

# КОММУНИСТИЧЕСКИЙ ПРИНЦИП РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПО ТРУДУ

---

## СОЦИАЛЬНОЕ ИЗОБРЕТЕНИЕ

### Аннотация

В статье предлагается новый способ распределения по труду, призванный заменить известные на данный момент приемы трудового распределения с удержанием их положительных характеристик и устранением отрицательных.

Решение предназначено как для мирной трансформации капитализма в социализм, так и для подъема на новый уровень развития уже существующих социалистических общественных устройств.

### Abstract

The article proposes a new way of distribution according to work, designed to replace the currently known methods of labor distribution with retaining their positive characteristics and eliminating negative ones.

The solution is intended both for the peaceful transformation of capitalism into socialism, and for raising to a new level the development of already existing socialist social devices.

### Оглавление

Введение.....	2
1. Суть нового принципа .....	3
2. Математика нового принципа.....	4
3. Внедрение нового принципа .....	5
3.1. Средство внедрения.....	5
3.2. Места внедрения .....	6
3.3. Механизм внедрения .....	7
4. Новый принцип и эффективность труда.....	9
5. Новый принцип и равенство людей .....	10
6. Новый принцип и человеческие пороки .....	11
7. Новый принцип и человеческое достоинство .....	12
Заключение .....	13
Литература .....	14

**Ключевые слова:** распределение по труду; заработная плата; уравниловка; самооценка; социализм.

**Keywords:** distribution for labor; salary; leveling; self-esteem; socialism.

УДК 331.214.7      Экономический принцип распределения (оплаты) по труду

## Введение

В Советском Союзе распределение по труду велось по принципу равной оплаты за равный труд. Подход этот был призван, с одной стороны, устранить всякую дискриминацию в оплате труда, а с другой – не допустить уравниловки, сохранить дифференциацию вознаграждений за труд, а вместе с нею и материальную заинтересованность исполнителей труда в его результатах.

Советские коммунисты отдавали себе отчет в несовершенстве, несправедливости принципа равной оплаты. Потому как еще Карл Маркс в «Критике Готской программы» признавал буржуазность и ограниченность принципа равной оплаты, но был вынужден смириться с его использованием потому, что вводить коммунистическое распределение – по потребностям – еще рано. Для этого нужно добиться изобилия материальных и духовных благ и превращения труда в первую жизненную необходимость [2, с. 18 – 20].

Исповедуя марксизм, его советские последователи искренне надеялись, что только неуклонное использование принципа равной оплаты за равный труд, последовательное недопущение уравниловки создаст, в конце концов, все материальные предпосылки для перехода к коммунизму, а также воспитает нового человека, и принцип равной оплаты благополучно отомрет сам собой. Увы, но этого не произошло. Вместо людей нового типа система воспитывала, в большинстве случаев, совков – примитивных обывателей, ставящих превыше всего личные интересы, в результате чего советский социализм оглушительно рухнул и надолго похоронил под своими обломками надежды людей всей планеты на более справедливое, нежели капитализм, общественное устройство.

Цель настоящего сочинения – показать, что социалистический, рыночный по своей сути метод распределения, использовавшийся в Советском Союзе и других соцстранах, не мог **в принципе** дать результаты, которые ему приписывали, и поэтому нужно было заменить его другим, **новым**, более совершенным методом распределения по труду, гораздо больше соответствующим коммунистическим идеалам.

В процессе достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Выяснить суть нового метода распределения.
2. Показать его преимущества над старыми способами распределения.
3. Обрисовать пути внедрения нового подхода в стимулировании труда.
4. Описать основные результаты использования нового принципа.
5. Изобразить связь нового принципа с конечной, на данный момент нашего предвидения, целью социальной эволюции – коммунизмом.

## 1. Суть нового принципа

В соответствии с принципом равной оплаты за равный труд люди, выполнившие один и тот же объем работы, заслуживают и вознаграждения одинакового. И это справедливо, если руководствоваться чисто рыночной логикой. Ведь при покупке труда оплачивается он сам, а не способности исполнителя к нему, не рабочая сила, как это утверждают марксисты [7, с. 149 – 150]. За равное количество исполненного труда на рынке платится равное количество денег независимо от того, **какими** способностями к труду обладает тот или иной работник.

