



大 衆
文 化 叢 書

蘇聯的工業管理

吳清友 著



中 華 書 局 印 行

民國三十八年九月初版
民國三十八年八月發行

大眾文叢書 蘇聯的工業管理 (全一冊)

◎

基價 三元三角

(郵運匯費另加)

著者 吳清友

發行人 李虞杰
中華書局股份有限公司代表

印刷者 上海澳門路八九號
中華書局永寧印刷廠

有 不 著 得 作 翻 權 印

發行處 各埠中華書局

蘇聯的工業管理目次

- 一 蘇聯工業企業管理之基本原則……………一
- 二 工業管理機構的發展與組織……………一三
- 三 蘇聯工廠經理之職權……………一八
- 四 布爾塞維克黨與蘇聯工業管理……………二七
- 五 蘇聯勞工的來源與工資之規定……………三〇
- 六 蘇聯的職工會與工業管理……………三七
- 七 蘇聯工廠中的工人生產會議……………五三
- 八 蘇聯工廠中的社會主義競賽……………五六
- 九 蘇聯工人和職員的福利事業……………六六
- 一〇 蘇聯工業生產的計劃化……………七二

一一	工業生產的金融管理·····	八一
一二	物材的購入與出售·····	八四
一三	生產、成本、利潤、價格的管理·····	八七
一四	生產管理人員之報酬與激勵方法·····	九三

蘇聯的工業管理

一 蘇聯工業企業管理之基本原則

蘇聯國營工業企業的總數，在十萬單位以上，小企業尙未計算在內。它們都是國有的，按其部門分由幾個部會來管理。這些部會中有幾個是按部門來分的以及按地區來分的總管理機關，或幾個企業組合。各工業企業由一位經理主持，他是由該企業所屬的工業部門之部長委任的。例如汽車製造廠的經理，是由汽車工業部部长委任的。各企業的經理，按該企業在國民經濟中的重要性以及他在管理機構（在各工業部門中，這機構是不同的）中的重要性，分別直接聽命於部長，或經過領導該企業的總管理處的首長，間接聽命於部長。

經理主要的助手——企業的總工程師、企業的會計主任、以及其他幾位領導人員，他們也是由部長委派的；雖然如此，他們和企業的全部人員仍是直接服從身為

企業的全權領導者——經理。對於委托給他的人民的資產——企業，企業的固定基金和流動基金，企業的有益的勞動和執行計劃等等，經理須對國家負起完全的責任。

蘇聯的工業企業，不僅是把原料和各種材料製成社會所需的產品之生產機關，蘇聯的每一工業企業，不論它的規模和它的所在地點，無論它是不大的生產單位，或巨大的綜合企業，無論它是在首都，或是在荒無人烟的深谷密林之中，都是社會生產的組織，都是特殊的學校，那裏不僅可以得到一個職業的工作者所必需的實用知識，而且也多方面地增長工作者的才能。蘇聯企業的經理，是全權的領導者，他對該企業的一切工作和生產過程，技術上的安全、勞工集體的訓練、工作人員熟練程度的提高，以及全體職工的物質與文化生活水準之昂揚，日常生活的設備均負全責。

在蘇聯，工業企業經理的命令，對職工們等於法律。但是一個勞動者，假如他受了委屈，或是他認為給他的工資不公平，人家非法地拒絕給他應得的工資，他可

以訴之於勞動組合（職工會）的工廠委員會。假使該委員會在所發生的問題上與管理當局未獲協議，那麼應由勞動組合的代表和管理當局的代表合組的工資評議委員會作最後的裁定。他們輪流擔任評議委員會的代表。評議委員會的決定，是最後的決定。

蘇聯工場的管理，設有各科。例如設計科、技術管理科、營業科、供應營業科、會計科、財政科、勞動工資科以及總務科；各科均由經理直接領導之。

在蘇聯工業企業中，不僅經理是全權的領導者，企業各部門的領導人員，也是全權的領導者。他們也和經理一樣，對國家負着有關該企業的一切責任。同時各部門的領導者，對經理委托給他們的，有關這一切部門的一切課題，他們仍應對經理負責。因此，單獨負責制，貫徹蘇聯全部企業的一切部門。它構成蘇聯工業企業管理的基本原則之一。

蘇聯工業企業的總工程師，領導工場的管理，下列各科：生產準備科、技術科歸其負責。總技師和調配主任，是蘇聯工業企業總工程師的主要助手。

此外，蘇聯工業企業中每一工場設有場長一人，負責這一工場全部工程的進行。總工程師是場長的直接上司，場長是經過總工程師而聽命於工業企業的經理。場長本人則得到他的直接助手——領班而管理生產。

職工長是蘇聯工業企業中的重心人物。他是生產過程的直接組織者，工人們的直接領導者。職工長主要的任務，是：組織生產過程，合理地利用設備，正確地分配人力，正當地消耗各種材料、原料和動力。注意出品的質量和期限，完成它這一部門所規定的質與量之標準。

在蘇聯，工業企業中的每一個工場均有它自己的勞動組合之組織。工場是勞動組合的全工廠委員會一分子。勞動組合的任務，是經常地有效地協助企業完成並超過國家所擬訂的計劃，並密切地監督管理當局遵守勞動法所規定的標準。工廠幹部與勞動組合工廠委員會互相的責任，是由每年訂立的集體契約規定之。

蘇聯國營工業企業最普遍的管理機構之特點，就是如此。但各機構還因生產組織的特殊條件與環境而稍有差異。

蘇聯工業企業的經理，總工程師、場長、以及其他全權領導蘇聯生產的人們，絕大多數是由工人出身的。蘇聯工業企業的經理，大都是從普通工人開始了他自己的事業。因為每個蘇聯工人都可以無限制地學習，都可以表現他的知識和技能，所以他們的前面總是有遠大的前途。每個蘇聯工人都知道，他進去工作的那個工廠，不僅是他的一個工資的源泉，而且是一個重要的學校，他的能力可以在那裏被人賞識，被充分地利用。

在經濟戰線上博得輝煌勝利，領導工人物質和文化狀況之改善的蘇聯工業軍，就是由這些人組成的。

現在來說蘇聯一般工廠裏的秩序和組織。

蘇聯的工人們為求工廠能完成生產計劃和出產政府計劃所規定的產品數量起見，必須有堅強的勞動紀律。

什麼東西保證蘇聯工廠裏的秩序和組織性呢？

蘇聯的企業是人民的財產，而人民切身地關懷着使他們的工作被卓越地組織起

來的。企業獲得的利潤，歸入全民的收益，而不落入私人資本家老闖之手。因此，一切對勞動紀律的破壞，是對於整個人民的利益的損害。所以蘇聯政府經常從勞動者隊伍裏提拔出新人來擔任企業的領導者，要他們使所有的工人都能遵守嚴格的勞動紀律。

在蘇聯，工業企業的管理者，是單獨的負責者。他負着工廠裏全部經濟和生產活動的責任。企業裏的一切工人和職員都必須無條件的服從他的命令並執行這些命令。同樣地，車間的指導者，也是自己車間裏的單獨的負責者，而職工長是自己的小組裏的單獨負責者。

單獨負責的原則，不消說是從整個人民的利益做出發點的。它確保工業企業裏的組織性和秩序。工廠與車間的社會的及黨的組織，支持單獨負責者關於加強勞動紀律的措施。同時勞動收入合理的計算制度，也幫助了這一點。

在蘇聯，工人上工要向車間的考勤人員登記。這樣一來，每一次的遲到，就會給人知道，而考勤人員就把這件事情向車間長報告，車間長在查明遲到原因之後，

便採取適當措施來防止同類事情的發生。如遇工人因病不能上工時，在車間的文件上便記出相當的記號，而在患病期間由國家的社會保險經費內，照付工資。

在蘇聯，工廠指導員與工人之間的相互責任，由管理當局與職工委員會之間的集體協定規定之。在車間裏懸掛着的工廠內部秩序之規則，其中對工人的權利與義務均有明確的規定。集體協定和內部秩序的規則，是工廠裏每一工作人員所熟知的。同時蘇聯工業企業裏每一工人由於他們對國家及人民利益的自覺關係，由於他們在其中工作着的工業之成敗是與他們休戚相關，所以他們都樂於擁護勞動的紀律。

蘇聯的工人不僅非常明白他自己在社會生產過程中的個人責任，同時也知道他在職工長指導之下應完成的工作計劃；他參加全車間的生產計劃之討論；最後，他也明瞭全工廠的生產品製造的方案，甚至整個工業的計劃。他不但了解這種計劃，而且還參與這種計劃的擬訂與執行。

在蘇聯，每一工廠須根據該企業的生產可能性，替自己擬訂增加出品的計劃草

案呈報有關部會。在這之前，計劃草案須在工人大會上加以討論。討論的程序是先討論組的及車間的計劃，然後在生產經濟積極份子集會上討論整個工廠計劃的綱要。當蘇聯政府把已批准的生產品製造計劃轉到工廠來執行的時候，這一計劃又回到車間裏去，那裏所有的工人被召集來擬訂保證準確實現政府規定任務的具體辦法。

在蘇聯，每一工人都認識生產計劃的完成，是他自己的天職，因此，無論是整個集體或每個工人便儘可能有效地進行其工作，務期達到目標，並超過之。

在蘇聯，每一計劃付諸實行的時候，工人們都為增加產品，改良品質，減低成本，節約原料而奮鬥。此種奮鬥，也須做到勞動紀律的遵守，對設備品的愛惜以及對生產過程勞動容量之減少，始能收到預期的效果。

在蘇聯，有好幾千個大大小小的因素積聚成生產過程的準確性。基於對工作的自覺關係的勞動紀律，經濟、節約以及技術的完善——這一切以及其他各種條件，有如許多條單獨的小河，匯合成一條創造性的洪流，結果造成了生產計劃的完成。

上面已經說過，在蘇聯，大部分社會生產品，都是由國家所有的工業企業上生產出來的。這些國營工業企業的管理，是蘇聯國民經濟規定的最重要的組織任務之一。這種管理制度將集中化的計劃和領導，與每一個別工業企業非常龐大的創造性，與每一機構營利的競賽，與整個企業以及所有真正對工作結果，對完成和超過政府所規定的計劃發生興趣的工人連成一氣，冶為一爐。建立在這種措施基礎上的國營企業管理制度，是能夠達到較高的生產率，並使整個工業迅速的發展。

這種管理在蘇聯是這樣實行的：

在蘇聯，所有國營工業企業均隸屬於某一較高的經濟機構。根據生產品對整個國民經濟的意義，根據生產額的數量以及原料的來源，把工業企業劃分為全聯盟的，共和國的及地方的工業。

凡對國民經濟具有最大重要性的工業部門，如鋼鐵工業、航空工業、汽車工業、橡膠工業、車床製造、造船工業、石油工業、農業機械製造業、郵電器材工業、電氣工業、化學工業以及重機器製造業等等，均直接在蘇聯各部的管理之下。

直屬於全聯盟的各種工業部，通常是由具有全聯盟意義的最大工業企業組成的。由較小的工廠和工場，以及為地方或者甚至為全聯盟需要而服務的工業部門，則在各共和國的各部管理之下。因此，在蘇聯境內的每一加盟共和國，均設有建築材料、木材工業、食品工業、紡織工業、輕工業、肉品及乳品工業等部。為着計劃的便利：這些共和國的各部，又在全聯盟的相當部會指導之下。還有一種工業企業，它純粹為地方的消費而服務，它所應用的也是當地的原料和燃料；這些工業企業在蘇聯均稱之為「地方工業」，它應當儘量利用地方的資源來發展地方的生產。

蘇聯工業企業的此種管理制度，可以照顧到全聯盟的，各共和國的以及各地方的利益，將數量極大的原料、燃料和動力資源用之於工業的領域，規定全國適當的工業場所，把全國生產力作合理的分布，並為國家增加整個工業生產額。

在蘇聯，全聯盟及各共和國的各種工業部，分別管理每一工業部門的生產、供應和銷售、查核計劃的執行，會同職工會決定所有勞動與工資的問題，計劃技術的部分，交換各企業間技術與組織的經驗。為着這一目的、在蘇聯每一部之下都設有

『指導局』和科，專司各州省各種生產以及其他特殊職務。例如蘇聯電力站及電氣工業部之下，就設有一個中部各州電力站及電力網指導局，烏拉爾及東部電力站及電力網指導局。此外還設有蒸汽鍋輪與汽鍋建造科、電力機器裝置科、電站與電網建築科、以及供應與教育的指導局。其次，該部還設有一個技術委員會，一個設計局，一個人事與工資科，一個燃料與運輸科，一個銷售科，一個建築組，一個發電局等等。

如果一個指導局管理一個非常龐雜、而且地域分散、擁有很多企業的部門時，那麼就建立托辣斯作爲一個鏈帶的第二環。例如，在煤炭和石油工業中，就有很多托辣斯，別的工業中也有不少托辣斯的組織。

