

הדיקטטורה של הדירקטוריון

אלי קוק

ברגע שבו עובד חותם על חוזה העסקה עם חברה, הוא נכנס למעין ממשל פרטי סמכותני שמותיר בידיו השפעה מועטה על חייו ועל זמנו. הפילוסופיה הפוליטית אליזבת אנדרסון טוענת בספרה האחרון כי אידאולוגיית השוק החופשי מתעלמת מהיחסים הגחמניים וההיררכיים הללו שבתוך תאגידים מכיוון שהיא עודנה מושתתת על מודל אנכרוניסטי של שוק קדם-תעשייתי מסוף המאה השמונה-עשרה

פברואר 2019

שנת 2016 פרסם ארגון אוקספם דוח על התנאים הקשים השוררים במפעלים של תאגידי העופות הגדולים בארה"ב, שמעסיקים יותר ממאה אלף עובדים. לפי הדוח, עובדים ועובדות רבים החלו לבוא לעבודה לבושים בחיתולים מכיוון שנאלצו להשתין על עצמם בזמן המשמרת בפס הייצור: מי שהעז לבקש מהמסגיחים לצאת להפסקת שירותים נענה בסירוב.



הסיפורים העולים מהתחקיר שוברים את הלב. הנסון, שעובד במפעל של תאגיד טייסון (Tyson) הענק בארקנסו – הספק השני בגודלו בעולם של בשר עוף – נאלץ לראות את אמו משתינה על עצמה בשעת משמרת. כיום היא לובשת חיתול כדי שהדבר לא יקרה שוב. ג'ין, שעובד במפעל אחר של טייסון, מספר שכאשר מגיע סוף סוף זמנה של הפסקת השירותים, הוא לא תמיד מספיק להגיע לשירותים – אי אפשר לרוץ במפעלים הללו, מכיוון שהרצפה המכוסה בדם ובקרביים של עופות חלקלקה מאוד. הוא גם מסביר שאם יאחר לשוב מהפסקת עשר הדקות שקיבל, אפילו בדקה אחת, הוא ייענש ב"נקודה" משמעתית. פדרו, עובד נוסף של טייסון, הפסיק לשתות מים כדי שלא יצטרך ללכת לשירותים במהלך המשמרת, שעשויה להימשך עד שש שעות; כתוצאה מכך הוא סבל מהתכווצות שרירים הנובעת מהתייבשות. מריה, אף שהיא בחודש השמיני להריונה, אינה רואה שיפור בתנאים ואינה מקבלת הפסקות נוספות. "הייתה לי דלקת בדרכי השתן", היא אומרת; "אני מקווה שלא יהיו בעיות עם התינוק".

לפי התחקיר של אוקספם, המרואיינים הבודדים שטענו כי הם מקבלים מספיק הפסקות שירותים היו ברובם חברים באיגוד עובדים. אבל אלה מהווים רק שליש מכלל העובדים.

ההסבר לתנאים הקשים הללו מצוי ביסוד ההיגיון התאגידי. הפסקות השירותים מחייבות את המפעל לעצור לרגע את פס הייצור ולפגוע במכסות היומיות שהוגדרו על ידי ההנהלה, או להעסיק עובדים נוספים – "עובדי ספסל" – אשר תפקידם להחליף את מי שמבקש ללכת לשירותים, ובכך להגדיל את עלות הייצור הכוללת.

כמו בכל תאגיד בימינו, המשגיח על המשמרת נתון תחת לחץ אדיר שמפעיל עליו מנהל המפעל לעמוד במכסה הנדרשת מבלי לחרוג מהעלות; מנהל המפעל, בתורו, נתון תחת לחץ אדיר מצד הנהלת התאגיד; והנהלת התאגיד נתונה תחת לחץ אדיר הנובע מגישת "הגדלת הערך לבעלי המניות" (shareholder value), שכבשה את ארה"ב אי אז בשנות השמונים וגורמת לכך שאפילו ירידה קטנה בהכנסות הרבעוניות הצפויות יכולה להביא לפגיעה משמעותית בשווי המניה. ירידה שכזו בשווי המניה אינה פוגעת רק בבעלי המניות אלא גם במשכורות העתק של מנהלי תאגידים, שמאז שנות התשעים הבונוסים שהם מקבלים ניתנים בדרך כלל כאופציות על מניות.

