

Новый принцип распределения по труду

Кому много дано,
с того много и спросится.
Б и б л и я

В статье дана критика советского принципа распределения по труду – принципа равной оплаты за равный труд – и обоснована необходимость перехода к новому принципу распределения при социализме. Без которого этот социальный строй не может превзойти капитализм. По эффективности экономики и качеству жизни людей.

1

«...Общество обязательно и неизбежно придет к выводу, что формула «от каждого – по способностям, каждому – по труду» является самой справедливой и самой гуманной. Другой, более справедливой формулы распределения социальных благ человечество пока не придумало», - утверждает профессор В.Кузьмин в заметке «Справедливость не падает с неба» (газета «Коммунист» за 12.07.02).

Я не думаю, что профессор Кузьмин не знает о принципе распределения по потребностям, который, вне всякого сомнения, является более справедливым, чем принцип распределения по труду (ПРпоТ), и который, как известно, придуман довольно давно. Просто, автор заметки, как мне кажется, имеет в виду не коммунистическое будущее, а горькие реалии нашего несчастного дня. Говорит о принципе, применимом в наших условиях; говорит о том, что для наших условий более справедливого принципа, нежели ПРпоТ, еще не придумано.

Но даже и в этом случае автор заметки не прав. Так как ПРпоТ более справедливый, чем тот, который защищает В.Кузьмин, «придуман» мною около 20 лет назад. И не просто «придуман», но и частично проверен на практике.

К сожалению, за все эти годы мне так и не удалось доказать свой принцип теоретически, не удалось убедить своих современников в его необходимости и эффективности. И сделать это не получилось, как мне думается сейчас, по следующим двум основным причинам:

1. Общество до сих пор не было готово к восприятию новых идей в этой области. Оно было и есть пока убеждено, что существующие проблемы можно решить другими средствами.

2. Я не мог и, может быть, еще не могу изложить свои идеи должным образом. Так, чтобы это было понятно каждому мыслящему человеку.

Эта статья представляет собой очередную попытку донести до сознания людей правильность нового ПРпоТ, убедить моих современников в необходимости и полезности перехода к нему.

2

Говоря о распределении по труду, профессор Кузьмин подразумевает, конечно, советский ПРпоТ, т.е. распределение по принципу равной оплаты за равный труд (ПРОзаРТ). Ведь в Советском Союзе, в котором автор заметки прожил, скорее всего, всю жизнь, использовался, в основном, именно этот принцип. Так как капиталистический принцип распределения (неравная оплата за равный труд) отвергался в Союзе полностью, а уравнительный принцип (равная оплата за неравный труд) применялся или эпизодически, или в виде нарушения ПРОзаРТ.

Выходит, что титулом «самый справедливый» (гуманность я оставляю пока в стороне) автор критикуемой цитаты наделяет именно ПРОзаРТ. Но ведь еще Карл Маркс в «Критике Готской программы» показал всю несправедливость и буржуазную ограниченность этого принципа. А Ленин в «Государстве и революции» полностью согласился с таким мнением Маркса.

Правда, Маркс в своей «Критике» прямо не формулирует ПРОзаРТ, но он говорит там, что «каждый отдельный производитель получает обратно от общества за всеми вычетами ровно столько, сколько сам дает ему» (См., например, Маркс К., Энгельс Ф. Избранные произведения. В 3-х т. Т 3. – М.: Политиздат, 1981, стр. 14). А что это такое, если не ПРОзаРТ? Если не прямо пропорциональная зависимость доли, получаемой работником в личное потребление, от размера трудового вклада этого работника.

Кроме того, Маркс доказывает несправедливость ПРОзаРТ в сравнении с принципом распределения по потребностям. Моя же задача заключается в том, чтобы показать несправедливость ПРОзаРТ по отношению к предлагаемому здесь принципу распределения.