在蘇聯，整個國家工業企業的管理系統，乃是一種營利的機構，並且與它的領導者及工作人員之個人負責制結合起來。

此外，獨立成本會計制度在蘇聯業已實行很久。每一工業企業部備有一部分可以獨立處理的餘款，其中包括公積金和周轉金。企業的領導者須負責維持並增加這

個餘款。每一國營工業企業必須在其基金的基礎上完成它的計劃。這樣，生產設備、原料、燃料、動力、勞動之正確的運用，仍在製造過程中的生產品之數量以及企業倉庫中的製成品之數量均須透過企業的財政來加以管理。每一企業的開支完全倚靠它的收入。如果一個企業將太多的資金留而不用，延長生產的循環，因而遲滯出品的製成，那麼收入就會低於計劃所規定的。那麼這個企業的財政情形就會惡劣，組織工作的缺點，就會顯露。如果一個企業工作得很好，那麼它就可以獲得所計劃的利益之數目，有時還會超過。戰前蘇聯各工廠都是由政府將計劃中利益的百分之五和額外利益的百分之五十分配給它們作自己的需用——如付給工作優良者的紅利，提高工人的生活水準等等。這一種獨立成本會計制度刺激工廠工人的興趣，所以他們和他們的領袖都不斷地期望更有效，更經濟和更合理的生產方法，期望新的設備的設計和應用新的技術，以促進生產的過程。

蘇聯的國營工業企業之管理和組織，是循集中化的路線並根據國家計劃而工作。同時它是個別企業創造性的集合體。這樣的一種組織，已如經驗所證明，對於促進蘇聯整個國民經濟，可產生最大的效果。

二 工業管理機構的發展與組織

由於蘇維埃制度下國有工業不斷的整理與擴張，工業管理的原則和形式也時有改革與變更。茲將蘇聯工業管理機構演變發展的經過簡單地加以敘述：

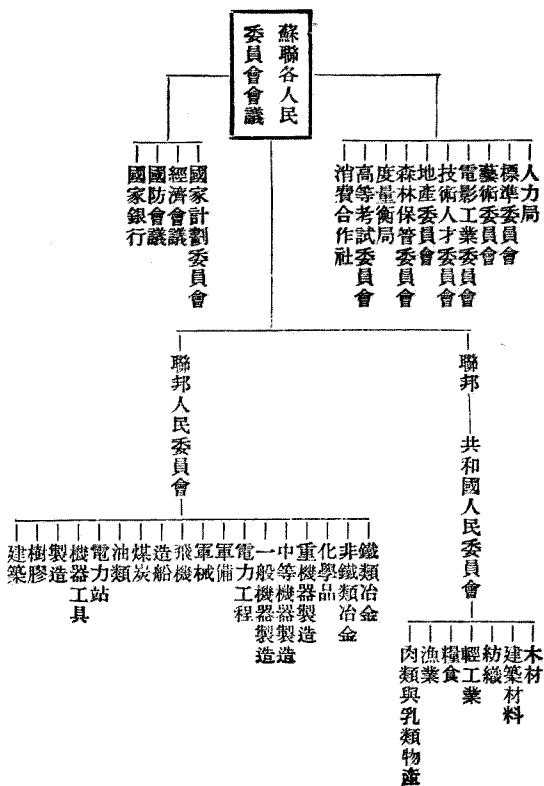
在實行工業國有的最初幾年間，蘇聯工業管理權主要是操諸大城市與大多數省區所設的經濟會議。此種經濟會議是附設於相當的分區或地方蘇維埃內。另一方面，所有大規模及中等規模之工廠，又各按其性質，分別組織，而受各種主要工業委員會（Glavs）之管轄。在理論上，地方經濟會議及各種主要工業委員會均隸屬於蘇聯最高經濟會議。

正當蘇聯內戰及經濟崩潰的歲月裏，地方經濟會議對於工業的管轄機會與權力，遠較各種主要工業委員會爲多，因爲當時各區域間之經濟聯繫及各地方對中央政府的接觸都很微弱，各種工業之組織大都有名無實，且各種主要工業委員會又不能以燃料、原料、糧食或交通工具等直接供給各種工業，因此，對於工業之控制力

極其微弱。至一九二二年後，中央權力增強，加以新經濟政策（NEP 一九二一——二八年）的採行，使經濟組織益形鞏固，促進各種工業全國性的結合，削弱了各地方經濟會議的力量。一九三二年曾明令限制各地方經濟會議之權力，只允許其專管地方性之小工業；凡是中等以上規模的工業管轄權，則更以有效之方法集中於最高經濟會議與其分設之各種主要工業委員會以及這些委員會的地方分會或各業分會，即托辣斯。

一九三二年，最高經濟會議劃分為三大工業人民委員會（Narkomat）：一為重工業，一為輕工業，一為木材工業（至於糧食工業早於一九三〇年歸特設之供應人民委員會管轄，該會兼管農產物之存儲與分配），其後由原有人民委員會的析置，逐漸增設了許多人民委員會，直至一九四三年，所設的有同工業的人民委員會，已達二十五個之多。同時，組成蘇聯之各共和國政府，對於若干種工業，亦各自設有人民委員會。現將一九四〇年以來，蘇聯工業行政之最高機構組織列圖於后：

較重要的工業，由聯邦人民委員會管轄，在組成聯邦之各共和國不另設居間的機構。其他工業則直屬於聯邦——共和國人民委員會之聯邦機構，此種機構對於各該關係的工業並非予以直接管轄，乃由各共和國的類似的人民委員會間接管轄。例



如供應大量消費之糧食，紡織等工業是。至於小工業、地方性手工業以及大體使用地方材料的工業，皆無全國性之組織，而以各共和國的人民委員會管轄之。最後，凡為某一人民委員會服務之輔助工業，則由各該人民委員會管轄，例如機車修理工場係由運輸人民委員會所管轄。

一九三七年創設一個經濟的超級委員會，稱為經濟會議，以若干人民委員會主席為其領袖，藉以聯繫有關之經濟人民委員會。此種機構除主管發布超過一種工業範圍之法令外，有權核定各工業與各區域之供給計劃以及存儲運輸貨物之總計劃。並且具有權力決定若干種經濟人民委員會之法規，並得就國有企業中移轉其財產，以及其他許多職權。

一九四〇年四月，爲了加強各機構間之聯繫起見，又設立若干人民委員會間的聯合委員會，將有關經濟的人民委員會分爲六組，每組設一聯合委員會，但結果並沒有發生任何效用。

目前每一工業人民委員會雖有若干顧問委員會爲之協助，實際對其所主管之工

業行使一人管轄權。換句話說，即由各該人民委員獨自行使管轄權。人民委員有任免並命令各主要工業委員與托辣斯主任以及較大工廠之經理的權力。這種事實，明顯地說明了蘇聯工廠的典型的經理，都算是國家的公務員。

每一工業人民委員會，按所轄各業、或各區域、或按各業及區域分設若干主要委員會。較大的主要工業委員會又設置若干托辣斯，大多數工廠的經理皆直接隸屬於有關的主要工業委員會或托辣斯。

三 蘇聯工廠經理之職權

工廠是基本的生產單位，依照蘇聯官方統計的命名，一個獨立的工廠 (Предприятие) 含有企業的意義，常具有自身的貸借對照表與關於生產及財政的計劃，若干固定的資本（如機器房屋等）及流動資本以及國家銀行所開的獨立往來帳戶。所謂監督或經理係指工廠的領袖人員，且為其利益（特指財產方面）之正式代表人。

工廠經理自主權的限度，為蘇維埃經濟中最複雜及最尖銳的問題之一。工廠管理雖迭經宣告獲有相當程度之自主權，不受工會之控制，但此種自主權不僅為國家經濟特權之一元素，而且它常要服從黨的指示和控制。

在與工廠財產有關的事件中，經理的權力極其有限。工廠經理對於執行工廠的國有財產之表面權力，在法規上大體雖有規定與承認，然在實際執行上，此種權力至為狹窄。除依主管的主要工業委員會或人民委員會所核准或訂定之售賣契約外，根本就沒有出售各該工廠製品的權利。工廠財產的購入，亦須依照主要工業委員會

或人民委員會核准供應預算的範圍，但有特別情形時得購置價值不超過二百盧布的必要設備，又未經經濟會議的特別允許，經理將無權出售工廠的設備或物材，亦不能以此爲實物的交易。因爲許多工廠及鐵路常常藉詞將過剩的設備作爲物材出售，以此，在一九四一年之共產黨大會曾發了一道嚴厲的命令，認爲工廠監督人員將機器設備原料及燃料出售係對社會財產之掠奪行爲，亦即犯罪的行爲。

工廠經理對廠務處理的自主權，不僅受法令嚴格的限制，甚至在法令範圍以內的自主權，也常受干涉。雖然國家與政黨的高級機構屢次宣示，工廠經理在國家計劃與政府命令之範圍內，對於生產方面應有完全自主之權；且蘇聯政府曾於一九三四年批准了各大工廠經理會議所起草之重工業工廠模範法規，授予彼等以頗大的自主權；但事實上主要工業委員會及各人民委員會之主管人員仍堅持干涉工廠的日常工作。工廠自主權的界限始終沒有確切的加以規定。此種問題，當時在蘇聯社會中，曾引起公開的討論，但並沒有得到任何良好的結果。

在過去，蘇聯工廠經理不僅在權力上受了限制，即其位置亦不甚穩固。經理之

常被調任，益使工廠自主權的行使增加了困難。正如斯大林在一九三九年三月所說：『千百萬之經理與工程師毫無意義的調來調去，難怪很多的經理都沒有爭取自由權的意志。例如伏羅斯洛甫格爾複合工廠中，約有三分之一的鑛坑主任及工程師在一九四〇年上半年中被移調……主要的經理人往往沒有時間去獲取經驗……似此可笑的無意識的移調與任免仍然接演下去。』

工廠自主權受了政府高級官吏、領袖的共產黨員、人民委員會與主要工業委員會主任的侵犯，其固執的矛盾性的原因甚多：第一由政府機構間的頑強爭持，對於規定上下級政府機構相互間的法律標準的實行，至為遲緩，尤以經濟特權各連鎖間的關係最為顯著；其次，在迅速工業化與一般行政上騷動之狀態下，彼此間之權利義務常非法律或契約所能作有效之解決，當工廠不能執行計劃而需要高級機構之助力，以克服阻礙時，則此種工廠將不能有實際的自主權。最後，又因許多經理缺乏一個自主的工廠經理所必具之能力與背景，因此，自主權的行使，常常會遭受侵犯。

近幾年來，由於蘇維埃工業的驚人發展，由於蘇維埃國家對工業企業各部負責人員之慎重選擇，對蘇維埃工業幹部的訓練的卓越成就，以及工業企業各部負責人員和幹部自覺的、創造的精神之提高，每一個工業企業都獲得了完全的自主權，使蘇維埃國家和黨早就授予的理論上的自主權變成百分之百的事實。目前蘇聯工業企業的經理，是全權的領導者。以前他們所遭受的許多狹窄的干涉和不合理的管制，都成了過去。

蘇聯各工業企業經理除聽命於各有關部部长（或通過領導該企業的總管理處而間接聽命於部長）並接受黨的指示外，對內具有完全的管轄權。經理所發布將命令對於全廠職工們有強制遵守之效力，他負責分配各部門工作並監督其執行，選擇主要的工程師及技術人員。但較高級人員之委任須得到主要工業委員會或人民委員會之核准。

在廠務的推行方面，工廠經理是全廠各部門工作的唯一負責者，他掌管全部生產程序、技術上的安全、保證生產計劃數量之滿足與製成品品質上的滿足。但在大

廠中，實際上生產範圍內之責任，乃由經理與總工程師負擔。在一個典型的大工廠中，會計、計劃、財政、購置、銷售各科都隸屬於經理室。總會計本來是由上級機構所派，原有相互牽制和監督的性質，目前仍保持其若干特質，但實際上已經改隸於工廠經理。至於總工程師，在典型的組織下，則有主任技術員、繪圖室主任、動力組主任、主任建築師、技術督察主任以及各製造組或工場主任等歸其管轄。

工廠經理常以助理一人為其主持勞工及工資科，在頗廣泛的規定範圍內決定工資率及按件計酬標準；並且組織訓練、監督工作競賽、負責採行保護勞工健康與福利之措施。

講到蘇聯工廠經理權限問題，我們不得不聯想到蘇聯工廠經理制度的來源以及經理人員的訓練選拔諸問題。

從內戰結束時起，蘇聯即着手工業重建的工作。當時蘇聯已經實施工業國有政策，對於新的工業管理人才極感需要，這種人才一方面必須在政治上有堅定的信念、另一方面又要具備管理工業的特殊教育和經驗。於是產生了一種適合當時實際

條件的特殊制度。這種制度是：一方面設置居於工廠領袖地位的經濟公務員（相等於工廠經理），這一職位大多數是由舊的工人中先進份子的共產黨員擔任；另外設置助理一人，稱爲技術監督，技術監督必須是具備相當的經驗的工程師。這種經濟公務員與技術監督形成了管理部的二重制（也有工廠經理是專家，而另設共產黨委員從旁監督者）。這與後來的工會機構，造成了工廠經理、黨的組織和工會的三角關係。

