

דרגת המשכורת המשפחתית – אידאולוגיה, אילוזיה וראליזם

יצחק גרינברג

זאב שטרנהל, בניין אומה או תיקון חברה? לאומיות וסוציאליזם בתנועת העבודה הישראלית 1904-1940, הוצאת עם-עובד, תל-אביב 1995, 491 עמ'.

נאמנות לעיקרון של התאמת השכר לצורכי הקיום הוחלט כי בכפר ינוכה ממשכורת העובדים ההפרש בשכר הדירה בין העיר לנפר. התוספות לשכר היסוד היו לפי מספר הנפשות התלויות בעובד: לנשוי נקבעה תוספת של שלוש ל"מ, לילד עד גיל שלוש – שתיים וחצי ל"מ, ושלוש ל"מ לילד מעל גיל שלוש. וכן הובאו בחשבון הורים נתמכים בארץ ונקבעה תוספת של שתי ל"מ לנפש. מלבד כל זאת נקבעה תקרת שכר בשיעור של עשרים ל"מ. כל חריגה מתקרת השכר חייבה אישור של ועדת דרגת המשכורת.

יישום דרגת המשכורת המשפחתית נתקל בקשיים והיא לא נשמרה כהלכה. מצד אחד מפעלים ומוסדות חרגו ממנה באמצעות תוספות שכר שניתנו לעובדים בכירים ומקצועיים שלא בהתאם לעקרונות השיטה וללא הצדקה על-פי מצבם המשפחתי; ומצד אחר לעובדים לא-מקצועיים שולם לעתים שכר שהיה נמוך מהמשכורת המשפחתית. שיטת הדרגה המשפחתית ננטשה על-ידי קבוצות עובדים חזקות – הרופאים בקופת חולים לא נכללו מלכת-

יישום שיטת השכר השוויונית הידועה בשם דרגת המשכורת המשפחתית היה מן השאלות החשובות שהנהגת ההסתדרות נתנה דעתה עליה מראשית שנות העשרים ואילך, והוא נדון במרוצת שלושה עשורים בפורומים הסתדרותיים ומפלגתיים. כן הוקמו ועדות שצללו לנככי הסוגיה, דנו בה והציעו דרכי פעולה לעתיד. בדין אפוא עסק זאב שטרנהל בספרו על תנועת העבודה הישראלית בהרחבה בניסיון לממש את ערך השוויון במוסדות ההסתדרות ובמפעליה באמצעות הדרגה המשפחתית, והוא השקיע לדבריו 'המון מאמץ בסיפור המשכורת המשפחתית'.¹

דרגת המשכורת המשפחתית היתה שיטת שכר שבסיסה הבטחת תנאי קיום לעובד ותוספת לשכר על בסיס משפחתי. היא היתה מושתתת על שכר יסוד אחיד ללא התחשבות במרכיבים של השכלה, מקצוע וותק. בתחילה נקבע שכר היסוד לשבע וחצי לירות מצריות (ל"מ), אולם במרוצת השנים הוא הוגדל. מתוך

1 ריאיון למוסף הארץ, 9 ביוני 1995.

ועל כן היה מקובל על ההסתדרות והמפלגה לשלטה בה. אך ברגע שנוצר מתח בין התביעה לשוויון לבין הצרכים הלאומיים של בניין המשק ויצירת עוצמה פוליטית וארגונית, ברגע שעלה הספק הראשון באשר ליעילותו של הרעיון השוויוני בתהליך בניין הכוח הלאומי, שעליו שקדה ההסתדרות, נזנח הרעיון למעשה. במשך שנים נעשה בו שימוש ככמכשיר גיוס פוליטי, בלא כוונה לממשו. עובדה זו מזדקרת לעין כול, כאשר כוחנים את גורלו של רעיון השוויון במסגרת ההסתדרותית עצמה (עמ' 364-365).