אולי זה המקום לציין כי ההכנסות השנתיות של טייסון הגיעו לכ-37 מיליארד דולר ב-2016. באותה שנה נסקה המניה של החברה לשיא של כל הזמנים בזכות עלייה גבוהה מהצפוי ברווחים השנתיים, אשר הגיעו לשיא חדש של 4.7 מיליארד דולר.

גם אם מניעת גישה לשירותים בתאגידי העופות האמריקניים נשמעת קיצונית, זו איננה תופעה אנקדוטלית. סקר שנערך בקרב עובדים במפעלי עופות ובשר באלבמה קבע כי 80 אחוזים מהם אינם מורשים לצאת להפסקת שירותים כאשר הם מבקשים לעשות זאת. בתאגידים אחרים המצב לאו דווקא טוב יותר: תחקירים שנערכו במחסנים של אמזון בבריטניה ועדויות של עובדי מחסנים של אמזון בארה"ב חשפו תנאי עבודה קשים במיוחד שבמסגרתם נוטרה העמידה ביעדי עבודה קצובים ונוקשים כך שרבים מהעובדים חששו ללכת לשירותים, והיו מי שנהגו להשתין בבקבוקים.

ככל שהמעמד החברתי נמוך יותר, כך גוברים סיכוייו של אדם להימצא תחת שליטה ופיקוח היררכי במקום העבודה – שליטה שיכולה להגיע אפילו לרמת הסוגרים. עשרות מיליוני האמריקנים העובדים כיום בתעשייה, ברשתות מזון מהיר או ברשתות קמעונאות כמו וולמרט (המעסיק הפרטי הגדול ביותר בארה"ב) התרגלו מזמן למציאות שבה הם צריכים לבקש אישור ללכת לשירותים, לדבר בספרדית, לסיים משמרת, לגדל זקן, לצבוע את השיער, לצאת להפסקת סיגריה או להשתמש בטלפון. במקרים רבים עובדים אלו אינם מכתיבים לעצמם את קצב העבודה. מעסיקים נוקטים שלל אמצעים – החתמת כרטיס נוכחות, קביעת מכסות פריון, פסי ייצור, מצלמות וידאו – על מנת לקבוע עבור עובדיהם איך יראה כל פרט ופרט של עבודתם ובאיזה קצב יעבדו. ב-2016 הגדילה אמזון לעשות והוציאה פטנט על אזיקי מעקב שמטרתם לייעל את העבודה ולקצר את משך הזמן שעובדים משקיעים במשימות שונות. עובדי מחסן של התאגיד טענו שאכן נחשפו בעבודתם לטכנולוגיות דומות.

כוחות הפיקוח והשליטה הללו אף פורצים לעיתים את גבולות מקום העבודה וחודרים לחיים האישיים והפרטיים של העובדים – באמצעות בדיקות סמים, ביקורת על העדפותיהם המיניות, נבירה בתכתובות המייל האישיות שלהם ובחשבון הפייסבוק (הדבר מותר על פי חוק, כל עוד הוא נעשה במחשב של מקום העבודה), או הפעלת לחץ לתמוך (או להימנע מתמיכה) במועמד פוליטי מסוים.

עובדים רבים מרגישים, ובצדק, כי ברגע שחתמו על חוזה העסקה אישי הם נאלצים להיכנס למעין משטר סמכותני בזעיר אנפין שבו אין להם כמעט כל השפעה על חייהם, על זמנם, ולעיתים גם על גופם. זהו למעשה הטיעון העומד במרכז ספרה המצוין והפרובוקטיבי של הפילוסופית הפוליטית אליזבת אנדרסון, *Private Government: How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk about It)*, שראה אור ב-2017. אנדרסון טוענת כי לעובדים אמריקנים, העומדים מול מעסיקיהם במקום העבודה, אין זכויות כגון הזכות לחופש תנועה ולחופש ביטוי, זכות ההתארגנות או הזכות לפרטיות. פעמים רבות עצם אזכורן של הפגיעות הללו בזכויות בפני מנהלים עלול להביא לפיטורים. "אם הממשלה האמריקנית הייתה מטילה עלינו תקנות כאלה", אנדרסון כותבת במבוא לספר, "היינו מרגישים בצדק כי זכויותינו החוקתיות מופרות".

