

הדרבנות החמריים בברית-המועצות

ז. דניאל

הוא יכול להשתמש בהן להשקעות ולעסקים. לעומת זאת רשאי הוא להשתמש בהכנסותיו להנאתו האישית ולהנאת משפחתו ללא הגבלת. הוא לקנות לו מזונות, הפצי הלבשה וכלי-בית יכול הוא להסוך לו כסף בקופות החסכון ורשאי כראות עיניו. יכול הוא לרכוש לו רהיטים, רדיו, פסנתר, מכונת ואפילו בית משלו. עצם העובדה, שמותרת החזקתו והורשתו של רכוש אישי בברית המועצות, היא בבחינת דרבן חשוב. עקרון הרכוש האישי הוגח ביסודות החוקה בברית המועצות. החוק מגן על הרכוש האישי של האזרח ועל זכות הירושה. „הסוציאליזם לא רק אינו שולל את הרכוש האישי של האזרח, אלא עוד יוצר את כל התנאים לגידולו ופיתוחו”, נוסח זה נוקטת העתונות הסוואטית. היא יודעת לספר, שלאחר מלחמת העולם השניה גדל רכושו האישי של האזרח הסוואטי. אף הוזלת המצחירים וביטול שיטת הקיצוב הביאו לידי גידול הרכוש האישי. כחודש מארס 1949 (לאחר הוזלת המצחירים) גדל מספר המקלטים שנמכרו לקהל פי שניים, מספר הפאטפונים והאופניים פי חמישה, מספר האופי נועים פי שלושה, מספר השעונים פי ארבעה וכר וכר*.

גם נכסי דלא נידי השייכים לפרט גדלו בססט"ר. אחרי המלחמה האחרונה התחילה בנייה אינדיבידואלית (להכביל מבנייה ציבורית) של בתי מגורים בקנה-מידה גדול. הממשלה הסוואטית מעודדת ככל האפשר את העובדים וכיחד את הפועלים העירוניים לבנות להם בתים בכוחותיהם הם. נשיאות ססט"ר פרסמה הוראה מיוחדת „על זכויותיו של האזרח הסוואטי לקנות ולבנות לו בית מגורים אינדיבידואלי”. מן הדברים שבהיתר הוא גם קיומם של משקים פרטיים זעירים על יסוד עבודה עצמית. מספרם קטן, והם מצויים בעיקר באותם האזורים שצורפו זה לא כבר לברית המועצות (ליטא, לאטביה, אסטוניה, רוסיה הלבנה המערבית, אוקראינה המערבית וכן האזור רים המערביים של הריפובליקה המולדאוויית).

מה בעצם נחשב כרכוש אישי בברית המועצות? לפי „פראוודה” (מיום 25.6.49, „רכוש

בעית הדרבנות לעבודה ולייצור היא בעית-יסוד במשק הסוציאליסטי בכלל. בברית המועצות בוטל אמנם הדרבן העיקרי של המשק הרכושני, הוא גורם הריוח. בתורת המניע והמסוות את המ-שק, את הייצור, את ההשקעות והפעילות הכלכלית של היחיד. המדינה הסובייטית עמדה על הצורך לטפח את זיקת היחיד לעבודתו ואת התענינותו בהצלחת המפעל, שבו הוא עובד, ובפיתוח המשק בכלל. טיפוח זיקה זו חלק נכבד לו בכלכלה הסובייטית הן להגברת הייצור ופיריון העבודה, והן להעלאת רמת חייהם של ההמונים.

כבר אמר לנין: „יש לבנות כל ענף חשוב של המשק הלאומי שלנו על יסוד ההתענינות האישית”¹. במאמרו „ארבע שנים למהפכת אוקטובר”² עמד על הצורך לבנות את הסוציאליזם לא רק על ההתלהבות המתפקנית, כי אם גם על האינטרס האישי והמשקי.

ואכן השלטון בברית-המועצות שוקד לקיים ולחזק את הקשר בין הדרבנות האישיים ובין הדרבנות הציבוריים לעבודה. „על ידי פיתוח השיטה של מתן פרמיות לדרבנות האישיים להגברת הייצור, בהתאם לעקרונות הציבוריים, אפשר לעודד את יזמתם ומרצם של מיליוני אנשים”, כתב וזונגאנסקי³. הממשלה רואה לשכנע כל עובד וכל חבר קולחוז, שאם ימלא את חובתו ואת מכסת-עבודתו להורדת הוצאות הייצור, להעלאת הראגטאביליות של המפעל ולהגשמת תכנית הייצור הממלכתית, יחיה גם הוא עצמו חיים טובים יותר. במידה שיגביר את פרויון עבודתו, כך אומרים לפועל, במידה שהמפר על שבו הוא עובד יצליח להגביר את צבירת ההון — בה במידה תגדל גם „קרן המנהל”, המוקדשת למתן פרמיות לפועלים ולשיפור תנאי הדיוור והחיים שלהם.