隨着工業重建程序的完成，進一步的發展與新的工業化計劃有待實施之際，蘇聯政府認爲工廠管理人員的提選方針有徹底改革的必要，於是在一九二八年七月間，蘇聯中央委員會全會又議決改進新的專門人才之訓練——主要是無產階級者。工程學院和技術學校的肄業時間都予縮短；專門化的研究力予提倡，在工程學院和技術學校中工人份子至少應占新生的百分之六十五，同時並設置獎學金，予以多種方便。一方面每年派遣黨員去研究工程者至少有一千人，這些黨員必須是對黨政以及工會的活動具有實際經驗者。

對於各工廠中舊的共產黨經理，重新加以技術的訓練。因此，工廠經理除每年例假外，並准給六星期至兩個月的特別假期，以增進他們的智能，一方面設法使工廠經理在獲得技術訓練時不致放棄其職務；於是函授課程，官方組織的私人授課，特別課程以及其他類似的措施分別舉行。一九二九年後，共產黨中央委員會及中央監察會再強調增加短期工程學院數目，並規定新生中工人須增至百分之七十，被徵調入訓的黨員，每年已增加至兩三千人，共產黨青年團亦受命每年準備五千學生進入工程學院肄業，並提議設法將幹練勤奮的工人之教育水準予以提高，以便晉升至經理。

這種幹部政策的主要社會意義，始終沒有變更，但是對新幹部的實際教育方式則在一九三二年已加修正，因為加速訓練技術人員，設立多數工程學院和技術學校，收受數十萬學生從事於極度專門化的教育，結果降低了技術訓練的標準。因此，蘇聯政府下令延長教育年限，修改課程，並採取嚴格的入學制度。這種幹部政策的採用，使舊日的技術知識份子在工廠中已漸失去其主導作用，代之而起的是會

經受過訓練的共產黨經濟公務員。從那時起，黨的專門人才提升於主要職位的人數日見增多了。

一九三六至一九三八年這一時期內，蘇聯的工業領導人物起了廣泛和普遍的變動，當時由於清黨的結果，蘇聯各重要工業企業中原有領導人物之對黨和蘇聯政府處於對立地位者都被汰除而代之以新人物，這種新人物不僅為新的個人，而且是新的典型——新的背景、經驗、態度，他們代表着正在形成一個新的社會層。

在清黨中被排斥的工業中的舊幹部至為普遍，他們的範圍不僅限於工程師，甚至全廠任何人物都被波及，被斥者不單喪失了政治地位，並且受到許多嚴厲的刑罰。

擔任新工業領袖的，多為剛離開學校的青年，他們受了良好的教育，重視他們的專業和關懷政治問題；他們多傾向於權威的思想：列寧——斯大林主義。因此，他們皆充分效忠於斯大林，他們認為惟有在斯大林所代表的政制下他們才有上進的可能。這種信念已經根深蒂固，因為年青的共產黨員們，其知識之成熟正當黨內反

對派崩潰與喪失信譽的時候，也恰好是斯大林信仰積極發展的時候，因此，在他們的眼光中，斯大林實為經濟進步與國際地位加強的根源。他們認為工業化與重整軍備必須付以相當高的代價，故樂於忍受艱苦去建設一個工業發達而資本主義不再存在的社會——無產階級社會，使國家臻於富強康樂之境。

四 布爾塞維克黨與蘇聯工業管理

依據蘇維埃制度，共產黨對於公共生活之任何表現都有領導與管轄之權力。蘇聯憲法曾特別強調這一點。那麼，蘇聯共產黨（布）對於工業的領導權當然也不能例外。

在第十七次聯共代表大會中，斯大林主張對工業施以系統的監督，以代替偶然的工作檢討；認為這種監督可以防止對於共產黨及蘇聯政府各種決定之違反。

有系統的監督工業之組織，是在中央委員會及各區域黨委員會內附設的特別工業組；此種工業組按工業之性質而分設之。它秉承黨的命令對經濟機構之活動作切實的，系統的監督。

爲了防止工廠中黨的組織越權侵犯經濟機構的人格，斯大林在一九三七年對這一問題曾有明確的指示：『黨的機構應指導經濟活動，但不可使經濟機構消滅，而當透過經濟機構以行使其指導權。』因此，一九三九年聯共第十八次代表大會決議

取消各黨機構所附設之工業組，另行規定在工廠中准許有黨的組織，它有權監督管理。實際上，工廠經理部人員之委任亦須通過黨的組織，如果工廠經理對黨的組織之建議不予接受，黨的組織可向其高級黨組織提起上訴——如地方或者黨委員會，或附着於主要工業委員會或人民委員會之黨組織。這樣，黨的組織可以避免與工廠管理部發生直接的干涉，而仍然可以達到黨對工業管理的控制與領導之目的。

從一九四一年起，由於衛國戰爭的開始，共產黨對於工業管轄權再予加強，同時將黨的監督權與工廠主持人之全權合而為一。由於蘇聯絕大多數工廠經理都是黨員所擔任，使此種合作的鞏固成爲了可能。

早在一九三六年，百分之九十七的工廠經理，百分之八十二的建築主任，百分之四十以上的總工程師都是共產黨員。從一九三六年起，年青的工程師在蘇聯工業管理中的地位已日見重要，且多兼任黨的職務。在蘇聯各工廠中，黨的機構和工廠行政部日益相同。因此，早日存在於工廠經理和黨秘書之間的矛盾現象已經根絕。

工廠經理和黨秘書間之關係已採取一種新的性質。從整個的觀察，工廠中黨的

機構似乎是成爲工業行政部之一部分。它負有黨的特殊任務——羣衆工作——但同時也在一般工廠行政中發生其作用。一九四一年二月共產黨大會對黨的組織在工業與運輸方面的任務曾加以詳細說明，命令各省市的黨委員會應設置關於工業與運輸之特別祕書，他們的任務在確知工廠的內容，規定的視察工廠，直接與工廠職員及主管之人民委員會接觸，協助工廠履行黨的計劃與決定，規律的管轄此等決定之實施，及揭示廠中工作之缺點並設法消除這些缺點。

蘇聯共產黨對工廠管理工作之領導和監督，保證了社會主義的蘇維埃工業的建設與發展，保證了歷屆五年計劃中工業建設的順利完成，以及在德國法西斯強盜的背信進攻下，蘇聯衛國戰爭的偉大勝利，同時，共產黨對蘇聯工業建設正確的領導，使戰後蘇聯工業復興和發展的新五年計劃，獲得在任何資本主義國家中所不可能有的輝煌奇績。

五 蘇聯勞工的來源與工資之規定

從一九二〇年至一九二九年後半期，蘇聯勞工的僱傭是以團體協約作為基礎的，在原則上，工人祇能經由僱傭介紹所雇用。在僱傭介紹所的行政部中，工會握有強固的地位。在工廠之內，工廠委員會則擁有注視此等條款實施之權利和義務。

到一九三一年，工廠經理已正式受權直接僱傭勞工、而無需再向僱傭介紹所請求。一九三三年，勞工人民委員會與其附設機構一併解散，其原有任務之一部分移歸各工人辦理，但工人的供給則不在此等任務之內，直到現在，工廠僱傭工人，無論在形式上或事實上，都由工廠管理部主持，而不受工會的影響。

爲了促進工人的供給，從一九三〇到一九三九年間，蘇聯即加強了推動城市勞工後備隊的積極政策，其辦法在向勞動羣衆宣傳，使每一個家庭中尚未受雇的分子——如家庭主婦等——轉向工資的勞動工作，這種宣傳工作分別由共產黨及共產主義青年團及各工會擔任。

同時，工廠及經濟組織都負起積極徵募工人的任務，其對象主要是農村羣衆。爲着要達到這項目的，設立了一種特殊機構——中央委員會，主管勞動人力的募集。同時在蘇聯各共和國和若干省區中也設置類似的委員會，委員人選包括各人民委員會聯合會議副主席，農業人民委員及國家設計委員會主席等。這是一個行政機構間的聯合組織，它的目的在各機構對於獲取勞動人力的工作得以聯繫。

中央委員會根據有關經濟各人民委員會所提供的資料，規定可於鄉村獲得勞工的總數，一方面擬訂各省區應出的數額。各省區所需的工人，亦由中央委員會分配之。按通例，一省祇可爲一人民委員會或一種工業募集勞工，但亦有例外地爲兩三個人民委員會或工業同時募集者，在這種情形下，省委員會應該劃定若干地方專爲某一人民委員會或某一工業募集，以免互相競爭。各人民委員會所附設的托辣斯，甚至較大規模的工廠都可委派代表及助理員，前往指定供給工人的各省，經營地蘇維埃與集體農場委員會之協助而募集工人。工會對此等事則不參加。

在一九二九年以前，工會與工廠委員會對工資及勞動條件的規定，有着重大的

關係。但到一九二九年後，團體協約開始失去勞工政策的要件時，這種關係漸見減退以至消滅。

一九二〇——二九年間，蘇聯的團體協約每年重訂一次。重訂時由各經濟機構和各工會主持之。到了一九二九年秋季開始重訂團體協約時，中央工會聯合會議和最高經濟會議已將這種任務目標轉為改進生產的廣泛運動。換句話說，即在針對着增加勞工的生產率，加強勞工的訓練，減輕生產成本，改進生產品質，動員工業的內部資源，實現全星期不停的工作等等。

把團體協約轉為改進生產之經濟政策文件，其效力最多只能在間接方面改進勞工的生產標準。因此對於其本身的存在已大成問題，到了一九三三年，團體協約已不再簽訂。自團體協約消滅以後，工會及工廠委員會漸漸不得參加工廠中對工資的規定了。

蘇聯對於工資的規定，從開始時起就根據兩重的方式：（一）規定各種相對工資率表，以某種最低級工人的所得為基數，而規定其他各種工人應得的倍數；（二）規

定這種最低工資率之按月給、按週給或按日給之數。這兩種工資因數在團體協約中都訂明白，但當團體協約消滅之後，規定工資的機構便不很固定。以前的各種相對的工資率固然沿襲下來，但最低級工資率的規定，足以影響各級工資的數目，實際上已成爲工業管理部（工廠經理或高級人員）各機構的任務了。他們只以不超過總計劃所規定的預算而規定工資，甚至有時將各種相對工資率加以修正。自一九三八年以來，此種工資率表均由各人民委員會訂定並由經濟會議核准。

按件計酬率原爲蘇聯盛行的一種給付方式，通常由各工廠分別規定。此種辦法是根據兩種因素來決定的：即月給工資與各廠所定的工作標準。按件計酬率即等於按時計酬率除以工作標準。

這種工作標準原由工廠管理部和工會或相當於工會的機構會同訂定，因此，當時各工廠中均設有兩個平行的特別團體：就是按件計酬委員會與爭議委員會，以作參加決定工作標準的機構。該兩團體的勞工代表都由工廠委員會提名。

到了一九三〇年至三九年間計劃委員會漸喪失其權力，由純粹屬於工廠管理部

的機構——工資和標準組代行其職權，尤其是在一九三三年以後，工資組和標準組已有規定工作標準的權力。工資的決定權也受他的操縱。原有的按件計酬委員會只不過在工資組和標準組有錯誤時，依據工方委員的提議，請求修正而已。

工廠委員的權力，至此大為喪失，工廠委員會亦有名無實，其依法所具有的監督勞動立法之執行及向管理部之建議或抗議權也往往受管理部的漠視。當時工會常被稱為『工廠中從事稽核的國家下級機構』。實際的工作僅在注意工廠所供給之膳食，監視託兒所醫院等的設備罷了。

現在蘇聯對於工人的主要工資制度，是直接的和無限制的按件計酬制。對於每個工人都規定了生產標準，對於每一件製造品都是按件計酬的。工人生產的件數越多，那他所獲的工資也越厚。在若干最重要的生產部門，還採取累進的按件計酬制，在這種場合，工人在生產標準限度以內的每件生產品，都獲得普通的按件工資，但超出標準以外的每件生產品，就按照增長的工資計算，有時可以比普通計算的工資多兩倍。只有在那些預先不能確定生產標準的情況下，才採取按時計酬制。

但對於這類工人也時常規定一種獎勵工資，例如規定全部超過完成計劃，達到一定的質量標準者可得獎勵等等。個別工人的工資數額，是根據分等工資表計算的。分等工資表規定每種專門工人為幾等（如七級——八級——九級）。後者是根據技術之熟練程度，工作之繁簡、責任之大小、與工作之輕重而定工資之高低。需要很大體力的勞動，都是提高其等級計算之。最熟練的高級工人之工資，約比第一級（最低級）工人工資要多二倍半至三倍。根據分等工資表，對於生產標準再規定按件計算工資。但是實際工資普通總比分等工資表所規定的工資要高得多；因為在蘇聯有十分之九的工人都是超過完成計劃的。同時蘇聯當局也廣泛採取灌輸先進工作經驗的步驟，以及重新訓練工人生產技能等等——凡此一切都促成工人能够經常地超過完成標準。例如在蘇聯的大多數機器製造廠中，工作標準平均都完成了百分之一六〇至百分之一八〇。