שטרנהל מבסס את ההנחה האמורה על הקשיים והחריגות שהתגלו בעת יישום דרגת המשכורת המשפחתית. ראשי ההסתדרות ומנהלי מפעלים ומוסדות נתנו יד להענקת תוספות שכר ונהנו מהן בעצמם. הנהגת ההסתדרות השתמטה ממאבק נחרץ לאכיפת הדרגה המשפחתית ונמנעה מפעולה תקיפה לעקירת העשבים השוטים ולסתימת הפרצות. ההנהלות שיתפו פעולה עם ועדי עובדים חזקים שייצגו קבוצות של עובדים מקצועיים אשר תבעו להגדיל את שכרם מעבר לדרגה המשפחתית, אפילו על חשבון העובדים החלשים שנמצאו בתחתית הסולם.

חשוב לציין שכדי להבליט את התרחקותם של מנהיגי ההסתדרות מהאידיאולוגיה השוויונית מצייג שטרנהל נתונים על חריגות אישיות של ראשי הארגון מדרגת המשכורת המשפחתית — ודומה כי לא תמיד מוצגים הנתונים במידת הדיוק הראויה למחקר אקדמי. שטרנהל מציין

חילה במסגרת הדרגה המשפחתית והונהגה להם שיטת שכר מיוחדת. במרוצת השנים נטשו את השכר המשפחתי קבוצות עובדים חזקות נוספות, כגון מורים ואחיות, שיכלו להשתכר יותר מחוץ למערכת ההסתדרותית. בד בבד הוכנסו תיקונים בדרגת המשכורת המשפחתית כדי להגמישה ולהתאימה לתנאי המשק: אושרו תוספות ותק, גמול עבור השכלה וכן תוספות ייחודיות. שטרנהל אינו מחדש בעניין דרגת המשכורת המשפחתית על מה שנחשף בחיבורים קודמים, שלא ככולם עיין, על-פי הביבליוגרפיה לספרו². חידושו הוא בעיקר בניסיון לאבחן את שורשי כישלונה של שיטת הדרגה המשפחתית. לתפיסתו של שטרנהל יישום דרגת המשכורת המשפחתית נכשל כיוון שלאידאולוגיה השוויונית לא היתה אחיזה איתנה בקרב הנהגת ההסתדרות, וזו מלכתחילה לא התכוונה לבנות את הארגון כמסגרת חיים שוויונית. 'המגמות השוויוניות היו חזקות בקרב אנשי השורה, לא בקרב מקבלי ההחלטות. ככל שהיה מקומו של איש מפלגה גבוה יותר בסולם ההיררכיה הפוליטית או המשקית, היתה נטייתו לויתור על התביעה לשוויון ברורה יותר' (עמ' 358). זאת ועוד, לדעת שטרנהל

האידיאולוגיה השוויונית היתה מלכתחילה משועבדת לאידיאולוגיה הלאומית. תפקידה היה לשמש מיתוס מגייס לחלוצים הצעירים, בני העלייה השלישית, שאת דמיונם הצית חזון המהפכה החברתית. רעיון השוויון שירת את המטרות הלאומיות של ההתיישבות וקליטת העלייה, והיה בו כדי לשמש מסגרת מגייסת וקולטת,

2 הלן רשימת חיבורים שבהם נדונה סוגיית השכר השוויוני בהסתדרות: י' גורני, אחדות-העבודה 1919-1930: היסודות הרעיוניים והשיטה המדינית, תל-אביב 1973; י' גרינברג, שכר שוויוני בהסתדרות: גלגולי דרגת המשכורת המשפחתית כשנים

1924-1954, רמת אפעל 1988; צ' זוסמן, פער ושוויון בהסתדרות, רמת-גן 1974; ש' טבת, קנאת דוד, ב, ירושלים-תל-אביב 1980; י' שפירא, אחדות-העבודה ההיסטורית: עצמתו של ארגון פוליטי, תל-אביב 1975.