Однако, если принять во внимание способности людей, то рыночная справедливость начинает вызывать сомнения. Поскольку люди от природы неравны по своим дарованиям, и, при выполнении одного и того же объема работ, они, фактически, трудятся с **разной** интенсивностью, с **разным** напряжением. Весьма способный к данной деятельности индивид выполняет нормы выработки играючи, а минимально способный трудится в поте лица и еле-еле успевает выдавать обязательный объем. Получается, что первый из них постоянно не дорабатывает, а второй – всегда перенапрягается, что в итоге приводит к одним и тем же, в смысле отрицательности, результатам: талантливый работник недоиспользует свои способности и, поэтому, не развивает их, приучатся жить вполсилы; а малоспособный постоянно работает на пределе своих возможностей, что не лучшим образом сказывается и на его здоровье, и на отношении к делу.

Значит, принцип равной оплаты за равный труд не позволяет системно, с необходимостью, побуждать всех работников, без исключения, к полной самоотдаче, и не является справедливым, как правильно считали и марксисты, если рассматривать ситуацию не так, как это делается на рынке, а с более полным учетом всех факторов. И чтобы устранить эти главные недостатки социалистической системы распределения, необходимо поставить получаемое работником вознаграждение в зависимость не от абсолютной величины труда или его результата, а от **степени** использования работником своих трудовых способностей – от труда относительного.

Речь не идет об уравниловке. Дифференциация вознаграждений по видам работ должна быть сохранена, как это и было в Советском Союзе. Но не должно быть **именно** жесткой привязки вознаграждения к **абсолютной** величине труда. Для всех работников, занимающихся данным видом работы, и в одинаковых условиях, необходимо установить возможность получить **равное** вознаграждение при одной и той же продолжительности работы, но фактический размер этого вознаграждения должен зависеть как раз от степени использования работником своих способностей. При новой системе поощрения труда равного вознаграждения заслуживают не те, кто выполнил одинаковый объем работ, а те, кто в равной мере реализовал свои способности. Независимо от абсолютной величины трудового вклада.

## 2. Математика нового принципа

Прокомментируем сказанное только что математически. В теории цены труда [Там же, с. 156] было показано, что фактическое вознаграждение (ФВ) любого наемного работника должно определяться по формуле:

$$\text{ФВ} = \text{ФТ}/\text{ОТ} * \text{ОВ}, \text{ где}$$

ФТ – фактический труд;

ОТ – обязательный труд;

ОВ – обязательное вознаграждение.

Наиболее ярко разницу между новым и старым принципами начисления вознаграждений можно обрисовать на примере сдельной заработной платы. Допустим, работник за смену должен изготовить 10 штук деталей, за которые он может получить 1000 рублей. Если он фактически произведет такое количество продукции, то его заработок и составит эту 1000. Если же он перевыполнит норму, скажем, выдаст на-гора 20 единиц, то ему нужно будет заплатить уже 2000, так как вознаграждение зависит прямо пропорционально от величины трудового результата.

А если работник перевыполнит норму не в 2 раза, а в 14 раз?! Как Стаханов. Тогда ему нужно будет и платить в 14 раз больше! Что, естественно, входит в противоречие с принципами равенства экономического, на котором строится социализм. И на практике руководители либо не платили все заработанное передовиком, либо сразу же повышали нормы выработки, причем, для всех работников данного вида, что служило источником многочисленных трудовых конфликтов в советских организациях, и являлось одним из тормозов для повышения производительности труда, так как единожды обманутый передовик не станет в другой раз слишком перенапрягаться.