האינטרס האישי במשק של ססט"ר שונה במהותו מן האינטרס האישי במשק הרכושני. אין בברית המועצות צבירת הון פרטית. תהיינה הכנסותיו של עובד גדולות כאשר תהיינה, אין

¹ כל כתבי לנין (ברוסית), כרך 27, עמוד 44.

² שם — עמוד 29.

³ ראה נ. וזונגנסקי: „המשק המלחמתי של ססט"ר

בתקופת המלחמה” (ברוסית), עמוד 153.

* ראה „פראוודה”, 25.6.49.

חלוקת ההכנסות לפי ימי עבודה בתוספת תשלום בעד פריון עבודה ופריון אדמה גדול יותר — אלה הם המניעים החשובים ביותר להתפתחות התעשייה והמשק התקלאי. ניצול מניעים אלה פותח אפשרויות בלתי-מוגבלות להעלאת הייצור. השוואת השכר והתשלומים הורסת את המניעים האישיים ואויב בהחלט לעקרונות הסוציאליזם — כך לשוננו. דוגמה מובהקת אנו מוצאים בקולחוז. תקנון הקולחוז מאפשר לחברו לקיים, נוסף על המשק הציבורי של הקולחוז, גם משק אישי, משק-עזר משלו, על אדמה ממלכתית ותוך שימוש בחלק מאמצעי הייצור (מכונות וכו') של הקולחוז. פרי עבודתו של חבר הקולחוז במשקו האישי נשאר ברשותו הוא. שאיפת המדינה היא, אומר מארכוס, לקבוע צורות תשלום המועילות ביותר לעידוד ההתעניינות ופריון העבודה של העובד. שכר-העבודה הקבלי הוא הסממן הבדוק ביותר לכך. לכל סוג עובדים במנגנון הממלכתי של ברית המועצות נקבע תשלום מיוחד, כגון למר רים, לעובדי רפואה, לעובדי מדע וכמו כן לסוגים אחרים של עובדי עבודה רווחנית. התשלום הוא בהתאם לרמת ההשכלה של העובד, בהתאם לזמן, ובהתאם להיקף, לחשיבות ולאחריות של עבר דתו. למומחים העוסקים עיסוק ישיר בייצור נקבע שכר עבודה גבוה יותר מלמומחים העוסקים במנגנון הממלכתי או במשרדי ההנהלה.

תעריפי שכר-העבודה בסס"ר, על כל פרטי-הם וצורותיהם, מכוונים כולם להמרצה חמרית. „התשלום השווה לפועל שהתמחה ולפועל שלא התמחה אינו יוצר דרבנות להעלאת הרמה המקצועית, הטכנית והתרבותית של הפועל, וגורם נזק לחברה הסוואטית” — כותב איש-הכלכלה הסוואטי הנודע א. ליאפין. דרגת שכר העבודה נקבעת לא רק על ידי חשיבות הענף מבחינת המשק הלאומי, אלא גם בהתאם לסוג העבודה. היינו, אם העבודה קלה או קשה. למשל, בעבודות שמתחת לפני הקרקע או במחלקות של בתי חרוץ שת, שהתום בהן גבוה מדי, או בעבודות אחרות המזיקות לבריאות, מקבלים הפועלים שכר גבוה יותר מן העובדים בתנאים רגילים. סטאלין הוא שתבע בשנת 1931 לקיים את עקרון האחריות האישי ולשים קץ לביטול הערך האישי (דאפארסוליוציה). כן תבע סטאלין יצירת תנאים טובים יותר למנהלים ולמומחים טכניים. הוא אמר: „בחלקים מסויימים של ארצנו קיימים תעריפים כאלה, המבטלים כל הבדל בין פועל בעל מומחיות ובין פועל בלי מומחיות, בין עבודה

אישי הוא הכנסותיו וחסכונותיו של האזרח, דירתו ומשק-העזר שלו, חפצי משק הבית, דברים לשימוש אישי ולנחוחת אישית. סוג אחר של רכוש אישי הוא כל מה ששייך לחבר קולחוז ולמשפחתו, כלומר משק העזר האישי, הבית, הבקר, הצאן והעופות (אלה השייכים למשק העזר האישי שלו ולא לקולחוז כולו), אורוותו, רפתו, לולו, והאיגוד וצנטאר החקלאי הזעיר”. הן כך אמר סטאלין:

„הקולקטיביזם, הסוציאליזם אינו שולל אלא ממוג את האינטרסים של הפרט עם אלה של הכלל. הסוציאליזם אינו יכול להתרחק מהאינטרסים של הפרט”.