目前蘇聯工人和職員每年所得的平均工資比戰前幾增加三倍。根據戰後新五年計劃，到一九五〇年，蘇聯工人和職員的工資與戰前水準相比，還要增加百分之四

十八。

但是蘇聯公民的實際收入並不僅僅決定於名義的工資。在蘇聯勞動者的預算中，最重要的補充來源就是國家關於疾病與假期所支付的補助金，免費的教育和發給學生的津貼，以及提高工人職員程度的訓練，組織休養所與免費的醫療幫助，維持兒童機關和發給多子與寡居母親的津貼費，所有這些補充收入，與蘇聯勞動者的貨幣工資合在一起，計占百分之三十八。在蘇聯，除了貨幣工資逐年增加之外，工資的實際水準，還因食品與消費品價格之降低而提高，這種減低物價經常由國家有系統地來進行，其目的是在提高一般人民的生活水準。

按照勞動支付工資的社會主義制度，促成社會主義生產力的不斷增長，並使商品達到豐富的程度，使能達到社會主義的高級階段——共產主義。在這種制度下，每人之所得，並不依照所費勞動之數量與質量而定，而是按照需要而定。即所謂『各盡所能，各取所需』的社會。

六 蘇聯的職工會與工業管理

(1) 蘇聯職工會之特質

由於歷史發展的特性，俄國的職工會發生的較政黨為晚。當布爾什維克黨不僅已經領導着工人階級的政治鬥爭，而且也還有經濟的鬥爭時，職工會還沒有走上社會的舞台。列寧與斯大林實現了在思想上粉碎職工會中立的理論，這些理論命定了工人階級最重要的羣衆組織在政治與精神上服從資產階級，擊潰這些理論就給建立了真正的職工會奠定了基礎。一九一七年二月革命後，在俄國出現了真正的職工會。它們在國家政權轉入無產階級的手中之後，即在偉大十月社會主義革命之後，得到了強大的發展。

在自己鞏固蘇維埃制度的創造勞動中，共產黨經常依靠着職工會。沒有工人階級羣衆組織的幫助便不會實現勞動者的政權，斯大林在它們之間首先舉示了許多生產、文化、教育及其它組織形態分散在中心及各地的工人職工會。它們團結着各種

職業的工人。這是非黨的組織。職工會可以稱之為領導蘇聯工人階級的一般組織。它們是共產主義的學校。它們從自己的環境中培養出了優秀的人們去做一切行政部門的領導工作。它們實現着工人階級構成中進步層與落後層之間的聯繫。它們把工人大眾和工人階級的前衛團結在一起。

蘇聯的職工會永遠是布爾什維克黨與蘇聯全體人民為樹立社會主義國家，為重建於帝國主義戰爭與內戰所破壞了的經濟，為實現歷史性的戰前斯大林五年計劃之鬥爭的積極參加者。在列寧與斯大林的領導之下，黨搗破與粉碎了企圖使職工會與布爾什維克黨對立的托洛斯基派及其他的投降者與叛徒。職工會從自己的隊伍中驅逐了敵人的間諜，積極地與全面地支持着布爾什維克黨進行其社會主義化改造俄國的巨大工作。

蘇聯的社會密切地注意着人民大眾自動性與政治積極性的發展，斯大林憲法——世界上最民主的憲法——適應着這一點，保障蘇聯的公民有組織職工會的權利。蘇維埃選舉制度證實了職工會在蘇聯及各加盟共和國與自治共和國選舉時，在

地方勞動者代表蘇維埃選舉時的影響作用。數百萬職工會的積極份子在人民之間作爲鼓動家進行着羣衆工作，數萬個積極份子被推舉到選舉委員會裏面，被選進最高政權機關和地方蘇維埃。

職工會的組織與教育作用，它們在蘇維埃國家中的意義，它們的願望與影響，都是極大的。蘇維埃國家的法律給予職工會很大的權利。數十萬萬盧布的社會保險基金撥歸職工會支配。職工會在企業中之勞動保護與安全技術的部門也享有很大的權利。職工會管理着住屋的建設、貿易網與公共飲食業的工作。

蘇聯的職工會是一支巨大的隊伍，包括數千萬被組織起來的工人與職員。

蘇聯的職工會是一支龐大的後備軍，從其中提拔幹部領導經濟的黨的與國家的工作。這也完全是自然的，因爲在蘇維埃的真正民主的制度之條件下，職工會是共產主義的學校、行政的學校、經濟的學校。

這一切多麼不像各資產階級國家職工會的情形——資本主義的國家盡一切方法阻礙職工會的活動，剝奪它們的社會影響，並以收買駕馭和灌輸改良主義思想來瓦

解它們的社會鬥爭。特別是英國職工會，資產階級的理論與傳統毒化着工人階級鬥爭的思想內容，並使無產階級服從資本家的政策。在那些國家中，職工會爲了保護工人階級的基本權利不得不反對企業家的進攻。在美國通過的塔虎脫——哈特萊的法西斯法案，就證明着什麼是資產階級的民主，這項法案之目的在於瓦解工人階級的隊伍，並完全使它服從銀行家及工業巨頭的意志。在經濟與政治受着美國資本役使的各國，如巴西、土耳其、希臘、伊朗、南韓等民主的職工會事業受到驅逐與逮捕，他們被法西斯暴徒殺害的事情也是常有的。

即使在形式上由「社會主義者」執政的國家，情況也好不了多少，這是實在的事實，英國的勞動婦女不能爲了同等的勞動而得到同等的工資。英國殖民地數百萬「有色的」工人被置於奴隸勞動的條件下，至於白種工人與有色工人由同樣勞動獲得同樣工資的事情是更談不上了。

蘇聯的職工會一直重視着國際職工會的團結，認爲這是爭取國際持久和平與爭取滿足工人階級迫切利益的最重要的條件。在第二次世界大戰開始以前，蘇聯職工

會企望建立真正全世界工人的團結以反對法西斯主義與迫近的戰爭危險。然而當時存在的國際職工會聯合會（阿姆斯特丹國際）絕不符合這一目的。阿姆斯特丹國際的反動性的領導盡一切力量分裂工人階級，孤立蘇聯的職工會。這種叛徒的政策大為方便了法西斯主義使全世界的人民遭受了有史以來最可怕的戰爭。

沉重的戰爭教訓證明了國際工人階級力量的團結是多麼地重要。在蘇聯職工會積極參加之下建立的世界職工聯合會的基本目標反映着全世界勞動者的根本利益，動員他們為反對法西斯主義與反動派，為爭取和平、民主與進步而鬥爭，它團結着七千一百萬以上的勞動者，並且包括着差不多全世界各國的職工會、殖民地與半殖民地的也在內。

蘇聯的職工會積極地參加着世界職工聯合會的工作，保衛着工人階級的利益與全世界的和平事業，擴大自己的國際聯繫，同時促進國際職工會團結的鞏固。

在戰後的新環境中，為了反對反動派和新戰爭的煽動家，各國工人階級力量的密切團結得到了非常的意義。

蘇聯在擊潰希特勒主義上起了決定的作用，並給予歐洲的民主力量以強大的支持，結果產生了新民主的國家。資本主義的力量整個削弱了，社會主義與民主主義的力量加強了。

美國所領導的帝國主義陣營企圖到處樹立自己霸權，利用着一切壓迫敲詐、欺騙、恐嚇的手段來達到他們犯罪的目的。這陣營動員了左派社會主義者中的工人階級叛徒與美國勞工聯合會的反動的領袖，煽動着新戰爭的宣傳。

另外一個陣營——民主力量的陣營，與帝國主義的匪徒們對立着。蘇聯和新民主國家像不可克服的障礙物似的阻止着帝國主義計劃的實現。這便引起了反動派及其奴僕們的仇恨。但是不論帝國主義的宣傳家們多麼地憤激，不論他們怎樣在高叫「共產主義的危險」，他們却嚇不了世界各國渴望着和平，不願新的流血戰爭的勞動者們。

必須注意到保衛和平的力量是那麼地雄壯，如果他們堅決不移保衛和平，那麼侵略者的計劃將遭受完全的破滅。

蘇聯的勞動者將更加鞏固社會主義的祖國，增殖它的財富，提高它的威力。社會主義國家的職工會是世界職工運動的主要隊伍，它將更有力地發展與鞏固自己的國際聯繫，組織起工人階級的力量堅決地反對法西斯主義與反動派，反對帝國主義的新戰爭的煽動家，爭取民族獨立與各國自主，爭取職工會的權利與自由，爭取全世界的和平。

(2) 蘇聯職工會與工業管理

蘇聯的職工會，不僅積極參加全國國民經濟的發展，而且也參加工業企業的管理。

代表工人的職工會工廠委員會，雖然沒有行政上的職權，可是蘇聯法律責成工廠管理人員在與工廠辦公處員工們的工作有關的若干措施方面，與職工會合作。管理處如果沒有與職工會的協議，不能實行規定時間以外的加工，也不能隨意解僱工人。

蘇聯職工會的任務之一，是在於監察工廠和製造廠是否遵行勞動安全的措置和勞動的立法，職工會在這一方面的指示，是具有約束性的。

在蘇聯，生產會議是吸引蘇聯工人積極參加工業管理的方式之一。以莫斯科斯大林汽車製造廠工人為例，不久以前他們在各工場會議中，就曾廣泛地討論過如何最有效的組織新“Zet-Ton”式卡車的大量生產。在這類會議中，工人所提出的許多建議，均由管理處在組織生產工作中加以考慮。一九四七年，斯大林工廠共有一萬一千四百多個工人參加討論組織生產的計劃。在該廠工作的職工會工作者們，日常督察這種計劃的貫徹。因此，有五千多件發明與技術革新方案已被採納，因而節約了一千四百多萬盧布。

同時蘇聯的職工會還領導工人們的社會主義競賽，廣泛地傳播最優秀工人與發明家的成就，以這種方式來幫助提前完成五年計劃。

每一個蘇聯工人，對於自己工作的工廠中之一切改進，都表現切身的關心。在蘇聯，個人的利益與整個工業的工作是聯繫在一起的。工廠中的工作做得越好，每

一個工人的收入就越多。例如斯大林汽車製造廠超額完成一九四七年生產方案時，該廠就領得了一千零八十萬盧布的獎金。這筆錢的半數，用來改進對工人的社會文化之服務。這筆錢的三分之一，是分配給工廠與辦公處的職工們、工程師和機械師們，作為他們的獎勵金。

一九四八年初該廠熱烈地討論是年的集體合同，確定工人與管理處之間的關係，使他們共同負責貫徹生產計劃，經常地鞏固勞動紀律。並改進工人們的生活標準。

由於實施許多工人的建議之結果，曾使該廠不僅達成了全年的生產目標，甚至超過了整個五年計劃。

蘇聯的立法責成職工會監督集體合同的實行。這種監督，也是蘇聯職工會工人積極參加工業管理的一種方式。

至於蘇聯職工會如何運用它的經費，我們可以舉出下面的實例來說明：

『紅色保衛』工廠——莫斯科縫紉工業最大企業之一——有一座很大的工廠俱

樂部。俱樂部裏面光亮的佈置和優美的房間是縫紉工平日休息消遣的樂園。

在俱樂部的進口處，很多大幅廣告吸引着工人們，這些廣告報告工人和職員們這裏所經常舉行的戲劇表演，音樂會與演講，所有這些文化宣傳政治教育性質的設施，都是由縫紉工業職工會工廠委員會從自己預算中支出的款項來辦理的。這種文化宣傳和政治教育工作，在全部職工會活動中占着很大的地位，同時也爲這些工作不惜付出大量的經費。

任何一個蘇聯企業或機關中，每一個職工會委員會都有自己的經費，其中大部分皆由某一企業或機關中的職工會會員每月所繳會費（占工資的百分之一）湊集的。在俱樂部的牆上，掛着廠內職工各種藝術自習小組的課程表。俱樂部設有戲劇組、合唱組、聲樂組、絃樂組以及舞蹈組。各組課程都在經驗豐富的教員指導下進行，教員薪金則由職工會工廠委員會的經費支付。

俱樂部裏設有自己的圖畫室，其中有好幾千本書籍。而且書籍還在不斷補充，由工會的款項支付，在俱樂部的一個閱覽室中職工會委員會也訂了幾十種報紙和雜

誌。

在男女工人、工程師、技士與工廠職員中，還有不少的運動員。所有他們都參加了志願組成的『火焰』運動社。企業內體育集團的工作也是由職工會資助經費。體育指導員由工會經費內支薪，並由工會出錢購置運動器械和運動衣服。

職工會委員會將款項用於其他需要上。例如在預算中規定一筆支出，用於獎勵優良的職工會積極份子。不久以前曾經獎勵了若干辦理保險的代表。其中有馬達間女工庫德拉曉娃，與安同諾娃。她們經常去看生病的廠內女工，問明她們的需要，在必要時給與各種援助。此外辦理保險的代表還考核由社會保險基金內支出的補助費是否正確。並積極幫助企業內醫療人員關於衛生預防的工作。