При новой системе ФВ работника должно зависеть только от вида труда, условий его совершения и от того, насколько полно человек реализовал свои трудовые потенции. Это значит, что норма выработки не должна быть общей, усредненной, рассчитанной на среднего исполнителя. Нужно учитывать способности людей. И если кто-то, благодаря своим дарованиям, может сделать больше среднего, то он и должен это делать, не рассчитывая на то, что и заработок его тоже больше станет. Наоборот, если он может сделать больше среднего, но не делает этого, то его вознаграждение может быть меньше, нежели у того, чьи способности не выходят за пределы средней нормы. Каждому работнику необходимо устанавливать **свою** норму, исходя из его способностей, и каждый морально обязан эту норму выполнять. И только в этом случае он имеет право на равное с другим вознаграждение. А если человек трудится ниже своих способностей, то он должен и меньше иметь за свой труд, даже если по абсолютной величине его результат больше результатов других. Это звучит парадоксально, но именно в этом заключается новый подход к пониманию справедливости в деле вознаграждения труда.

### 3. Внедрение нового принципа

#### 3.1. Средство внедрения

Каким же образом можно добиться на практике перехода к новому принципу? Как внедрить в общественное сознание новые представления о социальной справедливости в деле вознаграждения работников за труд?

Ответ может быть только таким. При переходе к социализму устраняются частные собственники, и государство становится полным монополистом на рынке труда. Социалистический принцип распределения по труду, по сути своей, остается рыночным, так как меняется лишь собственник средств производства (СП) и изменяются величины вознаграждений за труд, но сохраняется в неприкосновенности сама схема обмена между участниками трудового рынка: так же, как и при капитализме, есть продавец труда – работник, и есть покупатель работы – собственник СП, но теперь, уже, в роли исключительно государства и зависимых от него негосударственных трудовых структур (колхозов, профсоюзов и т.п.).

Психология этой пары рыночных субъектов остается неизменной: покупатель труда старается выжать как можно больше с его продавца, а заплатить – как можно меньше; работник же всеми силами действует в противоположном направлении. И конечный результат получается в виде равнодействующей, определяемой существующими на рынке труда обстоятельствами – теми возможностями обмена, коими обладают обе стороны. И пока эта система существует, никакие призывы к людям становятся лучше и чище не действуют. Во всяком случае, так для подавляющего большинства работающих членов общества. Они остаются эгоистами, думающими больше о собственных интересах, нежели о нуждах общества в целом, да и о человечестве вообще.

Коммунизм предполагает воспитание нового человека – такого, который работает не из узко эгоистического расчета, а живет по принципу «Раньше думай о Родине, а потом о себе» [5]. Причем, новый человек должен действовать так не потому, что над ним стоит государственный чиновник с экономической или юридической палкой, а исходя из своих нравственных убеждений. Кроме того, коммунизм предполагает отмирание государства, так что некому будет регулировать меру труда и потребления, кроме самого человека, а также общественного мнения и тех социальных форм, которые заменят государство. Все это значит, что система, предшествующая полному коммунизму должна с необходимостью воспитывать **самостоятельного** человека. И переход к новому принципу распределения возможен только и только в том случае, если основную массу контроля меры труда и потребления переложить с государства на **самого** работника. Проще говоря, предоставить ему возможность **самому** определять свою норму труда и потребления. Официально закрепить самооценку работников и ввести их самовознаграждение в тех рамках, которые поначалу, все же, будет устанавливать и контролировать государство или сам трудовой коллектив.

### 3.2. Места внедрения

Где? В каких трудовых организациях может быть внедрен новый принцип?

Если брать за основу сравнения главное – форму собственности на СП, то наиболее подходящими являются организации, где собственником всех средств является трудовой коллектив, без выделения долей его членов в данной собственности. Именно в таких фирмах каждый работник знает, что он работает на свой коллектив и ни на кого более. Поэтому тут легче всего освободить людей от убогой собственнической идеологии и побудить их работать не по средней норме, а с полной отдачей всех сил.

Вторыми по пригодности для данного дела являются государственные трудовые организации. В силу того, что тут каждый член коллектива является одновременно и собственником СП. Однако, такими же собственниками являются и все другие граждане данного политического образования. И, выходит, что государственный наемный работник трудится не только на себя и свой коллектив, но и на всех граждан данного государства. Человека здесь труднее подвигнуть на труд с полной отдачей потому, что так должны работать и все остальные его сограждане, чего труднее добиться, нежели в небольшом, по сравнению с государством, сообществе. Из типов государств наиболее подходящими по характеру устройства являются именно социалистические. В них нет частных собственников, которые сплошь и рядом присасываются к государственным ресурсам и порождают тем самым еще один способ эксплуатации наемных работников.