ואולם המוני העם בברית המועצות רחוקים עדיין מלעבוד מתוך הכרה סוציאליסטית וחובה מוסרית בלבד. „העבודה כשלעצמה אינה עדיין צורך חיוני ראשון, כי אם אמצעי לקיום ומקור יחיד לחיים” — אנו שומעים מפי ב. מארץ-כוס באנציקלופדיה הסוואטית הגדולה². מכאן ההכרח להגביר את היחס האישי לעבודה על ידי דרבנות מיוחדים ו„פיתויים” אישיים. השאיפה לחיים טובים יותר, לבית עצמאי ופרטי, ליתר נוחות, לרכישת רהיטים יפים וחדשים, למזון ומלבוש טוב יותר, לרכישת רדיו, כלי נגינה, מכונות — השאיפה הזאת קיימת ומתגברת בברית המועצות, והבולשביקים אינם מתנגדים לה, משרתלים הם להסתייע בשאיפה זו להמרצת העבור דה והייצור. הרוצה לבנות לו בית, יעבוד יותר, הרוצה במכונות יגביר פריון-עבודתו. התוספת לשכר העבודה למעלה מהמכסה גדלה בפרופורציה ציה גיאומטרית לכמות העבודה. פועל, למשל, שמילא את המכסה ב־140 אחוז (היינו, למעלה מהמכסה) מקבל 200 אחוז משכרו. ויש פועלים זרזים המשתכרים אפילו פי שמונה ופי עשרה מהשכר הרגיל.

„יסוד הדרבנות החדשים לעבודה בסס"ר הוא לנצל ככל האפשר יותר את ההתעניינות האישית של הפועל” — כותב ב. מארכוס¹. בלי ניצול מכסימלי של הדרבנות האישיים, אין לחשוב על הצלחה בהגשמת הסוציאליזם. ההתעניינות האישית של הפועל — כותב ב. מארכוס¹, „בלי אותם קדימה ומניעה אותם לעבודה משובחת יותר ולהעלאת מומחיותם. העבודה בקבלנות לעובדים, הפרמיות לעובדים הטכניים וההנדסיים.

¹ סטאלין: בעיות הלניניזם, מהדורה עשירית (רוסית), ע. 602.

² ראה האנציקלופדיה הסוואטית הגדולה, מוסקבה 1948, כרך סס"ר, ע' 1078.

שיעור הפרמיה נקבע על ידי תעריף מיוחד על יסוד עקרון ההגדלה הפרוגרסיבית של הפרמיה בהתאם להגברת הייצור. אבל יש גבול מכסימאלי גם לפרמיה. בדרך כלל, אין הפרמיה יכולה לעלות על סכום המשכורת החדשית של הפרועל. לפי החוק משנת 1940 מקבלים מנהלי מפעלי הפלדה, המכרות (לכל סוגיהם) והמחצבות, שברשות המיניסטריון למטאלורגיה השחורה, פרמיה בעד מילוי התכנית למעלה מ־80 אחוז. בעד כל אחוז שהתכנית מתמלאת למעלה מ־80 אחוז, מקבלים הם עוד 5 אחוזים ממשכורתם הרגילה. בעד כל אחוז של מילוי התכנית למעלה מ־90 אחוז הם מקבלים 10 אחוז מהמשכורת. בעד כל אחוז של מילוי התכנית למעלה מ־100 אחוזים, מקבלים הם 25 אחוז ממשכורתם. לפי החוק משנת 1939 מקבלים הפועלים בעמדות־מפתח במפעלי הפלדה שברשות מיניסטריון המטאלורגיה השחורה פרמיה קולקטיבית, שמשלמים אותה לאחר מילוי התכנית החדשית של המפעל ב־80 אחוז.

יש להבדיל בין שיטת הפרמיות שנקבעה על יסוד המשכורת לבין הפרמיות האינדיבידואליות והקולקטיביות, הניתנות ל"פועלי מחץ" (או סטאכאנוביים), אשר הצטיינו באופן מיוחד ואשר השיגו הישגים גדולים בתחרויות להגשמת התכנית למעלה מהמיכסה. בשנות המלחמה הוקמו על ידי הממשלה הסוואטית המרכזית וממשלות הריפובליקות הסוואטיות והמועצות המקומיות, קרנות מיוחדות למתן פרמיות לבתי־חרושת, מפעלי בנין וחקלאות וכו', שזכו למקום ראשון בתחרויות סוציאליסטיות. לפחות 50 אחוז מהפרמיה תזאת נועדו לחלוקה אינדיבידואלית בין הפועלים.