בלי קול, בלי בחירה

לספרה הקצר של אנדרסון – שמורכב משתי הרצאות ארוכות שנשאה במסגרת סדרת הרצאות טאנר היוקרתית, ומכמה תגובות של חוקרים לדבריה – יש שתי מטרות.

בראש ובראשונה היא מבקרת את תחום מדע המדינה על כך שהמחקר שלו נעצר בגבולות מקום העבודה, וטוענת שיש להסתכל על יחס ההעסקה בתאגידים גדולים כעל סוג של ממשל. לדעת אנדרסון, רוב תאגידי הענק שמעסיקים אמריקנים כיום הם מעין "ממשלות פרטיות": הם פועלים כמו דיקטטורות שבהן הקברניטים יכולים להתנהל מול ציבור עובדיהם באופן נחמני לחלוטין, בלי לספק הסברים למדיניותם ובלי לחשוש מכוחם של העובדים או לדאוג לזכויותיהם. הרי בניגוד למדינה דמוקרטית, שבה נערכות בחירות, לעובדים בחברות פרטיות בארה"ב וברוב מדינות העולם אין כיום קול פוליטי בתוך כותלי המשרד או המפעל שבאמצעותו הם יכולים להשפיע על אופי ה"ממשל הפרטי" או לקבוע מי יהיו מנהיגיו. אנדרסון גם מדגישה כי בניגוד ליומרתה של אידאולוגיית השוק החופשי, הקצאת המשאבים וניהול העובדים במקומות עבודה אלו מתבססים לרוב על עקרונות של היררכיה, בירוקרטיה וריכוזיות, ולא על עקרונות של שוק חופשי וביזורי.

חוקי העבודה בארה"ב מושתתים ברובם על עקרון ההעסקה מרצון, אשר מניח כי ברגע שעובד חותם על חוזה עבודה הוא מאבד את הזכות לקבוע איך ייראו תנאי עבודתו ביומיום. בישראל ובמדינות רבות אחרות המצב טוב יותר ונהוגות בהן זכויות עבודה מפותחות יותר, אך אפשר לטעון שהעיקרון הבסיסי דומה. השליטה בזמנו של העובד, ובמובן מסוים – גם בגופו, עוברת לידי המעסיק, ולעובד אין

את אותן זכויות אזרח בסיסיות שמהן הוא נהנה כאזרח במדינה דמוקרטית. בעיני אנדרסון, הכוח היחיד שיש לרוב העובדים מול עריצות פרטית זו – ולנקודה קריטית זו נחזור בהמשך – הוא להתפטר ולעזוב.

כל אדם שעבד פעם במסעדת מזון מהיר או ברשת מזון גדולה יכול להבין אינטואיטיבית את הטיעונים של אנדרסון. היא גם מספקת דוגמאות חזקות ביותר שממחישות את השליטה האדירה שיש כיום למעסיק על העובד. עם זאת – וכאן מגיעה הביקורת העיקרית שלי על הספר – הטיעון של אנדרסון נשאר לרוב ברמה של הפרובוקציה המופשטת. היא אינה מציעה מקרה בוחן מעמיק, שישקף ברזולוציה גבוהה איך בדיוק נראים מנגנוני השליטה, העדר הכוח בקרב העובדים והעדרן של זכויות אזרח בסיסיות במקומות עבודה בארה"ב ובמקומות רבים בעולם כיום. ניתן להניח שהלקונה הזאת קשורה לעובדה שהיא מגיעה מתחום הפילוסופיה ולא ההיסטוריה או הסוציולוגיה.

אידאולוגיית שוק אנכרוניסטית

המטרה השנייה של הספר, שבעיניי אנדרסון עומדת בה באופן מרשים למדי, היא להסביר מדוע כלכלנים, מדעני מדינה, הוגי דעות ואנשי ציבור אמריקנים בכלל, אשר מקדשים כל כך את עקרונות החירות והחופש, נוטים להתעלם מהכוחנות הרודנית במקום העבודה האמריקני הטיפוסי ובמקרים רבים אף נוטים לחשוב על הקפיטליזם התאגידי וההיררכי דווקא כעל מעוז החופש והחירות האינדיבידואלית.

כדי לענות על שאלה זו – שתופסת את מרבית המקום בספר שלה – אנדרסון מספקת טיעון היסטורי מרתק שמחייב אותנו לחזור לארצות הברית של המאה השבע-עשרה והשמונה-עשרה. במאות הללו, כ-75% מהגברים הלבנים בקולוניות האנגליות המתפתחות בצפון אמריקה היו איכרים חופשיים בעלי אדמות משלהם. את חלק הארי של יבולם הם צרכו ישירות. את העודפים מכרו בשווקים מקומיים, ולעיתים אף בינלאומיים.