Что же касается частных предприятий в форме акционерных, семейных или личных владений, то в такого рода заведениях новый принцип внедрить будет труднее всего. По той простой причине, что здесь есть распределение не только по труду, но и по собственности. И обычно собственник СП забирает себе значительную долю полученного дохода, которая во много раз превосходит долю несобственников, работающих в организации. Именно это является главной причиной существования эгоистической морали у частных наемных работников. Они противятся «работе на дядю» и всеми силами стремятся сделать на своем рабочем месте как можно меньше, но получить, при этом, по максимуму. И только существование жесткого, даже жестокого, рыночного механизма не позволяет им это делать. Обстоятельства дают все карты в руки частным собственникам. И, как правило, они диктуют, сколько каждый будет делать и сколько получать. А «наемники» вынуждены с этим соглашаться. Под давлением все тех же рыночных обстоятельств. Но ничего невозможного нет и здесь. Если акционеры или единоличный владелец не является примитивными, убогими буржуями, смысл жизни которых только в зарабатывании денег, если это нестандартные люди, готовые жить на такие же средства, как и их наемные работники, то это значит, что новый принцип может быть внедрен и на частных предприятиях.

### 3.3. Механизм внедрения

Каковы должны быть последовательность и техника внедрения нового принципа в существующих на данный момент «человеяниках»? Как сделать так, чтобы социальные преобразования не сопровождались кровавыми революциями и переворотами, порождающими ненависть и братоубийство среди людей и разрушающими то, что было сделано предшественниками? Рассмотрим это на самом простом примере – когда собственником СП является трудовой коллектив как единое целое. Поскольку во всех других случаях будет, в общем и целом, то же самое, с различиями лишь в деталях, частностях.

**1-е.** Прежде всего, трудовой коллектив необходимо ознакомить с предлагаемой системой распределения во всех ее деталях. Люди должны принять новые правила абсолютно сознательно и, естественно, с применением демократических правил – если «за» проголосует большинство.

**2-е.** Решение о введении новой системы следует принять на общем собрании коллектива или уполномоченных представителей его, если организация слишком большая. Не исключен вариант, когда система внедряется не на всем предприятии в целом, а в каких-то его подразделениях. Из осторожности. Ради эксперимента.

**3-е.** На этом же собрании должна быть утверждена существующая на предприятии дифференциация по специальностям и разрядам, либо же внесены изменения в сторону сглаживания разрывов в ставках. Не должен директор и топ-менеджеры получать в сотни и более раз больше простых работников. Нет для этого никаких разумных оснований. Не различаются трудовые усилия людей так сильно.

**4-е.** Нормы выработки, как усредненную величину для контроля сдельных работ, надлежит отменить. Нужно установить только минимально необходимый объем работ, который в состоянии выполнить без перенапряжения и без ущерба для здоровья и качества работ наименее способные и сильные работники. Все же остальные обязаны ориентироваться не на эту величину, а на свои способности. У каждого будет своя норма, соответствующая трудовым дарованиям, и дело чести каждого – выполнять ее, отдавая все необходимые силы на работе. Трудиться надо не только для себя, своей семьи, но и для всего коллектива, общества и человечества в целом. Ибо только так можно наиболее надежно обеспечить свое собственное благополучие и будущее наших детей.

**5-е.** Установить, что на каждой работе и по каждому ее разряду допустимым является одно и то же вознаграждение, одна и та же сумма в деньгах, независимо от абсолютного результата труда конкретных исполнителей. Получить ее в свое распоряжение сможет только тот, кто полностью реализовал свои способности в период времени, за который установлена эта сумма. Всем, кто недоработал, недоиспользовал свои потенции, вознаграждение должно пропорционально уменьшаться, даже если их индивидуальный трудовой вклад выше, нежели у других. Сравнивать этот вклад нужно не с результатами коллег по работе, а с тем, **что** данный

работник мог бы сделать, если бы отнесся к делу с полной самоотдачей. Иначе говоря, сравнивать нужно сначала себя действительного с собой возможным, а потом – себя с другими.