קיימת בברית המועצות עוד צורת שכר והיא תשלום לפי מספר השעות שהפועל עושה בעבור דתו. שיטה זו נהוגה לגבי אותם סוגי הפועלים, שאופי עבודתם מונע את קביעת התשלום ליחידת הוצרת. אלא שלהגברת התעניינותם האישית של הפועלים מהסוגים האלה, נקבעו פרמיות לתוצרת שמעל למיכסה, או פרמיות לחסכון בדרך, בורם חשמל וכו'. בשיטה זו מביאים בחשבון לא רק את שעות העבודה, אלא גם את איכות העבודה ותוצאותיה מבחינת הכמות, ולפי זה משלמים לפועל את התשלומים הנוספים (פרמיות). ואולם בדרך כלל נוטה הממשלה הסוואטית לחסל ככל האפשר את שיטת שכר העבודה לפי שעות העבוד דה ולהנהיג בכל המפעלים והעבודות שכר עבודה

קשה ובין עבודה קלה. אבל אין אנו יכולים עוד להסכים, שפועל בתעשיית הפלדה יקבל אותו שכר שמקבל פועל נקיון, או שנהג קטר יקבל אותו שכר שמקבלת כתבנית¹.

אחת הצורות היסודיות של שכר העבודה בברית המועצות היא, כאמור, השיטה הקבלנית — תשלום בעד יחידת תוצרת, וזהו, לדעת הכול² שביקים, שיטת השכר היעילה ביותר להגדלת פריון העבודה. בשיטה זו יש כמה צורות של תשלום. השיטה הרווחת ביותר היא השיטה שלפיה מקבלים תשלום שווה בעד כל יחידת תוצרת. שיטה אחרת היא השיטה הפרוגרסיבית, שלפיה מקבלים לכל יחידת תוצרת, שמייצרים למעלה מהמיכסה, תשלום גבוה יותר. בענפים מסויימים, כגון כריית פחם, פלדה, בנין, תעשיית טכסטיל ועוד, השיטה הקבלנית־הפרוגרסיבית היא הצורה היסודית לתשלום. הישוב שכר העבודה על יסוד השיטה הזאת נעשה רק אם המכסה נתמלאה למעלה מהתכנית של חודש שלם, וזה בתנאי שהמיכסה החדשית של הפועל נתקיימה למעלה מהתכנית ביום עבודה רגיל. אם הפועל עובד שעות עבודה נוספות, גדלה גם המיכסה. פועל העובד במספר מכונות גדול מהמיכסה מקבל שכר מלא (100 אחוז) על כל מכונה ומכונה לחד.

הפרמיה שהפועל מקבל היא לפי תפוקת המחלקה שבה הוא עובד או עובדת קבוצתו, ולא לפי תפוקתו של בית החרושת כולו. לא כן עובדי חנות ממשלתית או עובדי הנהלה של בית חרושת. הללו מקבלים פרמיה לפי תפוקת בית החרושת כולו או לפי פדיון החנות כולה. מתן הפרמיה תלוי מלבד זאת בסוגו של הפועל, בטיב עבודתו, ובהתמדתו (היינו, אם לא נעדר הרבה מעבודתו). כן מותנה מתן הפרמיה בכמה סייגים נוספים. היא אינה ניתנת, אם לא הושגה הורדת הוצאות הייצור בשיעור שנקבע, אם לא הוקטן שיעור הפסולת בתוצרת, ואם התוצרת לא נמסרה במועד הדרוש. אם לא נתקיימו תנאים אלה, רשאי מנהל המפעל להפחית את שיעור הפרמיה או למנועה בכלל, אפילו אם התכנית נתקיימה למעלה מן המיכסה. שיטה זו — כותב פרופ' פאשרסטניק — היא ביטוי עקרון האינדיבידואליזציה של העידוד הכספי בחוקת העבודה הסוואטית.

¹ פרופ' א. א. פאשרסטניק ב"דיעות אקדמית המדענים של סס"ר" (מחלקה כלכלית), גליון 2 לשנת 1945, ע"ע 23—13.

קבעה פרמיות לפועלים ומנהלי עבודה בעד חסכון בהוצאות ובחמרים. שיעור הפרמיות הללו הוא כדי 50 אחוז מהחסכון עצמו!