ПРОзаРТ справедлив лишь в том случае, когда отвлекаются от всего остального и берут в расчет только сам труд или только его результат. И, действительно, если взять только результат, то справедливым будет заплатить больше тому, кто больше сделал. И заплатить настолько больше, насколько больше другого он сделал. Чтобы выдержать принцип прямо пропорциональной зависимости вознаграждения от труда.

Но если принять во внимание **способности** работника, как того требуют и советский, и коммунистический принципы распределения, то справедливость ПРОзаРТ начинает вызывать очень большие сомнения.

Для иллюстрации сего возьмем простой пример. Допустим, что два работника за одно и то же время, в одних и тех же условиях выполнили одну и ту же работу и получили одинаковые результаты. С точки зрения советской справедливости эти люди заслуживают одинаковой моральной оценки и равного вознаграждения за свой труд. И это считается, увы, верхом социальной справедливости! Как хорошо видно из убеждений В.Кузьмина.

Но если теперь принять во внимание **способности** данных работников, то справедливость ПРОзаРТ перестает быть такой безупречной. В самом деле, если первый работник является, к примеру, весьма одаренным в данной области труда человеком, а второй обладает лишь минимально необходимым набором способностей, то, выходит, что для получения одного и того же результата они затрачивают **разные** трудовые усилия, совершают **разный** труд. Более способный работник получает такой же результат играючи, работая в пол- или в четверть силы, а менее способный работает с полным напряжением сил. Просто, потому, что КПД у этих людей разный. Из-за разности их природных дарований.

Поэтому-то, с точки зрения справедливости более высокой, чем справедливость советская, нужно признать, что более высокой моральной оценки и, соответственно, более высокого вознаграждения заслуживает не тот, кто больше сделал, а тот, кто напряжённее работал, кто полнее реализовал свой потенциал.

В нашем примере больше следует заплатить менее способному работнику, чтобы он и впредь старался выложиться на работе полностью, а меньше заплатить более способному, чтобы побудить его в дальнейшем полнее реализовать свои таланты.

3

Что означает мое предложение перейти от одного ПРпоТ к другому?

Это означает, во-первых, что происходит не отказ от распределения по труду в пользу распределения по потребностям, а, просто, переход от менее справедливого и менее эффективного ПРпоТ к более справедливому и более эффективному.

Во-вторых, от ПРОзаРТ мы должны будем не прямо перейти к распределению по потребностям, как об этом говорили классики социализма и советские эпигоны, а к **другому** ПРпоТ, тому, который и должен привести нас к коммунистическому обществу. Чего, как это уже ясно теперь, не смог сделать советский принцип распределения. Воспитавший вместо человека коммунистического толка массу обывателей, бездельников и рвачей.

В-третьих, то, что я предлагаю, есть переход от распределения по **абсолютной** величине труда или его результата к распределению по **относительной** величине труда. Потому, что при учете в распределении возможностей (способностей) человека главным при оценке работника и его труда становится не то, **сколько** человек сделал, а то, сколько он сделал по сравнению с тем, что он **мог сделать**.

И если человек сделал все, что он мог сделать в данных условиях и при данном уровне развития его способностей, то такой человек заслуживает высшей моральной оценки и максимального материального вознаграждения. Независимо от того, каков по абсолютной величине результат его труда. От такого человека нельзя требовать большего. «К невозможному никого не обязывают», - так говорили еще древние римляне.

Ведь глупо, как это мы делали при советской власти, требовать от всех получения некоторого усредненного максимума. Ибо одни до этого уровня при всем желании не дотягивали, а другие выполняли его, особо не перетруждаясь. С каждого нужно требовать только то, на что он способен. Индивидуальный подход должен быть.

Главное – добиться, чтобы каждый делал на работе все, что он может для успеха общего дела. И тогда у каждого будет **свой** максимальный результат. А как это скажется на эффективности труда, я думаю, объяснять не нужно.

Каждый человек должен знать, что если он будет работать с полной отдачей, то он может рассчитывать на равное с любым другим работающим так же вознаграждение. Не вина человека в том, что он не обладает от природы большими способностями, но вина **его**, если он эти способности не развивает и не использует их полностью. Если он зарывает свой талант в землю.