היכולת לממש אותה הלכה למעשה, בהתאם למציאות הכלכלית והחברתית. בעת שפרש את תכניתו לחברת העובדים – הקומונה הכללית – בשנת 1921, עוד לפני יישום דרגת המשכורת המשפחתית, נתן בן-גוריון ביטוי לגישה זו: 'עד שמצב העבודה והמשק יאפשר השוואה גמורה של תנאי-חיי הפועלים בכל הארץ, קובעת ההסתדרות מפקידה לפקידה מינימום ומקסימום של מחירי העבודה לפי תנאי המקום והזמן'.⁴ בן-גוריון לא תכנן אפוא לממש את עקרון השוואת השכר במלואו, אלא כגבולות של שכר מינימום ומקסימום, תוך התחשבות בתנאי השוק ובצרכים הכלכליים. כעבור שנים אחדות, בעקבות הניסיון שנצבר ביישום שיטת המשכורת המשפחתית, הבחין בן-גוריון בין נבחרים לבין כלל העובדים: 'עניין הדרגה הוא אך לנבחרים, והפקידים צריכים להחשב כפקידים, והלוואי שנצליח להקים בירוקרטים טובים על יסוד השכר המקצועי'. הוא סבר שאין להטיל על עובדי מוסדות ההסתדרות, שאינם נבחרים, תפקיד של אוונגרד חברתי-מוסרי הנושא את נס דרגת המשכורת ומהווה דוגמה לשוויון בשכר. בהיותו ראליסט הוא הכיר בקושי ליישם את הדרגה בשוק תחרותי הפועל על-פי כוחות ההיצע והביקוש. 'אין אנו קרועים מהעולם ולא יעלה הדבר בידינו אלא בנוגע למספר מסויים של נבחרים'.⁵

כדומה לבן-גוריון גם חיים ארלוזורוב הבחין בין שליחי ציבור – הנבחרים – לבין עובדים טכניים ואדמיניסטרטיוויים. לדעתו נבחרו ציבור העובדים צריכים ליטול על עצמם סייגים נורמטייוויים-מוסריים, שהם כבחינת התאמה לשותפות חיים עם העובדים, בוחרים, אולם אין להחיל גישה זו על העובדים הטכניים והאד-

שדוד בן-גוריון. שהיה 'ראש וראשון לפורצי-הגדר ולהורסי נורמות ההתנהגות' (עמ' 372), השתכר 19' ל"מ למרות שלפי הדרגה המשפחתית היה צריך לקבל רק 13.5' (עמ' 368), ואינו מפרט את המקור למידע. אפשר שהסתמך על ספרו של שבתי טבת 'קנאת דוד', ושם אכן נאמר כי בן-גוריון השתכר תשע-עשרה ל"מ,³ אולם מדובר בתקופה שקדמה ל-1 בפברואר 1924, מועד יישום דרגת המשכורת המשפחתית, ויש בכך אפוא משום הטעיה. זאת ועוד, חישוב המשכורת של בן-גוריון על-פי שיטת הדרגה המשפחתית בעת יישומה מסתכם בשש-עשרה וחצי ל"מ (נשוי, אב לשני ילדים מעל גיל שלוש), ומשלהי חודש מרס 1925, לאחר הולדת בתו הצעירה, אמורה היתה המשכורת להסתכם בתשע-עשרה ל"מ.

טיעוניו של שטרנהל שהנהגת ההסתדרות וראשי המוסדות והמפעלים לא גילו נחישות ולא פעלו בנחרצות ליישום דרגת המשכורת המשפחתית, ואפילו נתנו יד לחריגות ממנה – נכונים. אולם הדיון בסוגיה בחיבורו הוא חדר-ממדי ולוקה בחסר, שכן אין הוא מייחס חשיבות לשאלה היסודית: האם ניתן היה לקיים את המשכורת המשפחתית כשיטה ייחודית למערכת ההסתדרותית במשק המושחת על שוק חפשי ותחרותי, משק ששכר העבודה בו נקבע על-פי כוחות השוק? שטרנהל גם אינו מקנה את המשקל הראוי לתהליכים הכלכליים והחברתיים שהתחוללו ביישוב היהודי בארץ במרוצת התקופה הנדונה. כיוון שהטיעון שלו בדבר בגידה ברעיון השוויון פשטני וניתוחו אינו יורד לעומקם של התהליכים הכלכליים והחברתיים המורכבים, ההבחנה בין כוונה לבין יכולת ובין אידאולוגיה לבין אילויה מיטשטשת.

שלא כמו שטרנהל, ראשי ההסתדרות הבחינו בין הצהרת כוונות ליישום השוואת שכר לבין

⁴ ד' בן-גוריון, 'הצעות לועידת אחדות העבודה' (הצעה ב'), קונטרס, צב, (ו' באלול תרפ"א).

⁵ ד' בן-גוריון, ישיבת הוועד הפועל של ההסתדרות 26/27, 29 במאי 1927, אה"ע.