הועידה הי"ח של המפלגה הקומוניסטית בסס"ר קיבלה החלטה, שהטעימה את הצורך בהגשמת עקרון העידוד החמרי לעובדים על ידי תשלום שכר קבלני, פרמיות לחבר ההנהלה ושכר עבודה גבוה יותר לפועלים מקצועיים. כן דרשה הועידה את תיסולה הגמור של שיטת התשלום האחד ("אוראבנילובקה"). בזמן המלחמה נערכה בדיקה ממשלתית בשכר העבודה בענפי המשק השונים, כגון ברכבת, בהובלה, בתחנות הטראקטורים, בסובחוזים, ברשת המסחר, בבתי הספר ומוסדות הרבות, במוסדות הבריאות וכו'. בעקבות הבדיקה הזאת הוגדל במידה ניכרת שכר העבודה, ביחוד בענפים חיוניים, בקביעת משכורתם של עובדי הרכבת הובאו בתשבון (מלבד הדרגה המקצועית של העובד): סוג הקטר, אורך הנסיעה, מספר התחנות שבדרך, מספר עובדי הבי"קורת, טיב מסילת הברזל, קירבת התחבורה לחזית, וכו'. בקביעת משכורתם של עובדי הרפואה נעשה הדירוג בהתאם לכושר פעולתו של המוסד, וכן לפי הדרגה המקצועית והוותק של העובד ולפי מידת ההסתכנות של העובד הרפואי. בבית החרושת למכונות על שם סטאלין במוסקה מקבלים הפועלים העובדים בעבודות הקשות שכר גבוה ב-20 אחוז משכרם של אלה העוסקים בעבודות קלות. אפילו אם התמחותם שווה, גם בשכר העבודה של החבר ההנהלתי, הסכני וההנה"דסי, וכן של העובדים המדעיים, קיימת דיפרנציאציה מוחלטת, בהתאם לדרגה המקצועית, לוותק, לדרגה המדעית ולטיב עבודתו של העובד. בתעשיות המפתח ובמפעלים חיוניים שואפת המשלה ליצור קאדרים של פועלים קבועים. היא גלחמת בחזיון השכיח של נדידת העובדים ממקום עבודה אחד למשנהו. בענפים שהמשלה מעוניינת למשוך אליהם עובדים ולהפכם לעובדים קבועים היא מעניקה להם יתרונות וזכויות מיוחדות. לשם עידוד הפועלים העובדים מתחת לפני הקרקע וכן המנהלים והחבר הטכני ההנדסי בתעשיית הפחם, שיעשו עבודתם קבע או לפחות זמן ארוך, החליטה הממשלה הסוואטית לשלם פיצוי ציים במקרה של נכות זמנית כשיעור השכר המלא לאלה העובדים בתעשיית הפחם למעלה משנה, ופיצויים בשיעור של 60 אחוז לאלה העובדים בענף זה פחות משנה.¹ הממשלה מעניקה עכשיו

¹ ראה "איוואסטיה", 24.9.47.

קבלני. אנשי הכלכלה הסוואטית סבורים, כי פרויקט העבודה במקומות של תשלום לפי זמן העבודה נמוך וזא, משום שאין קשר ובלתי-אמצעי בין השכר והוצאות העבודה. כללו של דבר, משלמים בכל המפעלים את שכר העבודה לפי אחת משלוש השיטות הנזכרות: הקבלנית, הקבלנית-פרוגרסיבית וזו המבוססת על שיעור הזמן. באפריל 1948, למשל, שילם המפעל "קאליבר" במוסקה (שהוא אחד המפעלים הגדולים ביותר בבריית המועצות) את שכר העבודה לפועלים כדלהלן: 70 אחוז לפי שיטת שכר עבודה קבלני, 6 אחוז לפי השיטה הקבלנית-פרוגרסיבית, ויתר 24 אחוז לפי שיעור הזמן. אך במפעלים רבים (בתעשיית הפחם, בתעשייה לייצור חמרי בנין, וכן בתעשייה לייצור מכונות) מקבלים עדיין רוב הפועלים שכר עבודה לפי שיעור הזמן.