4

Разумеется, для своего внедрения новый принцип, как и всякое другое новшество, требует определенных мероприятий. В условиях советской действительности эти мероприятия должны были быть одни. В условиях же дико капиталистических, существующих в настоящее время в большинстве бывших советских республик, эти мероприятия должны быть другими. Но и в том, и в другом случае в этих мероприятиях есть нечто общее, без чего новый принцип распределения работ **не будет**. Эта вещь составляет ноу-хау моего социального изобретения. И о ней речь впереди. После того, как принцип будет опубликован и им заинтересуется народ.

Здесь же я хочу описать тот опыт практического применения предлагаемого принципа, который я провел почти 20 лет назад. Правда, без применения того, что я называю ноу-хау моего предложения. И провел не в производственной сфере (это я только ищу возможности сделать), а в сфере образования.

В 1983-84 учебном году мне довелось работать преподавателем инженерной графики в одном из украинских строительных техникумов. И я решил реализовать на практике идеи по новой оценке труда вообще и учебного труда в частности, идеи, которые возникли у меня года за два до этого.

Проведению эксперимента способствовало, во-первых, то, что в инженерную графику входили предметы, по которым очень легко определять способности учащихся. Это начертательная геометрия, черчение и рисование. Особенно это касается начертательной геометрии. Так как вызубрить этот предмет невозможно. Для его понимания нужно обладать хорошим пространственным воображением.

Во-вторых, по всем этим дисциплинам выполнялось большое количество графических работ. Что давало осязаемые, зафиксированные на бумаге результаты труда.

В-третьих, для преподавания инженерной графики группы студентов разбивались на две подгруппы, приблизительно по 15 человек каждая. Причем,

подгруппы одной и той же группы вели разные преподаватели. Что давало мне возможность больше времени уделять каждому ученику и сравнивать результаты обучения в моих (экспериментальных) и чужих (контрольных) подгруппах.

Суть эксперимента заключалась в следующем. Когда студенты сдавали мне выполненные в аудитории или дома графические работы, то при оценке этих работ я учитывал не только их качество, не только соответствие тому идеалу, который заложен был в моем сознании пятибалльной системой, но и способности авторов этих работ. И если два ученика сдавали мне работы одинаковые по объему, сложности и качеству исполнения, то это еще совсем не значило, что я им поставлю одинаковые оценки. Так могло быть лишь в том случае, если я видел, что учащиеся обладают одинаковыми способностями.

Но если было очевидно, что способности студентов не совпадают, то менее способному учащемуся я ставил более высокую оценку, чем более способному. Например, если обе работы «тянули» на «пятерку» при пятибалльной системе, то первому ученику я ставил «пятерку», а второму – «тройку».

Естественно, «обиженный» студент искренне возмущался и задавал мне «справедливый» вопрос: почему он получил такую низкую оценку, хотя его работа не хуже, чем работа соседа, получившего «пятерку»? Такие вопросы возникали в каждой подгруппе, и в каждой из них я отвечал обиженному следующими словами: «Вам я поставил менее высокую оценку за работу такого же качества потому, что Вы, по моему мнению, обладаете гораздо более высокими способностями по данному предмету. Поэтому можете выполнять работы на гораздо более высоком уровне, нежели Ваш сосед. И Вы должны это делать, чтобы заработать у меня максимальную оценку».

Причем, я старался отвечать обиженному не с глазу на глаз, а прилюдно, так, чтобы внимала этому вся подгруппа. И я не помню случая, чтобы после моей тирады обиженный не соглашался со мной, чтобы он бежал жаловаться на мою «несправедливость» руководству техникума.

Нет, наоборот, обычно задетый за живое «несправедливой» оценкой студент расцветал в ходе моего ответа. Потому, что публично признавались его высокие способности, и делалось это человеком, который, надеюсь, обладал авторитетом среди учащихся. Обида из-за низкой отметки тонула в море радости, рожденном высокой оценкой природных данных учащегося.