³ טבת (לעיל, הערה 2), עמ' 348-349.

בדרגה המשפחתית ונחוץ לאמץ שיטה חלופית. חלה אצלו שחיקה באמונה ביכולת ליישמה לאלתר ובאפשרות להגשימה במערכת משקית הפועלת בשוק חפשי ותחרותי. עם שלא ויתר על השאיפה לשוויון גברו אצל בילינסון השיקולים הכלכליים על החברתיים. ככל שהתעצמו הקשיים שנגרמו בגין הדרגה המשפחתית, כן נטתה הכף אצלו לצד השיקולים הכלכליים. שנתיים לאחר מכן, באמצע 1934, היה בילינסון נחרץ יותר בביקורתו על יישום הדרגה במשק תחרותי:

כאשר יושבים בוועד המפקח [של קופת חולים] ודנים על התקציב ורואים כי אם נקיים את הדרגה לעובדים אנו נוגעים בעניינים חיוניים... אין כל אפשרות לקיים את הדרגה. כל העובדים שבשוק הפרטי יכולים להרוויח יותר לוחצים על קופת חולים ואין באפשרותה לא למלא את דרישותיהם. אנחנו היינו בסכנה להשאר בלי עובדים טובים [בשנת 1927 התייחס בילינסון בביטול לחשש מנטישת עובדים]. הדרגה נשארת קיימת רק לגבי אלה שמקבלים יותר מאשר יכלו לקבל [בחוץ]... אני חושב את הדרגה [המשפחתית] לבלתי צודקת ומזיקה. דרגה משפחתית הייתה צודקת אילו יכולנו להשליט אותה בכל הארץ. בתנאים הקיימים הדרגה היא בלתי צודקת.⁸

על כן, סבר, נחוץ לאמץ גישה נועזת ולעבד שיטת שכר חדשה. התמורה שהתחוללה אצל בילינסון היתה אפיינית גם לתומכים אחרים בדרגה המשפחתית, שלא נסוגו מהעיקרון אבל בעקבות ההתמודדות עם המציאות ועם הקשיים

מיניסטרטיוויים. בהנהגת דרגת המשכורת המשפחתית, סבר ארלוזורוב, גלום סיכון כלכלי, שכן בגינה עומד שכר עובדי ההסתדרות ביחס הפוך לשכר במשק החיצוני (הלא-הסתדרותי): משלמים להם פחות מאשר במשק החיצוני עבור העבודות המקצועיות והאחר-איות, ויותר — עבור עבודות עזר שאינן דורשות כל הכשרה מקצועית. תופעה זו גורמת לניידות של כוח עבודה מוכשר ומקצועי אל השוק הפרטי, להעמסת הוצאות נוספות על מפעלי ההסתדרות ומוסדותיה ולפגיעה בהקצאה הפנימית היעילה של התקציב. לפיכך עמדו היתה שצריך לקבוע שיטת משכורת שתבטא יחס ישר בין שכר העבודה לאיכותה או למשקל התפקיד, אולם בד בבד גם תתחשב במרכיב המשפחתי ותגבל לדרגות של מינימום ומקסימום.⁶ ארלוזורוב לא זנח אפוא את היסודות החברתיים בשיטת השכר, אך ביקש לשלב אותם עם שיקולים כלכליים.

בשנת 1927 היה משה בילינסון מהתומכים הבולטים במשכורת המשפחתית — 'אחד המדקדקים במצוות קיום הדרגה המשפחתית', כהגדרתו של שטרנהל (עמ' 382). שנים אחדות מאוחר יותר בשנת 1932, בעת שכינה כראש הוועד המפקח של קופת חולים, הוא ציין, על רקע קשיים כלכליים שהמוסד הרפואי התמודד עמם, כי 'רוב חברי הוועד המפקח בעד שוויון ואם אנו בכל זאת באים בהצעה זו אין זה אומר שאנו חושבים כי זהו הצדק המוחלט, אלא רק מילוי התפקיד שהוטל עלינו'.⁷ בילינסון אמנם לא נסוג בשנת 1932 מעמדתו העקרונית שחייבה שכר שוויוני, אולם מאחר שעמד בראש קופת חולים היה עליו להתמודד עם צורכי המוסד ועם קשיים בתפעולו ובתפקודו; הוא הכיר על כן בכך שמבחינה אופרטיווית מן הנמנע לדבוק

6 'ארלוזורוב, 'לשאלות היום', הפועל הצעיר 35, 26 ביוני 1927.
7 מ' בילינסון, ישיבת הוועד הפועל של ההסתדרות, 4

8 ביולי 1932, אה"ע.
מ' בילינסון, ישיבת הוועד הפועל של ההסתדרות, 8 ביולי 1934, אה"ע.