חשיבות מיוחדת נודעת מאת הממשלה לעידוד הדרבנות החמריים האישיים בקרב המנהלים והמומחים שבמפעלים. רוב המנהלים, וכן המהג"דים, הטכנאים ויתר עובדי ההנהלה, משתכרים לפי שיטת הפרמיות. מתן הפרמיות (נוסף למשכורת היסודית) מותנה במילוי התכנית החדשית (או התכנית לרבע שנה) ביחס לייצור, ביחס להורדת הוצאות הייצור וביחס למכלל התפוקה (היינו, לייצור כל אותם סוגי המוצרים שנקבעו בתכנית). שיעור הפרמיה מודרג ותלוי בחשיבות הענף והמפעל מבחינת המשק הלאומי, בתפקידם של המנהל והעובדים הטכניים במילוי התכנית, וכן בשיעור מילוייה של התכנית למעלה מן המיכסה. שיטת הפרמיות נתפשטה מאוד בשנות המלחמה. שעה שחלקן של הפרמיות בהכנסות העובדים הם הטכניים ההנדסיים היה רק 11 אחוז בשנת 1940, עלה חלקן של הפרמיות בשנת 1944 ל-28 אחוז. ברם לאחר המלחמה גדל עוד יותר חלקן של הפרמיות בהכנסותיהם של עובדי ההנהלה, בכל ענפי התעשייה נהוגה עכשיו שיטת פרמיות, המגיעות לפעמים למחצית המשכורת. ברבע הראשון של שנת 1948 הגיעו הפרמיות ששולמו למנהלים ולמהנדסים הראשיים במפעלים לייצור מכונות וטראקטורים, עד 77.8 אחוז מהמשכורת החדשית. גדלו אף הפרמיות למנהלי העבודה במחלקות השונות של המפעלים, ויש והפרמיות הגיעו בסוגים אלה עד 30 אחוז מהמשכורת החדשית. בכמה ענפים קובע מנהל המפעל בעצמו את שיעורן ותנאיהן של הפרמיות. הנהלת בית החרושת למכונות על שם סטאלין במוסקה

אינדוידואליות (בנות 2 ו־3 חדרים ומטבח), ו־10,100 בתים משותפים עם 55,000 דירות. הבנינים יהיו מאבן או מעץ. הדירות האינדיבידואליות תינתנה לפועלים ולטכנאים לקנין במחיר רים הבאים: דירת־עץ בת 2 חדרים ומטבח — 8,000 רובל, דירת־אבן בת 2 חדרים ומטבח — 10,000 רובל; דירת־עץ בת 3 חדרים ומטבח — 10,000 רובל; דירת־אבן בת 3 חדרים ומטבח — 12,000 רובל. כדי לאפשר לעובדים הנזכרים לרכוש להם דירה משלהם, יתן להם הבנק המרכזי הלוואות בשיעור מחיר הדירה, לפרעון במשך 10 או 12 שנה.

להגברת יזמתם והתעניינותם האישית של מנהלי מפעלי התעשייה ופועליהם בהצלחת המפעל, הוקמה בברית המועצות קרן המנהל. לקרן זו מוקצבים מ־2 עד 4 אחוזים מהרווח הנקי של המפעל, שהושג לפי התכנית. נוסף לכך מוקצבים למטרה זו מ־25 עד 50 אחוז מרווח המפעל שהושג מעל למכסה. בענפי התעשייה החשובים ביותר, כגון מטאלורגיה, מכרות הפחם, מפעלי נפט, תעשייה כימית, תעשיית המלט והאזובסט, גבוה שיעור ההקצבה לקרן המנהל מבשאר הענפים. בענפים החיוניים אלה מקבלת קרן המנהל 10 אחוזים מהרווח הנקי, שהושג לפי התכנית או שהושג מחסכון עקב הורדת הוצאות הייצור. מחוץ לזה מקבלת קרן המנהל בענפים החיוניים 75 אחוז מהרווח הנקי שהושג למעלה מהמכסה, או מהחסכון שבא עקב הורדת הוצאות הייצור. קרן המנהל קיימת בכל מפעל תעשייה (ברשות הממשלה המרכזית או הסמכות המקומית) שהגרשים את תכנית הייצור הממלכתית. מצד מכלל התוצרת, הורדת הוצאות הייצור וכן כנגוע לשיעור הרווח. מפעל התעשייה צריך למלא אחר התנאים האלה כולם — בלי יוצא מן הכלל — כדי לקיים את קרן המנהל. ככל שהמפעל מצליח יותר, היינו, ככל שהוא מקיים את המיכסות ועובר עליהן, ככל שהוצאות הייצור מתמעטות והרווח גדל, גדלה גם ההקצבה לקרן המנהל. „קרן המנהל משלבת את האינטרסים של המדינה עם האינטרסים של כלל הפועלים במפעלי התעשייה, וכן עם האינטרסים של כל פועל ופועל לחוד“, — כותב „איוואסטיה“, עתון הממשלה הסוואטית (במאמר ראשי מיום 26.12.46). קרן המנהל מכוונת לחיזוק יזמתו ואחריותו האישית של המנהל, אך עם זאת היא יוצרת התעניינות חמרית נוספת ישירה בפועלים, העובדים הסכניים וההנדסיים והפקידים בעבודת מפעלם, בהגד