האיכרים האמריקנים הללו חוו את השוק כמנגנון שוויוני פחות או יותר, כזה שהכוחות בו שקולים למדי. היות שהיו בעלי אדמה, הם לא היו תלויים בשוק לקיומם, ולכן הגיעו לכל עסקת שוק במעמד עצמאי ושווה פחות או יותר למי שעמד מולם. מכיוון שהייתה להם בעלות על אמצעי הייצור – האדמה, במקרה הזה – הם לא היו תלויים בצד השני לצורך קיומם הבסיסי, ולפיכך לא היו צריכים להיכנע לתנאי סחר גרועים. יתרה מזו, הם יכלו לשמור על עצמאותם ולא להפוך לעובדים בשכר של לקוחותיהם. במילים אחרות, לא היה פער מעמדי משמעותי בין האיכרים האמריקנים השונים שנכנסו לשוק. רובם נכנסו לשוק כ"עצמאים", ועצמאות זו אפשרה כוח מיקוח שוויוני. גם האמריקנים המעטים בסוף המאה השמונה-עשרה שעבדו כבעלי מלאכה בערים המתפתחות היו לרוב עצמאים ובעלי

עסקים קטנים משלהם, ולא עבדו עבור מעסיק (אנדרסון מתייחסת גם לאנגליה של תקופה זו ומביאה אותה כדוגמה למדינה עם עובדים עצמאים רבים, אך להבנתי זוהי דוגמה מוצלחת פחות, מכיוון שכבר במאה השש-עשרה והשבע-עשרה התפתח פרולטריון אנגלי לא קטן שעבד בשכר).

מבחינה זו חשוב להבדיל בין שוק העבודה, שהוא היררכי מעצם הגדרתו, ובין שוק סחורות – מהסוג שבו התנהלו האיכרים ועצמאים אחרים – שהוא שוויוני יותר. זוהי נקודת מפתח אצל אנדרסון. כאשר עצמאים נכנסו לשוק, הם נכנסו אך ורק לשוק הסחורות, שם הם הגיעו להסכם עם הצד השני (למשל, צד אחד מוכר לצד השני חמישה בושלים חיטה בתמורה לעשרה דולר) ושני הצדדים נפרדו כשווים. לעומת זאת, בשוק העבודה, צד אחד – העובד, שבדרך כלל אינו בעל רכוש כלל – בעצם "מוכר" את הזמן שלו לצד שני, המעביד, לתקופה הנקבעת מראש, בתמורה לתשלום כספי. במובן זה אפשר לומר ששוק העבודה הוא שוק סחורות שבו הסחורה העוברת מיד אחת לאחרת היא (בין היתר) הכפפה היררכית למשך זמן מוגבל. הרי בניגוד לעצמאים, העובד והמעביד אינם נפרדים זה מעל זה; השני מתחיל להגיד לראשון מה לעשות ואיך לעשות זאת. לכן שוק העבודה מטבעו מייצר היררכיה א-סימטרית ולא שוויונית בין המוכר והקונה, מכיוון שהם הופכים למועסק ולמעסיק.

כאן אנו מגיעים ללב הטיעון של אנדרסון. לתפיסתה, האידאולוגיה הליברלית, אשר ראתה בשווקים מקור של שוויון, חופש ואוטונומיה, נולדה בתקופה מוקדמת זו שבה מרבית העסקאות בשוק נערכו בין עצמאים בשוק הסחורות ולא בין מעסיקים ועובדי שכר בשוק העבודה. לכן במובן מסוים, גם אם מוגבל מאוד, אדם סמית, תומס פיין, בנ'מין פרנקלין וליברלים אחרים בני התקופה לא טעו כאשר ראו בשוק כוח משחרר, מעצים, הוגן ושוויוני: הוא אכן היה כזה עבור רוב האיכרים הלבנים בארצות הברית של תקופתם. ואולם עבור מי שלא היו עצמאים בעלי רכוש משלהם – מדובר כבר בסיפור אחר לחלוטין, ועבור העבדים השחורים דאז השוק היה ההפך הגמור: הוא כבל אותם לשעבוד, לניצול ולכפייה אלימה.