Результатом нестандартного подхода к оценке студенческого труда становилось то, что более способный ученик начинал из кожи вон лезть, дабы получить более высокую оценку. Он начинал работать больше и лучше. Начинал работать в полную силу.

Но в стороне не оставались и малоодаренные дети. Среднячки, «серые мышки», которые привыкли работать кое-как, зная, что им все равно «пятерки» не видать, как своих ушей и что я все равно буду вынужден, в конце концов, поставить им «тройку», чтобы не портить своей отчетности, получали возможность добиться самой высокой оценки.

Каждый «расслабленный» видел, что для меня главное не просто результат, а то, насколько полно каждый из студентов раскрывает свой потенциал. Поэтому подавляющее большинство середнячков начинало работать с полной выкладкой, с полной отдачей. Стремясь получить максимальный балл.

Однако через некоторое время после начала эксперимента возникла неординарная ситуация. В моих подгруппах из 15 человек «двойки» стали редким исключением. В то время как в контрольных подгруппах их число часто перевалило за половину. «Троек» у меня было две-три, а остальные – «4» и «5».

В моих подгруппах был гораздо более высокий интерес к предмету. Ученики даже на переменах не хотели уходить из аудитории и постоянно задавали мне вопросы. Они сами, по собственной инициативе приносили задачи из журналов, чтобы решать их в аудитории.

Кроме того, студенты из параллельных подгрупп часто приходили на перерывах ко мне в аудиторию и некоторые выражали сожаление, что не попали в мою подгруппу.

На уроках у меня царил приподнятое, радостное настроение. Так как у меня не было необходимости портить себе нервы, выставляя в злобе кучу двоек, чтобы хоть таким способом заставить студентов сделать работу лучше. Путем ее переделки.

Разумеется, все эти факты не проходили мимо внимания других преподавателей инженерной графики. Тем более что одним из них был завуч техникума. В конце концов, он вызвал меня к себе и потребовал ответа на, если мне не изменяет память, три вопроса:

1. Почему в моих подгруппах такая неправдоподобно высокая успеваемость? По сравнению с другими подгруппами.

2. Почему я за работы одинакового качества ставлю разные оценки?

3. Почему за работы низкого с традиционной точки зрения качества я ставлю такие высокие оценки?

Дело это давнее. И я уже не помню, пытался ли я объяснить ему свои подходы или нет? Может быть, и нет. Потому, что понимать это все так, как сейчас, я начал гораздо позже. А тогда шел, в основном, интуитивным путем. Следуя своим чувствам, своим представлениям о справедливости.

Помню только, что предложил завучу провести сравнительные контрольные в моих и чужих подгруппах, чтобы доказать, что уровень подготовки моих студентов выше, чем в других подгруппах. Увы! От моего предложения он отказался. Ограничившись лишь открытым уроком, на котором мои студенты меня не подвели. После этого он оставил меня до конца учебного года в покое. Тем более что конец этот был уже не за горами.

К сожалению. Перед началом следующего учебного года я уволился из техникума. И одной из причин увольнения было убеждение, что мне не дадут работать по новой системе. Что мне нужно будет или отказаться от нее, или же внедрить ее во всем техникуме и, вообще, во всем Советском Союзе. К чему тогда общество было еще не готово.

Работать же по старой системе, злиться, заставлять детей учиться с помощью «двоек» мне было противно.

Я твердо убежден в том, что «общество обязательно и неизбежно придет» не к выводу, что ПРОзаРТ является самым справедливым и гуманным, а к тому пониманию придет, что именно несовершенство этого принципа привело к гибели советский социализм. Когда он достиг довольно высокого уровня развития. И что выход из современного беспросветного состояния только и только один – переход к новому принципу распределения по труду.

Антон Совет
Сочинено: 11.09.2002
Обновлено: 10.06.2017