הענקה שנתית מיוחדת לעובדי תעשיית הפחם לפי שנות עבודתם בתעשייה זו. בסדר זה: לפי עלי מכרות שעבדו יותר משנה מתחת לפני הקרקע הענקה בשיעור של 10 אחוז מהשכר השנתי; משלוש עד חמש שנים — 15 אחוז; מחמש עד עשר שנים — 20 אחוז; מעשר עד חמש עשרה שנה — 25 אחוז; ולאחריה שעבדו למעלה מחמש־עשרה שנה מתחת לפני הקרקע ההענקה היא בשיעור של 30 אחוז מהשכר השנתי. גם העובדים הטכניים וההנדסיים מקבלים הענקות באותו שיעור. כן נקבעו הענקות ליתר עובדי ההנהלה בתעשיית הפחם. משפחות של פועלי מכרות, שעבדו עשרים וחמש שנה ועזבו את העבודה מחמת גילם הגבוה או בגלל מחלה, מקבלים כמה וכמה הנחות: בני המשפחות הללו נהנים מאותן הזכויות (בריפוי, חינוך, רכישת בית וכיו"ב) כמשפחות הפועלים המוסיפים לעבוד בפחם. המיניסטריונים לתעשיית הפחם באזורים המערביים ובאזורים המזרחיים חייבים למסור לחבר ההנהלה (מנהלי מכרות, מהנדסים ראשיים, מכונאים ראשיים וכו') דירות מרוהטות תמורת שכר דירה. ילדיהם של פועלי המכרות, אומנים ראשיים, טכנאים ומהנדסים מקבלים הנחה של 50 אחוז משכר הלימוד בבתי הספר התיכונים והגבוהים.

לשם פיתוח האזורים המרוחקים או שתנאי האקלים בהם קשים מאוד, מבטיחה הממשלה לעובדים שם יתרונות זכויות מיוחדות. שכר העבודה באוראל, במזרח הרחוק וכו' גבוה בהרבה מביתר אזורי הארץ. בשנות המלחמה גדל שכר העבודה החדשי הממוצע בתעשייה הסוואטית ב־42 אחוז (לעומת 1940), ואילו במפעלי התעשייה באוראל גדל ב־65 אחוז. במפעלים התעשייניים בסיביר המערבי היתה העליה 79 אחוז. באבגוסט 1946 העלתה הממשלה את שכר העבודה לעובדים באזורים המרוחקים ב־20 אחוז, וגם הבטיחה לבנות להם בתים. בהחלטת הממשלה נאמר כי „בהעלאת שכר זו יזכו 824,000 פועלים וטכנאים, העסוקים ב־727 מפעלים ומקומות עבודה בבנין באוראל, בסיביר ובמזרח הרחוק, לפי רשימה שתאושר ע"י הממשלה. העלאת שכר זו תעלה לממשלה 1.4 מיליארד רובל“.

במחצית הראשונה של 1946 ובמשך 1947 — נאמר באותה ההחלטה — יש לבנות באוראל, בסיביר ובמזרח הרחוק 60,750 דירות על שטח של 4.2 מיליון מטר מרובעים, מהם 50,650 דירות

ב־1 במארס 1947 בטל מטעם הממשלה מתן הפרסים למנהלים ומומחים בתחנות הטראקטורים. לעומת זאת הוחלט להעניק פרסים בעד ביצוע עבודות טראקטור חשובות למועד, וכן בעד הגשת מת התכנית למסירת תכונות הממשלה. מקום שהוצאות העבודה של תחנות הטראקטורים עולות על המיכסה הקצובה, מקטינים את הפרס ב־15 עד 20 אחוז. כן פנתה הממשלה בתביעה לקולחור זים שינתן לעובדי הטראקטור תשלום נוסף בעד פריון שלמעלה מהמיכסה. גם בעד חיסכון בדלק משלמים פרסים לעובדי הטראקטורים, אך בתנאי שפריון הקרקע אינו נופל מהמיכסה.¹

דרבן נוסף לעובדים בחקלאות היא הענקת מדאליות הצטיינות, המבטיחות לבעליהן יתרונות חמריים רבים וזכויות מיוחדות בחיי יום־יום. נשיאות המועצה העליונה של ברית המועצות פירסמה הוראה זו: „הואיל והגדלת היבול הוא התפקיד החשוב ביותר לקימום המשק החקלאי ופיתוחו, וכדי לעודד את חברי הקולחוזים, את עובדי תחנות הטראקטורים והסובחוזים להשגת יבולים גבוהים יותר בחיטה, שיפון, תירס, סלק, סוכר וכותנה גלמית, מחליטה נשיאות המועצה העליונה: להעניק את התואר „גיבור העבודה הסוציאליסטית“ או להעניק מדאליות ואותות הצטיינות לחברי ה„ברניגאדות“ של הקולחוזים והסובחוזים לעבודות שדה, ליושבי־ראש הקולחור זים, למנהלי המחלקות, למנהלים אחרים, לאגרו־גומים הראשיים ולטכנאים הראשיים. בעד השגת יבולים בשיעורים קבועים ומסוימים, לפי זנים, צנטרים והקטארים.