**6-е.** Обязать каждого работника в конце каждого рабочего дня оценивать свой дневной труд и определять размер своего дневного заработка в соответствии со степенью реализации трудовых возможностей его в эту смену. Благодаря наличию в настоящее время компьютерной техники организовать это не составит особого труда. У каждого работника должен быть свой пароль к его строчке в электронной ведомости по начислению вознаграждений, и он несколькими нажатиями клавиш должен вынести себе «приговор». Разумеется, организовать все это можно и в бумажном виде. Но зачем возвращаться в прошлый век?

**7-е.** Результаты самооценки и самовознаграждения должны быть доступны для обозрения всем остальным членам данного трудового коллектива. И, прежде всего, для непосредственных руководителей работника и тех коллег, что работают рядом. Именно эти люди лучше всего знают способности своего товарища и то, как он поработал сегодня, и соответствует ли его оценка действительному положению дел. Это нужно для того, чтобы оценку труда данного исполнителя давал не только он сам, но и коллектив, общественное мнение. Ибо не все и не всегда способны без коррекции извне давать себе объективную оценку. Этому еще нужно учиться.

**8-е.** В случае значительных расхождений самооценки работника с оценкой коллективной надо устраивать обсуждение работы и возможностей данного товарища, чтобы выяснить, кто прав, а кто виноват, и кто должен извиниться и исправиться: работник или коллектив. В случае очевидной лени, нерадивости и неспособности работника к объективной оценке своей работы совет трудового коллектива обязан уменьшить недобросовестному субъекту допустимое вознаграждение до той суммы, которая соответствует его действительной самоотдаче. Вплоть до нуля, если он на работе пальцем о палец не ударяет. Это должно привести либо к увольнению индивида, от которого все равно мало толку, либо к его исправлению и последующему восстановлению его возможного вознаграждения до общего уровня по данной специальности.

**9-е.** По мере развития трудовой организации ее совет должен пересматривать степень дифференциации вознаграждений по разным видам работ и снижать ее, если сближаются условия, в которых выполняются эти работы. Конечная цель модернизации рабочих мест – возможность на любом посту в данном коллективе получать **равное** со всеми другими вознаграждение. Дифференциация фактических вознаграждения должна остаться только одна – по степени самоотдачи каждого. Хуже будет жить лишь тот, кто лукавит, кто не желает трудиться на благо общества в полную меру сил, дарованных ему природой. Кто продолжает руководствоваться в своей жизни примитивной эгоистической моралью, доставшейся нам от наших предков и ставшей в наше время главным тормозом для прогресса общества.



#### 4. Новый принцип и эффективность труда

«Производительность труда, – как говорил Владимир Ульянов, – это, в последнем счете, самое важное, самое главное для победы нового общественного строя» [1, с. 21]. Но в наше время лучше говорить не о производительности, а об эффективности труда. Которая включает в себе не только количество произведенного, но и его качество, а также и затраты на производство продукции.

За счет чего же может быть достигнута более высокая эффективность труда по сравнению с другими способами его стимулирования? Прежде всего, как это было уже упомянуто выше, путем устранения усредненных норм выработки в трудовых коллективах. Ведь очевидно: если этого удастся добиться, то такой коллектив всегда будет более эффективным, нежели все другие. Ибо каждый его член работает не по установленной единой норме, а с полной реализацией всего, на что он способен. Превышение передовиками норм выработки, а потом торможение их работы вследствие нежелания социалистического общества платить все положенное по старой системе вознаграждения за труд канет в Лету.

Немаловажным моментом повышения эффективности труда является и тот факт, что в новой системе ставка делается на **совесть** самого работника и, вообще, на все лучшее, что есть в нем. При любом социальном строе существует множество работ, где ни частный собственник, ни его приказчики, ни госчиновники, ни коллеги по работе не могут проконтролировать качество работы данного исполнителя. Это может сделать только и только его собственная совесть. И воспитание, утверждение в людях такой совести является важнейшей задачей повышения качества работ. Так как брак иногда можно выявить лишь через годы или после использования изделия в экстремальных условиях, когда уже поздно что-либо изменить, а последствия могут быть катастрофическими.