אלא שבנקודה מסוימת, לדברי אנדרסון, כל זה השתנה: באמצע המאה התשע-עשרה הגיעה המהפכה התעשייתית וטרפה את כל הקלפים. כמויות ההון האדירות שנדרשו להשקעה במכונות, גודלם של מפעלי הענק, הזרימה של מהגרים רבים, נטולי כל רכוש, לערי ארה"ב המתפתחות – כל אלה שינו את הכלכלה כולה. המהפכה התעשייתית חיסלה את השוק השוויוני, העצמאי והאוטונומי המוקדם והביאה לעלייתם של תאגידי ענק חזקים ועובדים-בשכר חלשים אשר נאלצו למכור את עבודתם בשוק על מנת לשרוד. ארה"ב הפכה אט אט לחברה תאגידית שבה עובדים בילו כמעט מחצית מחייהם בתוך מבנה חברתי היררכי, לא שוויוני ולא אוטונומי.

ומה קרה לאותה אמונה בשוויון ובחופש השוק? אנדרסון טוענת כי בעוד שהמציאות החברתית-כלכלית השתנתה מקצה לקצה לאחר המהפכה התעשייתית, האופן שבו ליברלים רואים את השוק קפא בשלהי המאה השמונה-עשרה. במקום להתאים את התיאוריות הכלכליות למציאות החדשה, כלכלנים והוגי דעות ליברלים המשיכו לתאר את השוק כפי שהיה עבור לבנים עצמאים לפני המהפכה התעשייתית – שוויוני, חופשי, ביזורי והוגן. עד היום, הבסיס של כל הכלכלה הניאו-קלאסית

הנלמדת כמעט בכל חוג כלכלה בעולם אינו חקר יחסי הכוחות ההיררכיים בתאגידים – על זה כותבים בעיקר סוציולוגים וחוקרים מחוגים אחרים – אלא מודלים המדמים שוק תחרותי וחופשי בשוק העבודה ואפילו בתוך התאגיד עצמו.

אנדרסון טוענת כי אידאולוגיית השוק, באחיזתה במודל האנכרוניסטי של השוק החופשי האנגלו-אמריקני של סוף המאה השמונה-עשרה, אינה מאפשרת לנו לזהות מאפיין מרכזי כל כך בעבודתם של שכירים בתאגידים היררכיים כפי שהיא למעשה: העובדה שעבודתם כיום דומה לחיים תחת משטר סמכותני. אנדרסון קוראת למובילי דעה להפסיק להתייחס למגזר הפרטי כאל מעוז החופש, האוטונומיה וביטוי העצמי. היא קוראת תיגר על הליברליזם האמריקני ודורשת מהוגיו ומכלכלניו לא להישאר כבולים אל העבר הקדם-תעשייתי אלא לפקוח עיניים ולהביט מקרוב במה שבאמת קורה בתוך המשרד, המסעדה, המפעל או המחסן המודרני.

אלא שכל הסיפור הזה מורכב יותר, ויש בו מידה של אירוניה: אפשר לומר שגם אנדרסון צריכה להתעדכן בנעשה כיום בשוק העבודה, ויתר על כן – שגם הנרטיב הלא-מועדכן שלה עלול להעניק לגיטימציה למגמות חדשות של ניצול עובדים.

תעוועי אידיאל העצמאי

כמו מפעלי העופות שבהם פתחנו, נראה כי הביקורת של אנדרסון מתמקדת במקומות העבודה הטיפוסיים של המאה העשרים יותר מאשר באלה של המאה העשרים ואחת.

אין ספק כי גם היום רבים עובדים בתאגידים בעלי משטר היררכי מהסוג שבו אנדרסון מתמקדת. עם זאת, בשנים האחרונות צומחות אלטרנטיבות חדשות בקצב מסחרר: "כלכלת החלטורה" (gig economy), "עבודה גמישה" (flex labor), "קפיטליזם פלטפורמות" (platform capitalism), "פריילנס" כמו בארץ, או הענף בעל השם המטעה "כלכלה שיתופית" (sharing economy) – נראה כי בשנים האחרונות הביא הניאו-ליברליזם למהפך הן ביחסי העבודה הן באופן שבו העולם המפותח חושב על עבודה.