עוד דרבן להגברת התעניינותו האישית של הפועל בעבודתו הוא ביטול קיצוב המנות. כל זמן שלא היה שוק חפשי למזונות ולסתורות־תעשייה, היינו כל זמן שלא היתה לפועל אפ־שרות לקנות לו בכסף שהשתכר מה שהיה זרוש לו, לא היה לגבי דידו „פיתוי“ מיוחד להתאמץ. לעבוד יותר ולהרוויח יותר. כשהתחילו מיצרכים וסחורות מופיעים בשוק, והוא יכול במידה מוג־ברת לקנות, גדלה גם התעניינותו האישית של הפועל בעבודתו, שהרי גוברת נטייתו להשתכר יותר, כדי לשפר את חייו.

הדרבן החמרי האיש עלה והגיע בברית המר עצות לדרגה של אחד הגורמים החשובים ביותר, וחלקו במשק הלאומי הולך וגדל.

¹ ראה התכנית הממלכתית לקימומו וקידומו של המשק החקלאי לשנת 1947, „פראודה“, 1.3.47.

דלת רוחיו, בהורדת הוצאות הייצור ובהגברת צבירת ההון, בהגשמה של משטר חסכון חמור, בתיסול מוחלט של חוסר משקיות. החלטת הממשלה הסוואטית להקים את קרן המנהל, מדגיש „איו־ואטטיה“, „יוצרת דרבנות נוספים חדשים למל־חמה לשם הורדת הוצאות הייצור והגברת צבירת ההון, הנחוצים כל כך להגשמת תכנית החומש“. הממשלה נותנת סמכות נרחבת למנהלי מפ־עלי התעשייה לגבי השימוש בכספי קרן המנהל. הקרן מיועדת כול־ה לצרכי המפעל ועובדיו, ואינה יכולה לשמש למטרות אחרות. המנהל קובע את השימוש בכספי הקרן, יחד עם ועד העובדים במקום מטעם האיגוד המקצועי. למנהל המפעל הזכות להוציא מכספי הקרן הזאת להר־חבת הייצור, לבנייה, לשיפור דירות ובנייתן, לשיפור תנאי החיים והשירותים התרבותיים לפור־עלים, כגון תמיכה בהרחבת משקי העזר של הפר־עלים, במוסדות הילדים, ברכישת ציוד וריהוט לבתי מרגע, למסעדות, מועדונים וכו'. כן רשאי מנהל המפעל לחלק מכספי קרן המנהל פרמיות כספיות אינדיוידואליות לחברי ההנהלה, לפועלים, לפקידים ולעובדים טכניים־הנדסיים, שהצטיינו בעבודה, למחדשים וממציאים, תמיכות הדפ־ע מיות לפועלים וסיוע לנופש והבראה. בשנת 1940 הגיעו ההכנסות של קרנות המנהל של מפעלי התעשייה בברית המועצות ל־2 מיליארדים רובלים בקירוב. אותה שנה הוצאו מכספי הקרנות הללו: 412 מיליון רובל לדיירות, 407 מיליון רובל לצרכי תרבות, 215 מיליון רובל להרחבת הייצור, 125 מיליון רובל לפרמיות אינדיוידואליות, וכו'.

אף במשק החקלאי הסוואטי מקום נכבד לדר־בנות החמריים. בשנת 1941 הונהג בקולחוזים, לפי החלטת הממשלה הסוואטית, תשלום נוסף (בכסף ובעין) בעד פריון עבודה ופריון אדמה גבוה יותר. המטרה היתה חיסול האחידות בתש־לום, וקביעת תשלום לא לפי מספר ימי העבודה, אלא לפי תוצאות העבודה. כל קבוצה של עובדים בקולחוז („בריגדה“, „חוליה“), שפרי עבודתם הוא למעלה מהמיכסה, מקבלת תשלום נוסף. חלוקת ההכנסות בקולחוז נעשית עכשיו בהתאם לשיעור היבול שאספה כל „ברי־גאדה“ וכל „חוליה“. נימוקה של הממשלה הסוואטית להתלטה זו היה, שהשיטה הישנה (שלפיה נתחלקו הכנסות הקולחוז בין חבריו לפי ימי עבודתם) לא היה בה מן הצדק כלפי חברי הקולחוז המתקדמים, החרוצים.