שיטת השכר והוטחה ביקורת בדרגת המשכורת. בטיעון זה אין ממש. אמנם נכון שהתקיימו דיונים בשאלת יישום המשכורת המשפחתית בתקופות של משבר, אך הם באו בעקבות החריגות ממנה והבעיות שהתעוררו מיישומה בתקופות של גאות ושיפור במצב הכלכלי. בתקופות של גאות כלכלית ניכרו גידול בביקוש לכוח העבודה ולחצים מצד העובדים להעלאת שכר. כך הבירור שהתנהל בשנת 1927, בתקופה של שפל כלכלי, היה קשור לגאות הכלכלית שקדמה לו. גם לדיון בשנת 1931, שהתנהל בתקופה של מיתון כלכלי, קדם תהליך של התאוששות וצמיחה כלכלית, ירידה בממדי האבטלה ועלייה בשכר העבודה במשק היהודי. צלילה לנככי החומר הארכיוני והתחקות אחר התכתובת הענפה בסוגיית דרגת המשכורת המשפחתית היתה מלמדת את שטרנהל שבשנות הגאות של העלייה הרביעית והחמישית ובתקופת ההתאוששות בשלהי שנות העשרים גברו הקשיים והבעיות ביישום המשכורת המשפחתית; לעומת זאת בתקופת המשבר הכלכלי של העלייה החמישית, במחצית השנייה של שנות השלושים, הוקל הלחץ בעניין זה.

דוגמה אשר מחדדת את הזיקה בין המציאות הכלכלית לבין יישום דרגת המשכורת המשפחתית היא שאלת שכרם של מזכירי האגודות המקצועיות במועצות הפועלים – אגודות אלה נכללו במסגרת הארגונית של ההסתדרות ולא במערכת הכלכלית שלה. המחצית הראשונה של שנות השלושים היתה תקופה של צמיחה כלכלית מואצת, גידול בביקוש לעובדים וירידה בשיעור האבטלה, עליית מחירים ועלייה במדד שכר העבודה; בתקופה זו גברו התביעות להעלאת שכר מצד קבוצות עובדים בהסתדרות, ובכלל זה גם במועצות הפועלים, ואלה היו כרוכות בחריגה מהדרגה המשפחתית. מזכירי אגודות מקצועיות תבעו להעלות את שכרם מעל

הכרוכים בהגשמתה גילו גישה ראיסטית בכל הנוגע ליישומה במשק חפשי ותחרותי. פרץ נפתלי, שהיה סוציאליסט בלב ונפש ומשנת 1937 כיהן בהנהלת בנק הפועלים, עמד על הקושי לקיים את דרגת המשכורת המשפחתית במפעלים ומוסדות המשולבים במערכת כלכלית קפיטליסטית: 'מובן מאליו שאין נסיון כזה [יישום דרגת המשכורת המשפחתית] יכול להצליח במאה אחוז בסביבה שאינה הולכת באותה דרך ושתמיד יהיו פגמים'.⁹ נפתלי הטעים ששיטת השכר בהסתדרות מכבידה על פעילותם התקינה של המפעלים המשקיים. היא פוגמת באיכות הניהול והעבודה, מקשה על גיוס עובדים מקצועיים ומומחים, ובהעדר תמריץ להתייעלות ולמאמץ היא מכרסמת ביעילות העבודה. במציאות זו נאלצות ההנהלות לנקוט צעדים חריגים ולעקוף את הדרגה – בהפעלת צעדים אלה ראה נפתלי מהלך לא מוסרי אולם בד בבד גם הכרח לא יגונה לקיום המשק. מסקנתו היתה אפוא שנחוץ לאפשר להנהלות המפעלים והמוסדות גמישות בתחום השכר, שכן זו תקל על השגת כוח עבודה מתאים ותעודד את העובדים להתייעלות.