在工廠委員會下，還組織了互助會，其中會員便是廠內許多工人職員。互助會的一部份資金是工人職員的會費，但基本數額都是由職工會委員會撥發的。

職工會委員會把一大部份經費都用來救濟有很大家庭的會員，以及在大戰時喪失丈夫的女工。自然這種救濟不過只是基本救濟的一點補充，而巨額基本救濟金都

是由國家經過社會保險部與社會保險統籌支付的。

工廠委員會對於自己的職工會員所給的物資援助究竟表現在什麼地方呢？我們來舉幾個例子：

滿立斯格瓦雅，提申科，一位熨衣女工，在廠內已做了很久的工作。她有五個孩子。她的丈夫已在前線犧牲。這位寡婦按月獲得國家的補助金，職工會的組織經常注意提申科的生活及其需要。不久以前，工廠委員會還給她不需歸還的借款。此外，她的兩個孩子去年夏季都在兒童團夏令營中休假，一個孩子是在里加海濱療養所中過了兩個月。到兒童團夏令營及療養所的費用都是由職工會的經費支付的。由工廠委員會的建議及廠長的許可，爲了提申科的孩子，曾在廠內縫了三十三件上衣與襯衣。並且用國家經費，修理這位女工所住的房子。

另一例子也是很明顯的。馬達間女工安娜斯密爾諾娃有兩個孩子。她的丈夫也在前線犧牲了。她也獲得國家的補助金。此外職工會委員會還給她金錢援助，替她的孩子出錢送他們到兒童團夏令營及療養所。斯密爾諾娃本人則在休養所中休養，

休養費是由社會保險的經費供給她的，而這種經費在蘇聯是由職工會處置的

(3) 蘇聯工廠職工與社會保險

社會保險事業，是十月社會主義革命偉大成就之一。它為斯大林憲法所鞏固，作為職工年老疾病和失去勞動能力時物質保障權的保證。

蘇聯的社會保險普及在一切職工身上，而且是靠了國家來實現的。用社會保險經費所作的各種的幫助，有許多種方式和種類。

蘇聯各工廠與機關的社會保險工作都由職工會的人士來完成。參加社會保險工作的職工們將近百萬之數。這是蘇聯職工會深刻民主性的許多表現之一。

為了適應國民經濟的發展，工作者人數的增長和工資的提高，國家社會保險的總收入也提高了。第一次五年計劃中收入總數為一百零四億盧布，而第二次五年計劃中，總數達三百二十五億盧布，到第三次五年計劃中，總數已達三百四十九億盧布。戰後五年計劃規定社會保險經費的收入為六百十六億盧布，加上其他的收入將

達六百二十三億盧布。一九四七年社會保險的預算已超過戰前的水準，即是超過了一百四十五億盧布。

在任何的資本主義國家中，工人階級有什麼像蘇聯國家社會保險的東西嗎？衆所週知，在某些資產階級國家中，它是以極減省的方式，而且是靠了工人本力，用自他們工資中扣除的錢實行的。當然，就其民主性，數量意義而論，蘇聯的社會保險是其他國家所比不上的。

蘇聯職工會戰前管理着四處分散的休養所與療養院網，例如從一九三三年到一九四一年休養所的數目增加到兩倍以上，即從三百零五所增加到六百六十二所，而療養院的數目從九十四所增加到二百三十一所。戰前職工會每年送到療養院的工人與職員在兩百萬人以上。

二次大戰時蘇聯保健機關遭受了很大的損失。德軍被驅逐以後，職工會馬上在被解放的區域着手重建被破壞的療養院。一九四五年有三百五十九所職工會的療養院與休養所在工作，而到了一九四六年底時，已達六百零七所，而一九四七年它們

的數目再增加一百十九所。這個數目還沒有包括工廠的預防病院。一九四六年蘇聯已經開辦了二百四十六所這樣的預防病院。職工會盡一切方法加速療養院與休養所的建設與恢復，力求有系統地提高勞動者醫療服務的品質。

在蘇維埃國家中，母親與兒童真正地受到了全體人民的關心。利用社會保險給予產婦與作女工的母親們很大的幫助。由於國內生產率的增長，職工會特別注意到更進一步擴大托兒所與幼稚園網，幫助做女工的母親們。

當然，職工會對職工物質生活需要關切不只上述那些。職工會組織對集體的與個人菜園之發展盡了很大的力量。世界上任何一個國家中，過去與現在都沒有類似蘇維埃國家這種對勞動者生活需要關切的表現，如像免費供給他們土地，幫助種子，幫助交通工具運載收穫等。因為職工會的這種慷慨的幫助與重大的組織工作，耕種菜園的職工數目從一九四二年的五百萬人增加到一九四七年的一千九百多萬人。耕地的面積也配合着增加了：在一九四二年達五十萬公頃，在一九四七年已超過一百六十萬公頃。五年之中，從這些菜園所得到的馬鈴薯與蔬菜在三千五百萬噸

以上。

各種生活問題中最迫切的，尤其是在戰後時期，是工人與職員的住房問題。一九四六——一九五〇年住房建設的巨大工作範圍規定總數為四百二十三億盧布，而在第三次五年計劃只有一百五十億盧布（個人住房建設不算在內）。在一九四五——一九四六年之間，修復與建造房屋的總面積為七百零八萬六千平方公尺。

職工會的一切的組織，不屈不撓的爭取充分利用住房建設的經費。它們也監督着工作的品質，力求建築的領導者大膽採用工業化造屋的方法，廣泛發展建設工人的社會主義競賽，推廣進步的經驗。

七 蘇聯工廠中的工人生產會議

工會的勢力在工廠中，雖然一天天地衰弱，但工人的生產會議在工廠中的地位却一天天地增強了。不過生產會議的組織是促進生產的發展，並不直接干涉到工廠的行政和管理。

生產會議是由關心生產事業的各個職工所組成的。他們參加這種會議是自願的或應發起人的邀約而參加的。自斯塔哈諾夫運動開始後，所有斯塔哈諾夫運動的工人，突擊隊工人（即成績達於紀錄和超過紀錄的工人）、工頭和技術人員都成爲生產會議的主體人物。在形式上，生產會議是由工廠委員會所領導，但在實際上，它的組織和範圍從來沒有明確規定，既因廠別而不同，也因時期而互異，對於工廠生活的影響也彼此有別。

生產會議的目的是在求生產的發展，改進生產的技術、提高生產的效率，使其生產方法達於最合科學與經濟的原則。生產會議定期召集會議，聽取每月工廠進行

計劃的情形，並且舉出缺點及應當改進的辦法，或由專家和富於經驗的工人提出達到某種目的的方法，認為合理者，工廠應該立即付諸實行。

在蘇聯，不僅每一經理廠長和總工程師根據負責制度，根據獨立成本會計制度，對整個工業企業的生產過程負有責任，同時對整個工業企業的財政狀況也負有責任。蘇聯工業企業的全體工人，不僅對工業的生產過程積極參加，同時對企業的財政狀況也表示關切。

蘇聯工人對生產計劃之討論、擬訂及執行，是透過生產會議來進行的。對工人來說，生產會議是認識工廠經濟和生產組織的學校。對經理、廠長和總工程師而言，生產會議是重要的助手。在討論生產計劃時，生產會議可以幫助他們明白錯誤與缺點。凡是生產會議工作得很好的地方，製造生產品的計劃，也會順利地完成。

在蘇聯工廠裏每一個製造部，都舉行這樣的會議。規定每月最少一次，在這些會議上，研究出實際的方案去完成生產的計劃，根絕耽誤及不合理的現象，發展社會主義的競賽，培植競賽的新的勞動方式。

在生產會議上，特別可以看出蘇聯工人對生產的新態度，對勞動的新態度。這種新態度，是在蘇維埃政權歲月裏誕生和鞏固起來的。在蘇聯，每一工人都關心生產的增加，關心生產的改善，因為他是爲了國家的福利及自身的福利而勞動、而工作的。

八 蘇聯工廠中的社會主義競賽

在蘇聯，從內戰時期倡導的共產主義禮拜六制直至五年計劃時期，自發的社會主義競賽及以後的斯塔哈諾夫運動，都充分表現了蘇聯工人對爭取生產英雄榮譽，積極從事勞動的熱誠。每年、每月、每日在蘇聯全國都廣泛展開了社會主義競賽，爭取戰後五年計劃的四年完成。這一偉大競賽，是在民衆本身中湧現出來的。不久以前列寧格勒的工人、職員、及工程師——技術人員們曾在其致蘇聯全國勞動者的信中說明了這一個意思。當時蘇聯全國對列寧格勒人的號召，立即加以響應，並予讚揚。

『五年計劃四年完成』現已成爲蘇聯城市和鄉村中千百萬人民寫在旗幟上的戰鬥口號。

一九四八年經濟年度——戰後斯大林五年計劃的第三年——對蘇聯人具有特殊意義，這是一個決定性的年份，這一年是決定整個五年計劃能否先期完成的關鍵。

在蘇聯，勞動中的英雄主義已成爲廣泛的運動，成爲人民行爲的標準。全國性的社會主義競賽在蘇聯是表現了人民對於勞動的新態度，這是蘇維埃人的自覺性、創造性的表現。他們把自己的勞動供獻給不是私人的，而是屬於人民的，屬於蘇維埃國家的工廠、製造廠及機關。正是如此，勞動對於蘇聯人民已不再僅僅是個人的事情，而是重要的社會職務，果敢與光榮的事業。正因如此，蘇聯人就都希望能夠工作得更好些，能夠多生產一些物品，最少限度地耗費勞動與材料，最大限度地利用技術，改善生產技能與勞動組織。

因此就產生了廣大的斯達哈諾夫運動和生產過程中的新人物運動。這是社會主義社會的工人，這是覺悟的、文明的生產過程中的組織者。

社會主義競賽在全蘇聯燃起了強大的火焰。爭取最迅速地完成巨大的國家經濟建設計劃。數百萬人的愛國主義運動，是幫助工人階級及全體勞動者在令人難以相信的短期內改造自己的國家，把它變成強大的工業——集體農業強國的槓桿。

蘇聯的勞動生產力帶着資產階級國家完全不能達到的速度在增長着。在第一次

五年計劃年代裏，工業生產力增長了百分之四十一，在第二次五年計劃中增長了百分之八十二（規定為百分之六十三），在第三次五年計劃的前三年增長了百分之三十。而在資本主義各國，勞動生產力的水準在這期間却並未提高。

在第二次世界大戰的歲月裏，蘇聯的職工會改組了自己的工作，以適應國防的任務。根據『一切爲前線，一切爲勝利』的口號，發展了社會主義的競賽。除了蘇軍在前線上的英勇功蹟以外，蘇聯人民在後方的勞動功績也成了偉大愛國戰爭歷史不可磨滅的一頁。

蘇聯之轉入和平建設的軌道，引起了競賽的高漲。先期完成戰後五年計劃成爲數千萬勞動者的旗幟。社會主義競賽，挾着特別的力量，慶祝了偉大十月革命的三十週年。蘇聯勞動者的光榮部隊——列寧格勒工廠的全體人員——在一九四七年十月二十四日已經榮譽地證實了他們對人民領袖與導師斯大林的宣誓：到十月革命三十週年時完成新五年計劃第二年的計劃。緊接着列寧格勒工人的號召，蘇聯其他城市的數千個企業也造成了一九四八年的生產品。政治上的與生產上的空前高漲，表

現在蘇聯經濟前進運動的速率一季一季地增長着。目前蘇聯工業生產的數量已經達到戰前的水準；同時爲先期完成整個五年計劃建立了前提。這一切都是社會主義經濟計劃組織的進步性的表現。

蘇聯的人民不慣於於輕閒和抱殘守闕。布爾塞維克黨教導人民要與阻礙順利向前發展的缺點作堅決的鬥爭，要盡一切方法展開相互批判和自我批評。

在蘇聯，還有許多未經解決的任務。最重要的任務，就是幫助一切的工人接近進步工人的水準。社會主義競賽在這一問題的解決上是一個最重要的槓桿。

競賽的力量在於它的羣衆性。裁衣工匠華西里·馬特洛索夫按照特別擬訂的製造場與工廠計劃，採用了進步的勞動方法。工匠尼古拉·羅西斯基和密海爾，克魯格洛夫善於把工作組織得使他們每一個工人現在不僅完成，而且超過了生產任務。職工會組織倡導起競賽，不斷地關心着提高一切工人的勞動生產力達到進步工人的水準。蘇聯工業生產，便由此走向繼續增長的道路。

在這種關係上，集體的合同獲有異常的重要性。這些合同在蘇聯是由職工會組

織與工廠企業每年來簽訂的。它們是一種相互的協定，其中職工會代表工人職員負擔積極促進生產高漲的義務，而工廠則負責進行改善自己的工作人員的勞動與生活的條件（住房、安全設備等）。因此之故，集體合同含有工廠人員生活的各方面。生產問題，物質生活與文化服務的問題都包括在集體合同中。這是爭取實現計劃和改善勞動者物質生活的重要武器。蘇聯的職工會力求集體合同為斯大林五年計劃所提出的那些目標而服務，即增加生產與提高勞動者的生活水準而服務。