И последнее из самого главного. Мобильность, приспособляемость капитализма обеспечивается самостоятельностью частных собственников. Именно они быстрее всего могут подладиться под постоянно изменяющиеся потребности люди. При социализме же этот фактор прогресса устраняется. Государство подминает под себя всё и вся и лишает тем самым людей возможности действовать быстро и без оглядки наверх. При новой системе роль государства отодвигается на второй план. Каждый работник становится самостоятельным, мыслящим существом, морально полностью отвечающим и за свой труд, и за свое вознаграждение. Поэтому активными и свободными в своих действиях будут не только руководители трудовых коллективов, но и всего его члены. Не может ответственный, совестливый человек работать на склад, гнать брак и моральное старье лишь потому, что за него исправно платят деньги, как это было при социализме советского типа. Не позволит ему так действовать его собственная совесть. Поэтому он будет требовать от руководства изменить трудовую политику предприятия, начать делать и качественную, и нужную другим людям продукцию.

## 5. Новый принцип и равенство людей

При использовании старых принципов распределения всегда происходит, как это уже было сказано в предыдущей статье [6, с. 74], рассогласование, противопоставление двух целей: достижение наивысшей эффективности труда и максимально возможного в данных условиях равенства людей. Если есть эффективность, то нет равенства, и наоборот. При использовании нового принципа происходит совпадение двух указанных стремлений. Равное вознаграждения за данный труд люди присваивают не потому, что введена уравниловка и нет почти никакой связи с результатами их труда, а как раз из-за того, что люди в равной степени, независимо от абсолютной величины их трудового вклада, реализуют свой потенциал. Равенство заключается не просто в равенстве вознаграждений, что примитивно, а исключительно в равенстве самоотдачи работников. Неравенство же вознаграждений при неравной самоотдаче необходимо и справедливо, ибо способности людям дает природа, а использование талантов целиком и полностью зависит от самих людей. И недоиспользование способностей каждому может быть поставлено собственной совестью и общественным мнением в вину. Таким образом, экономическая система будет приближать людей ко все более полному равенству посредством наиболее полного использования их трудового потенциала, а не простого, примитивного введения уравниловки, убивающей трудовую активность людей.

При использовании нового принципа сохраняется необходимая дифференциация в размерах вознаграждения за различные виды труда или за один и тот же труд, совершаемый в разных условиях. Это необходимо для того, чтобы общество имело возможность привлекать людей на те работы и в тех условиях, которые не популярны, тяжелы или вредны. И устранение этого неравенства (справедливого в данных условиях) быстрее всего возможно только в таком обществе, которое использует трудовой потенциал **всех** работников, благодаря чему быстро прогрессирует и имеет возможность все больше и больше сближать условия работы там, где они сейчас значительно отличаются. Роботизация вредных и тяжелых работ, совершенствование техники вообще будут освобождать людей от многих занятий и создавать им комфортные условия на тех, от которых освободиться невозможно.

Разумеется, даже при исчезновении необходимости в дифференциации вознаграждений по видам работ и при полном использовании каждым своего потенциала будет сохраняться неравенство потому, что одни работники имеют иждивенцев на своем содержании, а другие нет, и могут тратить на себя различное количество денег. Для устранения этого неравенства общество должно развивать общественные фонды потребления и сделать так, чтобы каждый нетрудоспособный индивид обеспечивался через них. А каждый работающий зарабатывал только на себя. Этим, кстати, можно решить и демографическую проблему. Люди будут заводить больше детей, если общество возьмет на себя материальную заботу о них. Что означает, всего лишь, перенаправление финансовых потоков.

## **6. Новый принцип и человеческие пороки**

### **1. Новый принцип и эгоизм**

При использовании рыночных принципов распределения человек воспринимает все остальное общество, как нечто враждебное ему, как среду, которая стремится взять у него как можно больше, а дать как можно меньше. Естественно, реакцией субъекта является противоположное стремление: тот же эгоизм, эгоцентризм, только направленный в противоположную сторону. Эгоистами являются оба агента рыночных отношений, просто, они действуют в противоположных направлениях – так, как зверь действует против зверя. Такая нравственность препятствует развитию экономики. В силу того, что каждый субъект всегда стремится сделать как можно меньше, а урвать как можно больше. И при капитализме, и при социализме марксистского типа находится громадное количество людей, которые только изображают труд, но исправно получают часто весьма приличные вознаграждения. Новый способ распределения позволит изменить психологию и нравственность, в первую очередь, работающих людей, а потом и всего социума в целом.

