוא הגורם השני שיסביר למה יש יחסי ניצול בעבודה, גם אם אין מאחוריו אידיאולוגיה ותיאוריה תומכת. במקרה כזה לא צריך לדון כלל בתפיסת העולם השלטת, אלא ליצור מצב שאותו כוח עודף יקטן למינימום כדי לאפשר יחסי העסקה שמכבדים בני אדם. הדרך היחידה המוכרת לפעילות של עובדים היא התארגנות.

בתחום האקדמי של יחסי עבודה, וגם במשפט העבודה, הנחת הבסיס היא שעובדים נמצאים בעמדת נחיתות לעומת מעסיקים. כיוון שכך יש לתת להם הגנות ברמה האינדיבידואלית, וזאת, באמצעות חוקי המגן במשפט העבודה, אבל גם לתת להם הגנה כאשר הם רוצים להתארגן. כל מי שמתבונן בחוקות של מדינות ובמשפט העבודה שלהן מוצא הגנות שכאלה.

בארזה"ב למשל, לאחר שנים רבות של מאבקים, בשנות ה-30 של המאה העשרים, נחקק החוק המגן על עובדים שמתארגנים ואף הוקמה רשות שנועדה לשמש מעין זרוע שיפוטית של הממשלה שבוחנת הפרות של הזכות להתארגן. ישנן מדינות שבהן זכות ההתארגנות היא חלק מהחוקה שלהן. כבר באמנה מספר 87 של ארגון העבודה הבינלאומי מ-1948 זכות ההתארגנות הוכרה כעיקרון שיש להגן עליו. גם באמנה בדבר זכויות האדם של האו"ם משנת 1948 יש אזכור לנושא: "כל אדם זכאי לאגד אגודות מקצועיות ולהצטרף לאגודות כדי להגן על ענייניו"² (סעיף כג 4). על אף שישראל אשררה את האמנות הבינלאומיות ושינתה את החקיקה בהתאם, עדיין ההגנה על זכות ההתארגנות לוקה בחסר.

העובדה שההגנה על זכות ההתארגנות בישראל לוקה בחסר, היא בין השאר תוצאה של עוצמתה בעבר של ההסתדרות, שבתחילה לא נזקקה כלל לחקיקה כדי לארגן עובדים. היה ברשותה מנגנון טוב יותר, והוא שירותי הבריאות שספקה למרביתם של האזרחים בישראל במסגרת קופת החולים הכללית. פעילותה של ההסתדרות הייתה נרחבת באופן ניכר מזו של ארגוני עובדים אחרים בעולם, מכיוון שהיה לה תפקיד מהותי בפרויקט הלאומי של יהודים בישראל לפני 1948 וגם תקופה ממושכת לאחר מכן. המערכת של ייצוג העובדים פעלה לפחות ברמה של המדינה באופן סביר, עד שהוחלט להפריד את ביטוח הבריאות מהמערכת של ארגוני העובדים. אין כאן ביקורת על המהלך, מכיוון שבעיקרון ביטוח בריאות ממלכתי עדיף על ביטוח סקטוריאלי, אבל אי אפשר להתעלם מתוצאותיו.

המהלך הזה החליש את כוחה של ההסתדרות ובעקבותיו ירד מספר העובדים המאורגנים והעובדים אשר שכרם ותנאי העבודה שלהם נקבעים באמצעות הסכמים קיבוציים, מכ-80% בשנות השמונים ל-35% מאורגנים ו-56% מכוסים בהסכמים קיבוציים ב-2006. מכיוון שבאותו זמן לא שוננו באופן משמעותי הכללים והחוקים המגינים על התארגנות, נוצר אי השוויון הרב בכוח בין עובדים למעסיקים, ואחוז עובדי הקבלן המועסקים בהעסקה פוגענית עלה משמעותית.