在蘇聯每一工業企業中，普遍地掀起了社會主義競賽的巨浪，這充分地證明了蘇聯勞動者對工業增長的關心，對節省時間與材料的關心，對提高勞動生產力的關心。——在這些地方表現出蘇聯人對勞動與公有財產的共產主義的態度。

所有上述現象是否可以說蘇聯是缺乏勞動自由，剝奪工人的個人自動性與創造性呢？絕對不是的。美國的資產階級報紙正以這些思想向他們的讀者灌輸，是很無聊的。美國的報紙『下午報』竟把美國的「人民資本主義」與社會主義競賽及斯達哈諾夫運動對立起來。該報認為只有『人民資本主義』可以保證勞動的自由與創作

的自由。

現在不妨來談一談人民資本主義這一名辭吧！任何的**人民資本主義**，在世界上是沒有的，而且也不會有。資本主義之特徵，就是私有財產制度的存在。在這種制度下，生產手段的所有人——資本家是剝削僱用工人的。人民不能剝削自己。當人民廢除了資本主義的私有財產制並建立了社會主義的財產制，即是說，人民成爲了一切生產手段與生產工具的主人的時候，也就消滅了資本主義的社會組織和制度。人民資本主義這一名辭，不過是想像出來的欺騙人民的把戲，其目的是在尋找挽救垂死的資本主義之方法罷了。

人們從未在美國「**人民資本主義**」條件下看到過工人自己管理工廠和作場，連政府減低商品價格的現象。人們也從未聽到美國已消滅了失業現象的事情。相反地，失業者在這一國度裏逐日增加起來。人們更未看到在美國**人民資本主義**條件下，工人對生產有任何熱忱的表現，希望比資本家要求的還要多做一點，更不必說能像蘇聯那樣有千百萬勞動者自發的勞動競賽了。

當蘇聯工人卡美協夫從高爾基汽車工廠被派到美國福特工廠去實習時，他曾經試圖與美國工人競賽，但是美國工人要求他不要這樣做。美國工人直接向卡美協夫聲明說：

「假如你比我們做得多些，那末，我們便要立刻增加工作標準，假如我們不能完成這種標準，那我們就得被工廠趕出去。」

這就是在美國「人民資本主義」下所看到的勞動自由與創作自由。

蘇聯人在勞動中表現的自動性，是依照自己的志願。他們並不怕誰會因此而受懲戒。相反地，蘇聯人知道勞動生產率的提高，便會增加自己國家的財富，從而也會替改善自己個人的物資狀況造成可能。例如蘇聯人民因為順利完成五年計劃為首三年的計劃，得使生活改進了許多：

自一九四七年十二月取消了配給制度之後，商品價格普遍降低，同時却保持勞動者過去的工資以及城鄉人民一切勞動收入的從前水準。

蘇聯人民在取消配給制度之後僅由減低物價所獲得的物質利益，就有五百七十

億盧布。此外，在一九四八年，蘇聯國家又耗費了一千一百六十億盧布於社會文化事業方面，這筆錢主要是用於教育、衛生、社會保險等措施上。所有這些措施再與減低商品價格合在一起，實已大大提高了蘇聯每一勞動者的實際收入，嚴正地改善了人民的物質狀況，而這就是蘇聯人民自由創造勞動的結果。這自然是在美國的「人民資本主義」條件下所沒有而且也不會有現象。

每一種社會制度都造成自己獨有的分配新生產品的制度。這種分配必須適合生產手段的產權性質——這是激起蘇聯社會主義勞動競賽的物質基礎。

在資本主義制度下，一切物質價值都是由工農一手造成的，但是它們却變成了企業、銀行、土地、地下蘊藏以及其他所有者的財產。資本家占有國家收入的大部分，只付給工人一點可憐的工資，不够工人的實際需要，農民也很難依賴所得來維持自己的生活。例如戰前在美國，英國和德國的工人以及其他勞動者的收入，都只占國民收入總額的百分之四十五——五十五，而資本家雖然只占人民中的極少數，却幾乎占有同樣多的收入。因此，在資本主義下，最大的收入都是由那些不勞而獲

的人所括取。而那些以自己的勞動創造全部社會財富的人，都只獲得最少的收入。

在社會主義制度下，一切基本的生產手段都屬於人民，都是公共財產，所以整個分配制度也都建立在完全不同的原則上。在社會主義社會中已經消滅了榨取階級，因此就剷除了人剝削人的可能。每個人都必須勞動。「不勞動者不得食」，這便是社會主義的最重要原則。蘇聯自從消滅了剝削者階級之後，全部新生產品，所有的國民收入都完全屬於社會主義社會，即是屬於生產物品的勞動者。又這種物品又是適合勞動者本身的利益來支配的。大約四分之一的國民收入是按照計劃用以擴大生產和造成必要的儲備，國民收入的其餘部分都是直接用於勞動者的個人消費。

社會主義經濟是按照擴大再生產的法則向前發展的。就是說，循着不斷向前增長的繁榮道路向前發展的。社會生產品的增加，是按照極快的速度。因為這種生產品僅僅依勞動者的利益來分配，所以勞動者的物質文化水準也迅速提高起來，這是與社會主義不可分離的經濟規律。

因此，蘇維埃政權下，生產力之發展與國民消費之增加均已發生巨大的飛躍。

可是要保證完全滿足社會的一切需要，還必須繼續大大增加生產量。在這種環境中，唯一進步的，最能促進生產發展的分配原則，就是依照每一公民的勞動數量與質量來分配：同工同酬，一種生產力更大更熟練的勞動，也就可獲得更高的工資。因此在蘇聯，社會主義勞動競賽，便能激烈的開展起來。

九 蘇聯工人和職員的福利事業

在蘇聯，工人階級的生活水準，絕對不是僅僅決定於貨幣工資的數目。他們在這種收入之外，主要還有蘇維埃國家為勞動者的社會文化的服務所支付的巨額資金。例如：在一般工人疾病以及女工在懷孕和分娩時期所發的補助金、免費的教育和發給學生的津貼，為提高工人職員的熟練程度而支出的訓練費用，免費的醫藥幫助與組織休養所、療養院、維持兒童機關，和發給多子的以及寡居母親的津貼等等。此外，還要加上一九四七年十二月蘇維埃國家改革幣制及取消配給制度後商品價格有系統的減低所給予勞動者的實際利益。由於這種措施的結果，蘇聯人民在一九四八年已獲得純淨利益五百七十億盧布。即是說，它已經大大地提高了蘇聯城鄉人民的實際收入。

在一九四八年蘇聯國家預算中，社會文化的支出占一千一百六十億盧布以上，幾占整個預算歲出部分的三分之一左右。

以下我們來談一談與滿足蘇聯勞動者的需要有關之各項國家用費以及其他開支。

蘇聯的工人和職員除了貨幣工資以外，還可得到國家在工人疾病時的津貼。在蘇聯，工人和職員暫時喪失工作能力時，都可以從國家的社會保險基金中獲得津貼。但蘇聯的工人和職員自己對這種基金並不繳納任何款項，而是全部由國家支付的。至於工人和職員疾病時的津貼數目，是依他們在企業或機關中的工作時間之長短，以及工資的多寡來決定的。例如：假使你只作了三年到六年的工，那麼可以獲得你的平均工資之百分之八十，倘使工作時間已在六年以上，那麼你就可以獲得全部工資。在煤礦工業中工作者的年限，定得更低。

因此，當估計蘇聯工人和職員的收入時，很重要的還應加上他們每人每年都享有保留平均工資的休假權。休假時工資照給，而休假的長短，依據工作性質而定，從兩星期至兩個月不等。

此外，根據蘇聯的法律，每個懷孕的女工或女職員，國家都要給予產前和產後

的假期，假期的時間有七十七天。在許多場合，視產婦的健康狀況，假期不得延長到九十一天。女工和女職員在這種假期內同樣可以從國家的社會保險基金中獲得津貼。一般說來，此種津貼的數目都可以達到平均工資的水準。

其次，蘇聯憲法又為每個蘇聯公民規定了教育權。為此已經創設了廣泛的教育機關。在初級小學和不完全中學（七年制）讀書的兒童，可以完全免費。此外，在蘇聯還有勞動儲備部設立的四千二百所生產——技術學校，養成各種專長的熟練工人。這些學校的學生，不僅完全免費，而且國家還在他們的學習時期負責其生活費用。伙食、衣服、鞋子、教科書和教育用具、公共宿舍——這一切都由國家來支付。

蘇維埃國家又撥出大批款項來作為高等教育機關及技術學校的學生津貼。

因此，要想知道蘇聯為國民教育究竟耗費多少資財，只要指出一九四八年為教育目的指撥五百九十億盧布以上的巨款也就可以明白了。這一巨額款項，替勞動者私人預算中省下一筆很可觀的純淨費用。

戰後新五年計劃，還規定許多步驟來提高在業工人的生產技能。例如有七百七十萬在企業的新工人將在這一時期中受到初級技術訓練，另有一千三百九十萬工人將在同一時期中提高自己的技能。爲了這一目的，蘇聯當局已在各企業中組織了廣大的技術訓練網。在大企業中爲着這一目的還沒有許多教育機構，它們有自己的實驗室，技術研究室和圖書館等。所有這些教育工人的費用，也都由國家負擔。

享受免費醫療對於蘇聯勞動者的收入，也是一項重要的補助。爲此目的，在蘇聯已設有廣泛的醫療機關，診療室、衛生室和醫院。免費醫療不僅限於輕微的疾病，而且還推及於嚴重的手術或長期住院的診療，病人的生活（飲食、襯衣褲及床上用品）都由國家供給。

蘇聯國家對於勞動者的休養異常重視，尤其是恢復和新建許多療養院、休養所、俱樂部、圖書館、閱覽室、競技場、公園和運動場等等。在蘇維埃政權年代裏，這些機關的數目增加了幾百倍。根據戰後新五年計劃，在一九五〇年，蘇聯全國的療養所和休養所將可同時接納四十五萬個休養者。同時不應忘記，在一九一七

年革命以前，俄國的療養院和休養所只有富人才能享受，而在蘇維埃年代中，最廣泛的勞動大眾，都有享受休養的權利了。這不僅是由於住入療養院和休養所的費用定得不高，而且也由於蘇聯政府經過社會保險基金會予需要療養和休養的人民以很大的幫助。例如在蘇聯支配社會保險基金的職工會，總是支付休養費的百分之七十，而其餘的小部分，才由休養者自己來負擔。許多需要休養的工人和職員，甚至可以享受免費的休養（例如殘廢軍人、多子者、工資很低者）。如果企業的管理機關對於休養撥有專款者，也常給工人和職員的休養以很大的幫助。

蘇聯國家對於多子和寡居母親的援助，也是對於工人和職員收入的一項重要補助。凡有兩個孩子的母親，在生產第三個孩子和以後的每一個孩子時，都可從國家獲得一次補助金。這種補助金的數額，約相當於十天至四個月的平均工資。此外，在生產第四個孩子和以後的每一個孩子時，國家還按月發給母親以補助費。這種補助費，由嬰兒從兩歲起到五歲為止，逐年給付。寡居的母親（在戰時喪失丈夫者以及其他）也可以領取補助金來教育自己的孩子。

蘇聯政府並不惜以鉅額資財來維持許多兒童的教育機關和醫療機關，以及供兒童休養的夏令營。現在蘇聯至少有幾百萬個兒童享用着這些權利。

如果把蘇聯工人和職員所享受的一切從國家方面來的幫助，加在一起，那末，這就至少增加了相等於工資收入的百分之三十八左右。假如再計算到蘇聯的工人和職員萬一永久喪失其工作能力（如衰老、殘廢等等）還可從國家方面領取終身的養老金，那末，這種數字就更加增大了。

一〇 蘇聯工業生產的計劃化

(1) 國家計劃委員會

蘇聯一切經濟活動，在原則上，至少須根據國家所定的計劃。工業生產當然不能例外。五年計劃及按年按季各計劃所規定的方針與標準，已將整個工業與其各分業及各工廠的任務，一一加以決定。

最高的計劃機構即為蘇聯國家計劃委員會，係一九二一年所創設，嗣後常經改組，其在最高蘇維埃機構系統中的任務與權力亦時有變更。按照一九三八年修正之國家計劃委員會組織法，該會共分五十四處，所用計劃人員約一千名。

國家計劃委員會接受共產黨中央委員會與各人民委員會會議的總指示，草定五年及每年每季之計劃；依此總計劃出發，再給經濟活動各部門如重工業、輕工業、運輸業、農業等與各區域，另行制定分計劃；同時另一方面又負合併各種局部的計劃而成爲單一的計劃，提交蘇聯各人民委員會會議核定。