כתוצאה מכך, נראה כי במידה מסוימת אנדרסון מאמצת מבלי משים את נקודת המבט של הפרויקט הניאו-ליברלי בגלגולו העכשווי. שניהם ביקורתיים מאוד כלפי קשרים היררכיים של מעסיק-מועסק בשוק העבודה הקפיטליסטי המסורתי ומתרפקים על העבר ה"עצמאי" של ארה"ב, שבו כל אחד היה אדון לעצמו ולמעטים היה בוס שאמר להם מה לעשות. ואכן, האידאולוגיה הניאו-ליברלית אינה מטפחת תרבות שמהללת את עבודת השכירים אלא דוחפת אנשים להמציא את עצמם כל הזמן מחדש כיזמים עצמאיים. אידיאל זה של "האני היזם" (entrepreneurial self) בז לאדם שנתקע שנים תחת רודנותו של בוס תאגידי אפור, וקורא לאנשים לדלג מהזדמנות עסקית אחת לשנייה ולפעול מתוך גמישות ואוטונומיה מלאה. היום את עובדת כפרילנסרית דרך אפליקציית Fiver, מחר אולי תקני דירת

לחברת להשקעה ומחזרתיים תנהגי באובר במשך כמה שעות. חברות מבוססות "כלכלה שיתופית" כמו אובר מגייסות נהגים לא בעזרת אידיאל של העסקה ישירה וקבועה בתאגיד גדול אלא בעזרת דימוי של עובד עצמאי, חופשי וגמיש אשר קובע את שעות עבודתו ואת קצב עבודתו.

הנרטיב של אנדרסון, שמתמקד בתאגידים, מפספס את מודל התעסוקה החדש הזה. במקרה של נהג אובר, למשל, קשה יותר לראות יחסים "סמכותניים" במובן הצר שאנדרסון מדברת עליו, מכיוון שהוא אינו עובד של אובר ואינו כפוף לבוס באובר: החלטתו להעלות לקוח לרכב שלו היא לכאורה החלטה שלו בלבד ומתנהלת בתוך המשא ומתן של השוק.

אלא שבפועל, אובר משחררת את עצמה מאחריות כלפי נהגיה ומייצרת מודל חדש של עבודה. מצד אחד היא מעבירה את כל הסיכון אל הנהג, ובכך מעמיקה את חוסר הביטחון הכלכלי שלו, אך מצד שני היא עדיין מצליחה – אולי אף יותר מבעבר – לשלוט על הנהגים, לנתב אותם ולפקח עליהם בשעות עבודתם. בנרטיב של אנדרסון, מודל ההעסקה המהפכני הזה נותר בלתי נראה במקרה הטוב. במקרה הפחות טוב, אפשר היה לחשוב שסוף עידן ההעסקה התאגידית מסמן את שחרורו של העובד מהמעסיק לטובת הפיכתו ל"עצמאי".

אולם אם מתעמקים מעט בטענותיה של אנדרסון, נראה כי הביקורת שלה בהחלט רלוונטית גם לעידן הניאו-ליברלי. הרלוונטיות הזאת מתבהרת מקריאת התגובות לדבריה, המובאות בסוף הספר שלה. אחת התגובות היא זו של טיילר קוון (Cowen), כלכלן ניו-קלאסי טיפוסי, הדוחה את עיקרי דבריה של אנדרסון וטוען כי העובדים בתאגידים מודרניים הם חופשיים מכיוון שהם יכולים להתפטר ולעזוב את העבודה בכל רגע.

הכלכלן הפוליטי אלברט הירשמן טוען בספרו מ-1970 *Exit, Voice, and Loyalty* (עזיבה, קול ונאמנות) כי הצרכן יכול לבטא את כוחו בשוק בשתי דרכים עיקריות. האחת היא עזיבה (exit): הוא יכול להפסיק לקנות את המוצר. דרך ביטוי נוספת היא קול (voice): הצרכן יכול להחליט שלא לנטוש את המוצר אלא לנסות להשפיע על החברה המייצרת מבפנים, למשל באמצעות מכתב תלונה להנהלה.