כיוון ששטרנהל אינו מייחס חשיבות להשפעת כוחות השוק נראה לו שגורלה של המשכורת לא נגזר מכוחם של תנאי גיאות ושפל בכלכלה היישובית... הלחץ לפרוץ את המשכורת המשפחתית היה חזק באותה מידה לפני תקופות השפע, בעצומן ולאחריהן, בימי מיתון כלכלי (עמ' 376-377). לראיה מציין שטרנהל כי גם בתקופות משבר נערכו דיונים בסוגיית

9 פ' נפתלי, 'ישיבת מרכז מפא"י, 10 ביולי 1945, אמ"ע. נפתלי היה תלמידו של אדוארד ברנשטיין, פעיל בתנועת הפועלים הגרמנית מנעוריו ואחד התאורטיקנים החשובים של האיגודים המקצועיים ושל המפלגה הסוציאלי-דמוקרטית בגרמניה, ועלה לארץ בשנת 1933; ביוגרפיה על דרכו הפוליטית של נפתלי מאת י' רימר עומדת לראות אור בקרוב.



קבוצת חלוצים (שנות השלושים)

השכר המלא הצפוי להם במשק הפרטי — אולם אין הם מוכנים להסתפק בדרגה המשפחתית ודורשים הוספות ניכרות.¹⁰

שטרנהל אמנם ציין בספרו שלרשימה של המוסדות, שלא קיימו את הדרגה המשפחתית, נוספו בתחילת שנות השלושים, גם מועצות הפועלים, שבעבר שמרו על הכללים (עמ' 378), אולם חקר הגורמים לחריגות מהדרגה במועצות הפועלים במרוצת המחצית הראשונה של שנות השלושים לא זכה לבירור מעמיק בספר.

שטרנהל כורך יחדיו את יחסם השלילי של מנהיגי ההסתדרות ומנהלי המפעלים והמוסדות ואת התנגדותם של רוב ועדי הפועלים החשובים לדרגת המשכורת המשפחתית, ומצביע על שיתוף פעולה ביניהם אשר גרם לכישלונה. גם כאן, כיוון שהתעלם מן העובדה שדרגת המשכורת המשפחתית ננקטה במשק חפשי ותחרותי והעדיף לראות בכישלונה תוצאה של רפיון אידאולוגי, מסקנתו אינה תואמת את התהליכים שהתחוללו במציאות. בנכונות לקבל תביעות

למגיע להם לפי דרגת המשכורת המשפחתית, כיוון שיכלו להשתכר יותר במקצועם במגזר הפרטי. דיווח בנושא נמסר לוועדה שחקרה את שאלת המשכורת המשפחתית בשנת 1935:

הפרוספריטי הרס את שארית הסכרים ששמרו עוד על הדרגה. הגיעה שעתו של בעל המקצוע. ואם בשנים שלפני הרווחה היינו רגילים לשמוע דרישות לתשלום משכורת מקצועית לעובדי מוסדות משקיים בלבד, הרי בשנתיים האחרונות — נספחו עם הזרם גם המוסדות הארגוניים ועובדיהם. מועצות הפועלים בערים וגם במושבות דורשות מועדת המשכורת — לאשר משכורות מקצועיות למזכירי אגודות מקצועיות, שלפי הכשרתם המקצועית היו יכולים להשתכר, לפעמים, בתור פועלים בשוק העבודה פי שתיים ויותר. אין החברים האלה דורשים את

10 י. גורפינקל, ישיבת הוועדה לחקירת שאלת הדרגה (דרגת המשכורת המשפחתית), 28 במאי 1935, אה"ע.