國家計劃委員會不僅草定各種計劃，而且監督各人民委員會及各工廠對計劃之執行。自一九三八年以來，在各區域或大工廠均特設有國家計劃委員會主任代表若干人，就地監督計劃的實施，必要時得修改原計劃。

國家計劃委員會的主要任務，是在使各方面之經濟發展達到適當的比例，以防止經濟活動的失調，所以除草擬計劃，監督計劃之實行外，且得以特殊的經濟計劃及有重大關係之其他設計、提交各人民委員會會議或共產黨中央委員會批准實行。

國家計劃委員會中，設有若干的事務處與生產處。事務處之任務，是制定建築新工場工廠的計劃，及決定生產數字，原料人力與財力的需要。生產處的任務則是計劃並監督各部門的工業，如冶鐵處、機器製造處等。事務處與生產處必須獲得全面的協調，俾鐵生產得以順利地發展。

各共和國的經濟計劃，則各由另一計劃委員會主持，在形式上為共和國的最高計劃機構，實際上，其作用則近似於蘇聯國家計劃委員會之區域機構。除執行中央計劃委員會的一般方針外，並須對地方天然的資源與經濟潛在力加以研究。

(2) 居間的計劃機構

在計劃初年，蘇聯的生產特別注重新工廠的建設，生產程序必須詳細闡明。故每一國家計劃委員會之總計劃方針發出後，經各人民委員會會議核定，即由各人民委員會及各主要工業委員會之計劃處按上級機構所發之指示，因地因時制宜，詳為分別草定辦法，分配各工廠的生產工作（大工廠由人民委員會指示之，其他工廠則由所屬的主要工業委員會或托辣斯指示之），並調劑共同生產某種物品之若干工廠間的互相關係。但例外者，如電力生產或建築材料等的計劃，則概由國家計劃委員會自行草定。

工廠接到計劃，經審核後，亦須層轉於國家計劃委員會。然後由國家計劃委員會集合各工廠的意見，再將最後的命令經由各居間的機構送達於各工廠。所以每一計劃的發出，均須經過三重的途程，然後才能達到。

目前此種周折的途程已大為簡化，由於各級機關或製造業本身之經驗日漸豐富

的緣故，許多工廠不必等待上級的新命令即可根據上年的方針，自動草定其生產計劃，呈送主要工業委員會或主管的人民委員會，如主要工業委員會集合所有附屬工廠之計劃，加以審核（必要時得修改之）而草定統一的計劃，呈送主管的人民委員會再加以審核或修改之。最後由國家計劃委員會對全蘇聯的工業，從事類似的綜合，制定每年的總計劃，作每一種方針，然後再經各層機構下達於各工廠，因而省却了三重途程的第一重。但對於新工業或基礎尚未鞏固的新工廠，則仍依照三重途程辦理之。

(3) 區域的計劃

區域的計劃，在蘇聯原占次要的地位。在第一次五年計劃時，國家計劃委員會與各人民委員會主要的注意力，均集中於工業的計劃。到了第二次五年計劃的時候，區域計劃才漸被重視，因為區域計劃是適合於各自主共和國的興趣，對製造業接近燃料與原料之便利，及其在國防戰略上的地位，均能較充分的估計到。

在計劃的初期，區域與地方計劃委員會（附屬於區域的最高行政機構），實際上是名無實的。那時的作用大抵限於對中央計劃機構聲請款項，以實施各地的計劃。到了第三次五年計劃時，共產黨第十八次代表會議的決議，強調重視區域的計劃，俾工業接近原料產地與消費中心，一面能縮短運輸之距離，他方面能發展經濟落後之地域，使自主之各共和國與各省在經濟及文化上更有新的進步。

由於事實上的要求，區域計劃的重要性漸為一般人所重視。當時各學者、經濟專家多認為應當授予地方計劃機構以較大的權力。一九四〇年末，蘇聯政府亦已考慮萬一戰爭發生，供給與運輸難免發生中斷，必須對中央的計劃與管理權力加以減弛，尤其對於供應當地消費為主的各地工業，更應取消集中計劃。結果，地方工業及手工合作社對於生產的計劃與對於消費之售賣，幾乎完全移轉於地方當局。所有監督手工合作社之中央委員會概行撤消了。

(4) 工廠的計劃

工廠對於生產事業的自行計劃，是極受蘇聯政府及聯共（布）黨的讚許的。他們認為工廠的自行計劃，是『現代奮鬥中最優良的一種社會主義的方法』。

對於單一的工廠，人民委員會或主要工業委員會嘗給以指示，以鼓勵其從事計劃；如工廠附屬於托辣斯，則由托辣斯給以此種指示。指示的內容包括：（一）生產的數量與價值概數；（二）新投資的數量與種類；（三）活動資金之數額；（四）工作人數與工作效率之增進；（五）工資基金（即每年工資總額）與平均工資計劃的增加；（六）生產費之計劃的減低；（七）每單位生產所用燃料電力及原料計劃的減省。

工廠依此指示，配合其本身之具體技術及能力等情況，擬定生產程序。凡工程師及工人皆被鼓勵積極參加制定此種程序。

制定工廠生產程序，通常係由工廠管理部依照上級指示所定總產量的範圍，規定生產，以供銷售或自用品的品質與數量。但工廠管理部亦得建議上級機構變更總產量。有時由廠內黨組織或斯大哈諾夫派工人的建議，提出計劃的對案，再由工廠管理部請求上級機構修正原定生產額。

更進一步的工廠計劃，便是將生產程序變爲工廠技術生產與財政的聯合計劃。在此種聯合計劃中，除與上級指示有衝突者須請求核准外，其範圍得在平常計劃之生產數字外，再加入：（一）所需工人數額之預算；（二）工資預計；（三）減低生產費之計劃；（四）所需燃料、電力原料、半製品及設備之預計；（五）使用工廠設備之計劃；（六）一切工廠資源最善利用之組織與技術的措施；（七）財政計劃，即管理部門的所在的借貸對照表。除此之外，如關於製成品之分配，新方法之引用，副產品，投資之細目以及與其他工廠之合作等，均列在計劃範圍之內。

對於各工廠間之合作問題，人民委員會或主要工業委員會發表總指示，特別指明某工廠應提供所需之半製品或機器零件，某工廠需要某種製品等。此類之指導可使工廠管理部據以制定工作的詳細計劃、圖案說明、價格與交貨日期等。此種計劃經上級機構核准，即由上級機構據以訂定各工廠間的正式合作契約。

工廠技術生產與財政聯合計劃獲得上級機構最後的核准後，即成爲工廠管理部的法律。實際上，工廠計劃正如其他經濟機構之各種計劃一樣，在其實施時往往受

一般經濟情況的影響或黨的政策之指示，使其常常不得不改變其計劃。

(5) 計劃與實施

蘇聯的工業生產，最顯著的特徵是在一切舉措必須按照總計劃的範圍，工廠經理必須執行黨及政府上級機構所頒發的嚴格的命令。因為蘇聯之經濟生活是由國家制定之發展經濟計劃決定與指導。計劃的目的出自共產黨的政治概念。違反共產黨政策的總路線是絕對不允許的。

但是爲了國民經濟迅速的發展，生產事業的充分擴充，過於硬性的規定是有阻礙的。因爲生產的擴充須配合每一區域從事生產的客觀條件，且集中的統一計劃，一般制定計劃的機構往往被誤認爲計劃草擬後，計劃之工作即已告完成，其實計劃之草擬僅爲計劃之開始，真正的計劃工作還應在實施期中，依照事業的發展及就地管轄（以黨的組織後爲主）貫徹與修正計劃，而使計劃更趨實際與正確。換言之，集中的統一的計劃既非預言，亦非空想，而是指示的方針，否則計劃只是具文了。

祇有在最近的若干年中，由於事實的教訓，蘇聯的經濟領袖皆憬悟到計劃的實施，應予以多少的伸縮性，計劃必須依照習慣而調整，又計劃不僅限於頒發命令，並須對生產的各階段繼續考核。目前，蘇聯的生產計劃的實施，皆已依此原則順利進行。

一一 工業生產的金融管理

自蘇聯的生產的事業採取負責制度後，國家對工廠的補助日見減少。但爲了調節生產金融，銀行的信用仍有恢復的必要。在新經濟政策施行後，國家銀行與合作銀行隨之出現，其業務在於對有信用的工廠給予短期及長期之借款，接受物品的保證及票據貼現、支票付款等。

由於工業化進展的迅速，國家銀行常常被迫借出長短期貸款，不經考慮即行准許。國有工廠經理對於通融匯劃票據，往往不免過濫，結果使銀行與工廠經理間常常發生磨擦。

一九三〇年一月三十日，各人民委員會會議便下令改革信用制度。規定銀行對借款之接受應根據已經核准之技術生產財政聯合計劃與其實施的進度。並將通常之商業信用與票據貼現停辦。這種政策的實施，增加了銀行對於工業生產的控制力，曾使許多工廠在財政上發生了紊亂現象。當時各工業機構紛紛提出抗議，反對銀行

對生產金融管制的獨裁。

經過一年餘，蘇聯政府認為此種簡單的信用改革案必須加以修改，於是在一九三一年頒布一項命令，重新訂立了銀行與工業之間的關係：工廠依其生產程序與需要，可獲得政府撥付的流動資金，藉以減少工廠對銀行信用借款的迫切依賴。

長期借款的對象，一為工業，一為農業及合作事業；依照計劃機構的指示，由政府特設的銀行撥借之。

短期借款則合併計劃放款與商業放款，由國家銀行承辦，以應付特定的需費；此類需費必須符合工廠的核准計劃，或依照工廠與工廠間的供應契約。但在銀行發放此項借款時，必需考慮請求借款的工廠有無償債的能力。

因此，銀行在實際上便可為政府執行一種財政檢查的任務：監視工廠事務所之效率，會計與成本會計的方法，商業上的運用等等。但是銀行不得干涉工廠的生產或建築的技術，或不經付款人的同意而執行付款，縱使此種付款為計劃所需要，也不能例外。同時銀行亦不得干涉對曾經工廠的上級機構核准的契約或計劃。

這種銀行對工業的控制，在蘇聯文獻中總稱爲『盧布的控制』。工業中一切財政上的交易皆經由銀行而執行，短期借款由國家銀行處理，長期借款則由工業銀行處理。工廠與工廠間，如非得到計劃機構之直接支付命令，不得互相接受票據而從事支付。工廠經理之付款，須以銀行支票爲之，一切工廠皆強制存款於國家銀行。國家銀行依存款人之命令，並按照核准計劃，將存款由一戶轉入他戶。國有工廠不得保管現款，亦不能以現款清理相互間的財政關係。即使薪工的支付，除非在一千盧布以下者，亦須受銀行的監督。

這種金融管制，形成了蘇聯信用制度的特徵，即：銀行除調查、監督工業的生產並於相當程度下監督負債工廠的計劃，發展其經濟政策的性質之外，由於一切經濟活動皆受國家嚴格管轄，故銀行的管轄，僅爲國家管轄之一種形式而已。

一一 物材的購入與出售

蘇聯各工廠所需要的原料與其他器材，皆受政府機構的支配。蘇聯經濟的立法與習慣，將生產物材分爲三類：即特備物材、定額分配物材與非集中供應之物材。特備物材如原料、燃料機器等，不能由生產之機構自行處分，而係由經濟會議直接命令，按計劃預定的數量與目的分配於使用者。特備物材不在市場上發售。定額分配物材則按其擬供應最後消費者之範圍與供應區域之定額，由各該工業之人民委員會分配，提交商店出售。非集中供應之物材則在國家或合作商店及公開市場中發售，並許生產者直接發售。

每一有關工業之人民委員會均設有主要的購置委員會，決定各廠的需要，草擬每年每季的購置計劃，呈送中央計劃與管制機構核定；並將派給該人民委員會的物材分配於所管轄的主要工業委員會與最大的工廠；對於一種工業所需每一項重要的材料，在主要購置委員會下通常設有特別成本會計處與購置托辣斯。主要的購置委

員會或其托辣斯在各地多設有分事務所。日常購置事項由購置托辣斯負擔。至於制定供應計劃及標準則歸主要購置委員會負責。

人民委員會之主要購置委員會，將所採購物材，按其規定，撥交每一主要工業委員會購置處，轉予分配於各工廠使用。

使用特備物材與定額分配物材時，必須向有關之購置機構取得證書，該證書命令該購置機構之貨棧或生產工廠交出一定數量之物材。

非集中物材之購置，遠不如其他物材之嚴格，各工廠對此等物材皆可直接購置，大都購自附近地方之工廠與集體農場。

其次，吾人需討論到的，是物材的出售問題。

各人民委員會與主要工業委員會均設有與購置委員會相對的機構，即出售委員會，其目的在處分生產物品。

工廠所製專供消費之物品，可於該工廠或托辣斯專設之零售店直接出售，或者由供應人民委員會接受，在其所設之商店出售，同時亦可以移交中央消費合作總社

分配於各鄉村。

至於有關工廠間物材的供給，多係直接訂定契約進行，工廠可以自由決定一切供應條件，祇要此種條件適合核定的計劃，並經上級機構核准，皆可訂立直接契約。目前在蘇聯，凡關於處置非集中物品或特別設備，或工廠間的互助供給，都採用直接契約的方式。