אף שספרה של אנדרסון אינו עוסק בשוק צרכני אלא בשוק העבודה, נראה שההבחנה השימושית של הירשמן בין עזיבה לקול נוגעת בלב הוויכוח בין אנדרסון לקוון על כוח וחופש בשוק העבודה המודרני. קוון, כמו כלכלנים רבים, מאמין שכדי להבטיח חופש לעובדים השכירים אפשר לסמוך על כוחות שוק ותחרות בלבד – במונחיו של הירשמן, כוחות אלו מתבטאים בהפעלה מתמדת של כוח העזיבה של העובדים. לעומת זאת, אנדרסון, כמו היסטוריונים, סוציולוגים וכלכלנים לא-ניאו-קלאסיים רבים, מאמינה כי כדי ששוק עבודה יהיה באמת חופשי, שוויוני והגון, חייבים לתת לעובדים גם קול במקום העבודה – למשל באמצעות איגודי עובדים או נציגות בדירקטוריון – כדי לאפשר להם להשפיע מבפנים על נוהלי העבודה.

אנדרסון מספקת טיעונים משכנעים לכך כי עזיבה לבדה, למרות היותה זכות חשובה ביותר המבדילה בין שכיר לעבד, אינה תנאי מספיק לאוטונומיה או לכוח. בתגובה לקוון ולאחרים היא חוזרת למטפורה של הדיקטטורה וטוענת, "זה כמו לומר שמוסוליני לא היה דיקטטור כי איטלקים יכלו להגר מהמדינה".

רוב האמריקנים כיום אינם מחזיקים כלל בחסכונות. מחקר שנערך ב-2018 הראה כי ל-70 אחוזים מהאמריקנים אין את החסכונות הנדרשים להתמודדות עם מקרה חירום שעלותו 1,000 דולר, וכי ביטוח הבריאות שלהם לרוב ניתן על ידי המעסיק ולא על ידי המדינה. אם כך, בהחלט אפשר לומר כי אנדרסון צודקת כשהיא טוענת כי איום בעזיבה של עובד אינו חזק דיו כדי לחזק את כוחו ואת מעמדו מול המנהל, או כדי למנוע מצב שבו העובד נשלט כמעט לחלוטין בשעות העבודה. וזאת מבלי שאנדרסון מתייחסת למחקרים הרבים שנערכו בשנים האחרונות, שהראו כי שוק העבודה האמריקני ריכוזי מאוד ובאזורים רבים עומדות בפני השכירים אפשרויות מעטות בלבד לשינוי מקום העבודה.

בסופו של דבר, גם לפי האידיאל הניאו-ליברלי, ובפרט בזה של כלכלת החלטורות, קיים רק סוג אחד של כוח – זה שהירשמן מכנה עזיבה. והכוח הזה, כפי שאנדרסון מראה לנו, פשוט אינו מספק את הסחורה. המעצבת הגרפית שעובדת כפריילנסרית בחברת פרסום יכולה אולי לקחת יום חופש בקלות רבה קצת יותר מעובד שכיר בתאגיד, אך היכולת שלה להשפיע על מקומות העבודה שלה (סביר להניח שהיא עובדת ביותר ממקום אחד) או על אופי תעסוקתה קטן אפילו מזה של העובד השכיר הלא מאוגד – וקרוב לוודאי שזכויותיה פחותות מזכויותיו שלו. נהגי אובר יכולים עקרונית לכבות את האפליקציה, אבל החלטתם זו תלויה בשאלה אם יש להם מקור הכנסה חלופי, ואם לא לקחו על עצמם חובות גדולים כדי לרכוש רכב שיתאים לצורכי האפליקציה, כפי שעשו נהגי אובר רבים. כל עוד הם מחוברים לאפליקציה, אין להם כמעט כל יכולת להשפיע על האלגוריתם או להשמיע קול שישפיע על הניהול השוטף של הפלטפורמה. ולכל זה צריך להוסיף שעצם שגשוגם של מבני התעסוקה האלה מעמיק את השחיקה בשכר ובתנאי העבודה של עובדים וגם בביטחון התעסוקתי שלהם. במקום לחיות תחת רודנותו הדיקטטורי של מעביד, שמולו לפחות יש אפשרות להתארגן, להתאגד ולדרוש תנאים – גם אם בקושי רב – העובדים החדשים מבודדים זה מזה וכפופים לעריצותו האנונימית של השוק, האלגוריתם, האפליקציה ודירוג 5 הכוכבים.

ד"ר אלי קוק הוא היסטוריון של הקפיטליזם האמריקני, מרצה בחוג להיסטוריה כללית וראש התוכנית ללימודי ארה"ב באוניברסיטת חיפה.