### **2. Новый принцип и наркомания (пьянство, курение и пр.)**

Неумеренно употребление алкоголя – бич многих современных обществ. А все попытки бороться с этим злом посредством запретов или моральных проповедей дают или малый, или обратный эффект. При использовании нового принципа пьяница никогда не будет иметь права брать себе все возможное вознаграждение. Ему этого не позволят коллеги-резвевники. И если пьяница не будет сам себе уменьшать вознаграждение за труд, то ему понизит планку коллектив. До того времени, пока любитель выпить не исправится.

То же самое касается и употребления наркотиков в виде никотина или других веществ. Субъект, страдающий этим, никогда не сможет в полной мере реализовать свои трудовые потенции. Поэтому его вознаграждение за труд должно быть всегда меньше, чем у тех, кто свободен от этих пороков. До тех пор, пока наркоман не откажется от своих пагубных привычек и не станет работать в полную меру своих природных сил.

### **3. Новый принцип и обжорство**

Лишний вес, ожирение стало настоящей бедой в развитых странах. При использовании нового принципа в трудовом коллективе диктовать моду будут самые передовые работники. Умеющие держать себя в руках, питающиеся умеренно, разумно. Естественно, такие люди будут работать с полной выкладкой и брать себе все возможное вознаграждение за данный труд. В то же время, они не будут допускать, чтобы заплывшие жиром, опустившиеся в этом плане работники брали себе такое же количество денег. Ведь они в принципе не могут отдавать себя полностью работе, реализовывать на рабочем месте все то, что дала им природа. Ибо лишний вес однозначно мешает продуктивному труду, и от него нужно немедленно избавляться.

## 7. Новый принцип и человеческое достоинство

В СССР, особенно в сталинские времена, человек был «винтиком» государства, играл унижительную роль средства, которое использовала для реализации своих целей партноменклатура. Простой человек ничего не решал. От него ничего не зависело ни в политическом, ни в экономическом плане. Вся экономическая политика партии и правительства была построена на недоверии к человеку, на неверии в его совесть, в его способность самому управлять своей жизнью. Считалось, что только всеобъемлющий контроль со стороны государства решит все проблемы, а самому человеку доверять нельзя, положиться на него невозможно. В основе такого убеждения лежало предположение, что люди – это ленивые, эгоистичные и не способные правильно мыслить и строить свою деятельность разумно существа. Которых нужно держать в ежовых рукавицах и всегда погонять палкой – физической, экономической или юридической. Без разницы.

Никто не хотел использовать опыт того же Макаренко (А.С.), рекомендации этической и психологической наук, которые показывают, что развиваться и совершенствоваться человек может только и только, если ему доверяют, если побуждают думать, если заставляют его разум и совесть работать каждый день, активно размышлять над тем, **что** он и другие делают и **ради чего** все это делается. Советские коммунисты хотели получить нового человека без участия самого человека. И ничего удивительного в том, что советский социализм рухнул. По сути, почва для этого была подготовлена самой экономической системой этого строя. Она еще была способна на удовлетворительные результаты, когда общество находилось в самых неблагоприятных условиях, было мобилизационным. И как только с середины 60-х годов начался рост благосостояния советских людей, сразу же показали себя все отрицательные стороны советской экономической системы. А те изменения, которые были внедрены катастрофщиками, не вылечили больного, а убили его, многократно усугубив проблемы, действительно существовавшие в Советском Союзе.