במרוצת שנות קיומה של דרגת המשכורת המשפחתית ניטש עימות בין שתי מגמות, שנתגלתה סתירה ביניהן: האחת הדגישה את ההיבט הערכי-החברתי שהיה גלום בשיטה; האחרת החשיבה את השיקול הכלכלי. ככל שחלף הזמן נטתה הכף לצד הכלכלי, וחשיבותו עלתה על חשבון יישום האידאולוגיה השוויונית, וזו כורסמה והלכה. ההסכמה מצד הנהגת ההסתדרות לחריגות מדרגת המשכורת המשפחתית והעדכונים שהותקנו בה לא נבעו מהסתלקות מרעיון השוויון. גלגולי המשכורת המשפחתית; הוועדות שחקרו מדי מספר שנים את יישומה והציעו דרכים למימושה ולהרחבת תחולתה; החיבוטים, ההתלבטויות והקושי של הנהגת ההסתדרות לקבל את ההחלטה על ביטולה במהלך תקופה של שלושים שנים – כל אלה יש בהם כדי להעיד על היחס הרגשי והמטען הרעיוני שהיו כרוכים בהגשמתה, ולא, כטענתו של שטרנהל, כי מדובר בניצול עקרון השוויון כמיתוס מגייס של החלוצים הצעירים בני העלייה השלישית וכמכשיר לגיוס פוליטי. התקונים בדרגה נבעו אפוא מגישה ראליסטית שעמדה על הפער בין הכוונה ליישם את האידאולוגיה השוויונית לבין היכולת לממשה הלכה למעשה; הנהגת ההסתדרות הכירה בכך שאין זו אלא אשליה להניח שניתן יהיה ליישם את דרגת המשכורת המשפחתית כהלכה מבלי להתאימה לתנאים של פעילות במשק חפשי ותחרותי ולצורכי המוסדות והמפעלים. ראשי ההסתדרות העדיפו 'פשרה מקדמת', כניסוחו של יוסף גורני, אשר תאפשר יישום, ולו חלקי של דרגת המשכורת המשפחתית בד בבד עם פיתוחם של שירותים חברתיים ומפעלים כלכליים. בשונה מהם, אצל שטרנהל, כך נראה, ניטשטשה ההבחנה בין אידאולוגיה לבין אילויה ובין הכוונה לבין היכולת הריאלית להגשימה.

של ועדים חזקים ולאשר חריגות מהמשכורת המשפחתית אין לראות שיתוף פעולה עמם, אלא גילוי של פשרה מתוך גישה ראליסטית והכרת האילוצים, הצרכים ותנאי המציאות. בחינת יישום הדרגה בקופת חולים מלמדת שבשנות העשרים נאלצה הנהגת ההסתדרות לאפשר לרופאי קופת חולים לחרוג מהמשכורת המשפחתית. בשנת 1934 עמד כאמור בלינסון, ראש הוועד המפקח של קופת חולים, על הלחצים שהפעילו עובדים, שיכלו להשתכר יותר מחוץ לקופה, להעלות את שכרם, וציין שבליח ברירה נאלצה קופת חולים להיענות לתביעות. באמצע שנות הארבעים ניהלו האחיות מאבק חריף וממושך נגד הכללתן בדרגה. הן תבעו דירוג שכר דומה לזה הנהוג ב'הדסה' ודחו כל ויתור על היסוד המקצועי. במהלך העימות ביקשו האחיות לנקוט צעדים ארגוניים, כגון הכרות שביתה והפסקת עבודה. בוויכוח שהתפתח נקלע הוועד הפועל של ההסתדרות לדילמה קשה בין הדאגה לגורל קופת חולים לבין השאיפה להנהיג ולקיים שיטת שכר שגלויים בה יסודות ערכיים-חברתיים וחשש ששחרור האחיות מהדרגה יהווה תקדים לקבוצות עובדים נוספות ויוביל להתפוררותה של השיטה. את המצוקה שבה היה נתון הוועד הפועל תיאר פנחס לוביאנקר (לבון): 'יש אמצעים ידועים – משפט ההסתדרות, הוצאה מההסתדרות, אבל אלה אינם עשויים להקל ולפתור את השאלה ולמנוע את הזעזוע, שהעמיד את כל עבודת קופת-חולים בסימן שאלה'.¹¹ בהכרעה שנתבקשה העדיף הוועד הפועל – מחוסר בררה ומתוך כניעה ולא מתוך שיתוף פעולה – שלא להיכנס לעימות חזיתי עם האחיות, אף-על-פי שהן פרקו את עולו, וביקש להימנע מפגיעה אפשרית בקופת חולים.

11 פ' לוביאנקר, ישיבת הוועד הפועל של ההסתדרות 10 באוקטובר 1945, אה"ע.