לנוכח המצב הזה נוצר צורך בגוף המסוגל לארגן עובדים. מאחר שההסתדרות לא הייתה מוכשרת לכך, השלימו את החוסר הזה שני סוגים של ארגוני עובדים. האחד הוא "כוח לעובדים" אשר שם לעצמו למטרה לא רק לארגן עובדים אלא גם לעשות זאת כך שארגוני עובדים שבבסיסם עומדת הדמוקרטיה יהיו באמת כאלה. ארגון זה מארגן כיום אלפי עובדים, החל ממנחי האוניברסיטה הפתוחה ועד עובדי שמירה ועובדות ניקיון, מטפלות במעונות יום ועוד קבוצות עובדים ממגוון מקצועות רחב. לא מכבר נחתם הסכם קיבוצי עם עובדי חיפה כימיקלים צפון לאחר שביתה של חצי שנה כנגד הסדרי דור ב' במפעל. עובדים אלו היו קודם מאורגנים במסגרת ההסתדרות. ארגון נוסף הוא "מעין", העוסק בעזרה במציאת עבודה לעובדות חקלאות ועובדי בניין. על אף שהעובדים אינם מאורגנים במובן המקובל של המילה, דואג הארגון לתנאי העבודה של העובדים האלו בהסכמים מעין קולקטיביים. יש לזכור שהתארגנות עובדים אינה מטרה לכשעצמה, אלא שלב ביניים בדרך ליצירת יחסי עבודה קולקטיביים ולחתימת הסכמים קיבוציים מקיפים.

התארגנות לכשעצמה אינה מספיקה אם אינה נעשית על בסיס הבנה שהמטרה אינה רק שכר ותנאי עבודה לעובדים המאורגנים אלא לכלל העובדים – גם אלו שבמקרה או שלא במקרה טרם התארגנו. בלי סולידריות כוללת ובלי שינוי מהותי בדרך שבה אנחנו מתייחסים לעבודה, עלולים ארגוני עובדים להפוך לעוד גוף שדואג אך ורק לחברים בו. אין זה אומר שארגון עובדים לא צריך לדאוג לחבריו, אלא שהדאגה הזו צריכה להיעשות במסגרת חשיבה מקיפה שרואה בכלל העובדים והעובדות בני אדם הזכאים לחיים בכבוד, בלי קשר לשייכותם הארגונית. מכאן יוצא שעל הארגונים להפעיל את כוחם גם כדי לשפר את מצבם של העובדים הלא-מאורגנים.

הדרישה לסולידריות מארגוני העובדים נתקלת בבעיה שהיא תוצר של המערכת החוקית והמוסדית בישראל. לעובדים ישנה חירות השביתה רק בנושאים שנוגעים בהם ישירות. צריך גם לזכור שחלק ניכר מהעובדים המאורגנים כיום מועסקים בשירות הציבורי, וכדי שלא תהיה להם השפעה על מדיניות בכלל, נקבע בבית הדין לעבודה שביתה שאינה מתייחסת ישירות לפגיעה בשכר ותנאי עבודה, אלא למעשיה של המדינה כריבון, תיחשב לשביתה פוליטית אסורה. כמו כן, כאשר השביתה קשורה למדיניות שיש לה השלכות גם על עובדים, אבל לא באופן ישיר, תיחשב השביתה לשביתה "מעין פוליטית" שעליה יכול בית הדין להטיל הגבלות.

כך למשל, על אף שההסתדרות הצהירה על רצונה להכריז על שביתה העוסקת בזכויותיהם של עובדי קבלן, זה לא ממש קורה, מכיוון שבית הדין לעבודה מנסה למנוע את השביתה באמצעים של גישור, אבל גם באיום שהשביתה תחשב לשביתה פוליטית או מעין פוליטית, ואז בהכרח היא לא תוכל להיות שביתה מלאה אלא שביתה למספר שעות. בכך המחוקק ובתי הדין אינם מאפשרים לארגוני עובדים לממש את מלוא כוחם בנוגע ליחסי העסקה. כך, כל עוד המדינה פועלת להפחית מכוחם של ארגוני עובדים, גם היום ובלי שינוי של חוקים שכאלה יהיה קשה לארגוני עובדים להיות גורם שאינו מסתפק בדאגה לחברים בו אלא גם מפעיל עוצמה פוליטית שתאגד הן את המדיניות הכלכלית והן את עוצמתם המתגברת של מעסיקים. בנוסף, הפסיקה הזו מונעת אפשרות לשביתה כללית, כמו גם לשביתה שתבטא סולידריות עם עובדים מאורגנים, או עם עובדי קבלן הסובלים מנחת זרועו של המעסיק הפרטי או הציבורי.