Мы верим в человека?! Человек – это звучит гордо? – Хорошо! Если это так, то давайте сделаем ставку на него! Ставку на то лучшее, что есть в нем, как это делали передовые педагоги и другие социальные новаторы. Ведь так, и только так, можно укрепить, и развить это хорошее, подавить с его помощью все грязное, черное, примитивное, убогое в человеческих душах. И сделать тем самым людей чище и выше, лучше, чем они есть в настоящее время. Именно в этом заключается уважение к человеку, к его человеческому достоинству. Ибо доверять можно только человеку, а не доверять – лишь животному в человеческом облике. Доверие возвышает и облагораживает личность, а недоверие унижает и разлагает ее. Как показывает опыт, даже самые ничтожные, полностью опустившиеся люди сохраняют в своей душе остатки человеческого достоинства. И если правильно подойти к их спасению, то они в состоянии вернуть себе человеческий облик.

## Заключение

Начало применения нового принципа распределения будет означать старт возрождения коммунистического движения в форме возрождения пока что социализма, но не старого, советского (марксистского) типа, а нового, гораздо более совершенного и привлекательного. Причем, появление нового социализма ни в коем случае не будет кровавым, силовым, как это было с марксистским социализмом. Переход от капитализма или других общественных форм должен совершаться мирно, без силового противопоставления новых трудовых коллективов старым, а, просто, вытеснением последних с экономической сцены в силу большей эффективности и справедливости новых форм организации трудовых отношений. Никакого насилия над людьми не должно быть. Прошли те времена, когда оно было «повивальной бабкой» при рождении нового общества [3, с. 761]. В наше время решать социальные проблемы следует цивилизованными методами. Применение насилия, тем более, военной силы, чревато непредсказуемыми последствиями, опасными техногенным катастрофами.

Марксисты утверждают, что полный коммунизм наступит лишь после того, как произойдет переход от распределения по труду к распределению по потребностям. Что ж, если это действительно будет так, то это все равно предполагает нового человека – такого субъекта, который способен сам, без принуждения государственного (ведь и государства не будет) и работать с полной самоотдачей, и брать себе лишь то, что разумно необходимо. А это значит, что, так или иначе, распределению по потребностям должно предшествовать не старое распределение по труду, при котором в абсолют возводится результат труда, а распределение новое, которое и приучит людей работать в полную меру их сил, и научит их ограничивать свои потребности и отказываться от тех, что в новом обществе никак приняты быть не могут. И предлагаемый здесь метод распределения отомрет сам собой, когда люди станут другими. Когда работать в полную меру сил и удовлетворять лишь разумные потребности станет естественным делом для каждого человека. Когда пороки в виде лени, эгоизма, обжорства, пьянства и курения будут восприниматься как дикие, безумные привычки давно ушедших в историю поколений...

С точки зрения основного принципа социализма (От каждого – по способностям, каждому – по труду) [4, с. 206] переход к распределению с самооценкой работника будет означать, что, во-первых, начнет рождаться распределение по относительному труду и отмирать распределение по абсолютному труду; во-вторых, заключенное в старом основном принципе социализма всевластье государства над личностью сменится активностью самой личности. И основным принципом нового социализма станет правило: «Другим – по способностям, себе – по труду». В котором заключена инициативность самого работника. Его требование к самому себе, личное нравственное правило. А контроль государства над человеком постепенно сменится контролем общественного мнения, нравственным управлением индивидом со стороны общества, других людей.

## Литература

1. Ленин В. И. ПСС, т. 19. – 623 с.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 19. – 670 с.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 23. – 907 с.
4. Научный коммунизм: Учебник для вузов / П.Н. Федосеев и др. – 5-е изд. – М.: Политиздат, 1982. – 431 с.
5. Песня «Комсомольская традиция». Музыка: О. Фельцман. Слова: И. Шаферан.
6. Совет А.И. Принципы оплаты труда [Электронный ресурс] // Электронный периодический научный журнал «SCI-ARTICLE.RU». 2018. №54. С. 66–75. URL: [http://sci-article.ru/number/02\\_2018.pdf](http://sci-article.ru/number/02_2018.pdf) (дата обращения: 17.05.2018).
7. Совет А.И. Цена труда. Теория [Электронный ресурс] // Электронный периодический научный журнал «SCI-ARTICLE.RU». 2017. №49. С. 149–158. URL: [http://sci-article.ru/number/09\\_2017.pdf](http://sci-article.ru/number/09_2017.pdf) (дата обращения: 02.11.2017).

Антон Совет  
27.12.2018 11:42