מכיוון שהמדינה מעורבת עד צוואר ביחסי העבודה, הן כמעסיקה גדולה, הן כמחוקקת, והן כמבצעת וכשופטת, אין היא עושה מספיק כדי להגן על התארגנות של עובדים, ואפילו פוגעת בכך, גם באמצעות פסיקה שמעקרת את כוחם של ארגוני עובדים. בזמן התכניות הכלכליות בשנים 2002-2004, שבהן ההסתדרות שבתה לא מעט, עלו הצעות חוק שהיו פוגעות ביכולת ההתארגנות אפילו במסגרת הקיימת. מדינה שרוצה שעובדיה ייתארגנו כדי ליצור מערכת של יחסי עבודה דמוקרטיים יותר יכולה לעשות זאת, למשל, על ידי כך שתתבע ממעסיקים לחתום על הסכם קיבוצי אחד לפחות, לאחר שעובדים מתארגנים. זאת, משום שבהעדר הסכם קיבוצי, גם כאשר עובדים מתארגנים אין למעסיק חובה לחתום עימם על הסכם אלא רק לדון איתם בתום לב בנושא.

כדי שהתארגנות באמת תהיה בעלת עוצמה, עליה לחתום על הסכמים ולהיות מסוגלת לשכות. במדינת ישראל קשה להתארגן: אין חובה למעסיק לחתום על הסכם קיבוצי וזכות השביתה המוגבלת. בלי שני האחרונים, יקשה להגיע לאיזון הראוי בין כוחם של עובדים למעסיקים.

ההתנגדות לארגוני עובדים גם היא תולדה של האידיאולוגיה והתיאוריה שעליהן מבוססת תפיסת העולם שמנצלת עובדים. לפיהן, ארגוני עובדים הם גורם שמפריע לפעילותו של השוק האנונימי הצודק והמסדיר את עצמו, ובהכרח פגיעתם בכלכלה ובחברה קשה.

מי שמצוי בממצאים האמפיריים הדנים בהשפעתם של ארגוני עובדים על החברה, על הכלכלה ועל ארגונים כלכליים יודע שלא כן הדבר, וזו עוד סיבה לנטוש את האמונה העיוורת בשווקים. ממצאים אלו מראים בבירור שמדינות שבהן ישנם ארגוני עובדים חזקים הדמוקרטיים חזקה יותר, אי השוויון נמוך יותר, העוני נמוך יותר, ופערי השכר בין גברים ונשים נמוכים יותר מאשר במדינות שבהן ארגוני העובדים חלשים. חלק מהעלייה הגדולה באי השוויון בארה"ב וגם בישראל היא תוצאה של ירידת כוחם של ארגוני העובדים. אם יש פגיעה של ארגוני עובדים בכלכלה, פגיעה זו היא מינימאלית, במונחים של שברי אחוזים בודדים מן התוצר המקומי הגולמי, בעוד שבארגונים יש מאפיינים שמועילים הן לכלכלה והן לארגונים כלכליים שיש בהם הסכמים קיבוציים (למשל, פרודוקטיביות גבוהה יותר בחלק מהתעשיות המאורגנות).

בעוד ששינוי התפישה הכולל ביחס לעבודה ובדבר היחסים בין בני אדם בכלל הוא קשה וממושך, התארגנות של עובדים, שיש גם בה קשיים רבים, היא הדרך היעילה והטובה ביותר כדי שהעסקה מנצלת ופוגענית מכל סוג שהוא תיעלם מן העולם. יש התחלות של שימוש במוסד הזה, אבל עדיין לא במידה מספקת.

הפעילות הכפולה של חשיפת האידיאולוגיה והתיאוריה של הכלכלה והניהול מחד, ושל צבירת כוח באמצעות ארגוני עובדים מאידך, יכולה למנוע את הפיתוי או את תחושת המובן-מאליו של ניצול עובדים ופוגענות ביחסי עבודה. כעת אנו ניצבים בפני התחלתה של פעילות שכזו, ואין לי ספק שפעולה נכונה תוביל לביטול האפשרות המושגית והמעשית להמשיך ולעשות את אשר חובה לבטל.

הערות

² ההכרזה לכל באי עולם בדבר זכויות האדם http://www.knesset.gov.il/docs/heb/un_dec.htm