總之，物材之購入或出售，多受上級機構的管制。在購入方面，理論上，上級機構必須供給各廠以一切需要之燃料半製品與設備，並對其製品組織售賣機構。然而事實上，則稍有出入。工廠經理為獲取供應之物材，把握計劃之實行，常派遣代表前往供給工廠或人民委員會與主要工業委員會機構，催促定貨的交付，商洽物材的運輸。因為工廠倘不能如期獲得物材，他往往被迫違法，另求物材供給之來源。

至於出售方面，則較容易。工廠經理以其特備或定額分配之物材，經由上級售賣機構出售之。對於非集中的物材，雖然要注意消費者的需要，但由於物品的缺乏，生產者尋求市場，並不發生任何的困難。

一三三 生產、成本、利潤、價格的管理

(1) 生產

組織機構，紀錄生產數量，考查品質，及稽核財政，都是工廠經理重要任務。統計處紀錄產品的數量，會計處則紀錄財政狀況，然後將所得的結果，隨時提出，與技術生產及財政聯合計劃相比較，以作測定工廠生產的情況。

生產數量與物品在製造過程中的記錄，應依工業統計中央機構規定之格式，按年按季或按月編製報告。在報告中應紀錄的指數如：生產與出售的數量（按其天然單位與貨幣單位）；投資之數量與種類；工人之數目與勞工生產率；流動資金（完成品、物料、燃料、現款與銀行存款）；工資數目（按各類工人分列）；生產之詳細成本與燃料、電力、原料、半製品之費用。此外，工廠之統計、計劃及會計處，應詳細計量與報告關於機器設備之利用程序、關於原料與燃料之消費，及關於勞工事項等。

工業化之最初若干年中，許多工廠報告多不能表示所完成工作的充分情形，因為當時一般的趨勢，對工廠經理或總工程師之成績的估定，往往按其生產品量值的多寡，因此，各工廠經理多努力增加生產之數量而不顧品質的優劣。結果報告多缺乏正確性。

政府為防止工廠報告的失實，於是常常由工業的上級機構派遣視察員核對生產的數量，規定各工廠呈報的生產計劃須極詳細並須附有規定之生產標準及每件之品質標準，以憑核對。至一九四〇年七月十日，最高蘇維埃主席團又發布特別命令，規定工廠經理、總工程師及工廠技術檢查部主任對於生產品不完全或不合標準及有缺憾者將處五年至八年的徒刑，藉以防止只顧量而不顧質的生產。因此，不獨增加了生產數量，而且提高了產品的品質，使蘇聯之經濟力量日益提高。

(2) 成本

自蘇聯新經濟政策實行以來，一切工廠均須按事業責任的原則進行其工作。所

謂事業責任原則，係指計量開支並使開支產生最大的效用而言。目前各工廠可在計劃的範圍內與資本規定之限度內按國家所規定的價格使用金錢購入物材或售賣。所以生產成本亦必須保持在此等價格之下。換言之，即須生產成本比國家所定的價格要低。

關於生產成本的標準，原由上級機關預先按照生產條件加以估定，稱之為計劃的生產成本。工廠在生產過程中，常常用各種的努力，儘量使實際生產的成本低於計劃的成本，這是目前蘇聯各工廠經理最重要任務之一，其成就如何視為一般成績優劣的重要標準。

除了工廠本身不斷的努力奮鬥，增進勞工效率，改進製品品質，最經濟的利用資源、減低實際生產成本之外，政府當局還採用種種辦法，如抽查，詳查、獎罰，及會計制度下的總計員間接監視經理的財務處理等，以促使工業生產的發展。但事實上同一物品生產的成本，在各廠彼此均有差別，管理失敗，技術生疏，工場規律欠缺的工廠，其生產成本特高。為謀補救此種缺點，蘇聯政府當局常在各個工人

間，工場間或工廠與工廠間組織種種競賽，藉此激勵生產效率，彌補工廠本身努力的不足。

最後，吾人須特別提出者，即在蘇聯工業成本上的普通費用特別低，這是由於國家經濟計劃化所造成的，如生產與分配歸為國營，當可減少廣告費用，資本的利息或保險費，又可包括在成本之內，自工廠採取事業責任的原則後，實際的生產成本也顯著的降低了。

(3) 利潤

工業成品的售價，係由三種因素所構成：即計劃成本、計劃利潤及周轉稅。此三種因素，皆由政府預為規定；但實際的成本可藉經理與職工的努力依計劃成本減低，獲取超過計劃利潤的利潤。

工廠之總利潤，按季分配於各該工廠及其上級，工業機構與政府。分配利潤之比例，按各該工業之需要隨時規定，但分配與政府者不得少於百分之十。不過，蘇

聯政府對此項收入之利潤，多用於工業的擴充。

留供管理部處置之一部分利潤，再分爲資本的基金（備作擴充固定或流動資本之用）與所謂經理的基金。

所設經理基金，係一九三六年蘇聯特設的一種統一基金，由經理處分之。其來源則由每季以計劃利潤百分之四及超過計劃的利潤百分之五十撥充。基金之半數以上用以建築工人及其職工之住宅，餘數則用於其他職工的福利事業（如托兒所，幼稚園、俱樂部、餐室等）以及特殊成績之獎金與合理化技術的宣傳費等。對於各職工的成績獎金，則於經理與工廠委員會商定各集團應行分配之總額後，由經理個別決定給予之。此項經理基金的設立，增進了經理的權力地位與責任。

(4) 價格

價格並非代表等於生產成本的貨幣。據蘇聯科學研究院經濟研究所主持人言，價格實爲國家收入重分配之主要工具。蘇聯國家因所得獨占地位緣故，成本的減低

將不能使價格低落。其結果將全部或局部增加工廠之利潤及國家的收入供給國家經濟國防之需要，在工廠本身亦因經理基金的增多，改進了工作與生活的條件。

因此在蘇聯，物品之零售價格完全與成本脫節，且各種物品零售價格與各生產成本脫節程度的大小亦各不同。其主要的原由，是在於不同的物品所課的周轉稅率，有所參差的緣故。例如穀物與麵包的周轉稅，征以百分之七十五，而練習簿的周轉稅則只有百分之十至二十五。

周轉稅與利潤是蘇聯國家的主要收入。尤以周轉稅的收入至為龐大，幾乎全部的消費品於其離開製造廠而進入分配的途徑時均需征收周轉稅，不論工廠有無利潤，周轉稅仍須由各工廠代理國家徵收。

在理論上，周轉稅與利潤的征收，均可視為間接稅，此種間接稅將成爲決定零售物品價格的最大因素。

一四 生產管理人員之報酬與激勵方法

在蘇聯革命之最初數年間，工廠之主要人員所受報酬，係依據一種廣泛的薪給表，高級職員以至手工工人都包括在內，規定各種職工的相對的工資率。例如一九二一年所實行的相對工資率規定，手工工人及低級事務員爲一至二·七；其他事務員爲一·二至三·五；技術人員一·六至五；主要行政人員四至五。依據這種比例，倘職員之報酬變更，則低級工資者亦自動地隨而變更。

到了一九二五年以後，此種薪金的聯鎖漸漸脫節，技術管理人員、上級工業機構職員、工廠主要人員之薪給，皆相繼另定獨立的薪給表。職員的分類，由委任機構規定之。如將一般的薪給率代以個別的薪給率，則應該經過人民委員會的核准，不過此種個別的薪給率最多不得超過一般薪給率的百分之五十。又個別之薪給月超過二千盧布者（小工廠中超過一千四百盧布者），須得各人民委員會之特別准許。

正常薪給之外尚有物質享受方面的獎勵。通常一位成績優良的工廠經理或總工

工程師，常享有自用的汽車與車夫，假期中家庭免費出遊並在游息所食宿，或在工廠內免費居住一層之樓房或一所獨立的房屋的待遇。

工廠經理、總工程師及各組主任獲得的獎金，視其成績超過計劃所定標準的程度，而以生產量、生產成本及其他指數計量之。例如在煤礦業中，實際的生產成本較計劃成本，每減少百分之一，則經理、副經理、總工程師、副工程師可得等於各人月薪百分之十五的獎金。在鋼鐵業中，則等於月薪百分之十。

生產量超過計劃的產量時，每增百分之一，煤礦經理與直接的助理人員所得的獎金各等於月薪的百分之四。在鋼鐵業中超過計劃的生產量，其獎金則採取累進率，倘生鐵的產量超過計劃的百分之五，則組主任副主任工程師及電力工程師按產量每增百分之一，月薪各增百分之十。若生產量超過計劃生產費百分之十時，則按產量每增百分之一，月薪各增百分之十五。

因此，經理或工程師全年所得的獎金，往往等於或超過其全年的薪給。當時有一位工程師由於提前完成兩具鑽孔機，結果得到獎金八·三二〇及八·〇〇〇盧

布。又有一位經理由於提前履行計劃並減低生產成本而獲到一二、〇〇〇盧布的獎金。近年更有頒發一種巨額的斯大林獎金，以獎勵對於技術或組織之卓越的發明與改進。

對於生產管理人員及工人，除上述的物質獎勵之外，非物質的獎勵，亦占極重要的地位。

蘇聯人民對名聲與榮譽素極重視，故對於工作成績的褒獎與激勵更見有效。因為在一個奢侈品消費範圍較狹窄、且餘資獲利的機會極少的國度裏，增加物質享用的獎勵往往被視為次要，他們最希求的還是在於才能的被人賞識與功業的被人讚揚。

於是經理工程師以及成績精力見長的工人，其相片多在地方及中央日報刊布，特別卓越者還得領受榮譽獎章或紅色勞動旗勳章或列寧勳章。工廠經理能提前履行國家計劃者，亦常常領得獎章或勳章。

蘇聯經濟界領袖，很巧妙地創造了社會競賽的風氣。各部門的工業中與斯塔哈

諸夫派工人中不斷地舉行競賽，藉以達到較高的生產率，最速地履行計劃，不斷的減低生產成本與最充分的利用新設備。例如在一九三九年中曳引機與飛機製造廠會經舉行大規模的競賽。重工業各廠對工具與製品品質，亦舉行競賽的檢查。所有大工廠均全部參加設備的競賽。得勝的工廠則獎以紅旗，其經理及工人則獎以各種獎章或勳章。

此種社會的論功行賞制度，對於千萬的工農，起自社會的下層者，莫不給予以強烈的鼓勵。數十萬曾經受過共產黨的教育的工人，皆成爲富有才幹的工頭、工程師與經理。在工業或機器製造業的報紙中，常載有起自工業階級的工程師與經理的自傳，他們自詡上進的奇蹟。一位機敏的觀察者論及此類管理部的新人物時，曾說：『這些是什麼人……？他們屬於自下層而上進的階級；他們在一九一七年十月操縱着自己的命運，建立一個社會主義的新社會。』

這些人，都懷着成功的強烈慾望。一切的人——工人、工程師、經理——都極願學習，視爲上進的途徑。他們常說：『人必須不斷的研究，並且繼續的前進，我

渴想學習，成爲一個技術高強的工程師……。」青年男女更無不堅忍進取。一位化學工廠的組主任從前是牧羊的，現在成爲工程師了。他說：『……主要的因素就是堅忍；能堅忍則一切——技能、學識——都可爲你所有。……前進啊！』

人們不免懷疑在三十多年的短期間中，如何能够根本改變了整個國家的面目。這就因爲年青的一代的性格，已經與革命前一般人的性格大不相同，他們具有樂觀性及能動性，信仰自己的能力與無限的國家的資源，他們愛好工作。斯塔哈諾夫氏說過：『什麼力推動我們？工作的愛好，對我們已成爲人類偉大快樂的淵源了。』有一部小說描寫兩名工頭的興緻，其中一人說：『我們愛好工作，這種愛好給予了我們急智和技巧。』

蘇聯的青年們對他們自己的工作感覺到愉快，可以說是一種熱心社會建設的一種情感的流露。國家建設的熱誠與青年的熱誠密切地聯繫起來了。在斯塔哈諾夫運動的前進歌中歌唱着：『我們是青年，因爲我們有龐大的力量，我們是青年，因爲我們有對勝利的信仰。』

蘇聯的人民算得是最年輕的，尤其是青年人在工業領袖與技術人員中占較大的成份，一九三八年重工業雇用的七萬名工程師與技術員中，百分之七十六點一均在四十歲以下。較年輕的青年亦曾掌握經濟行政的大權，一九三九年一月重工業人民委員會劃分為六個較小的人民委員會，新任的六位人民委員年紀最長之一位卡根諾維治氏祇有四十六歲；其次為四十四歲，其餘四人皆在三十五至三十九歲之間。因為青年人頗傾向於技術的革新，對領袖人物創造力的擁戴、技術上的勇氣與革新的愛好。斯大林曾經說過：『蘇聯共產政制下的工廠經理常常是一個革新者……其新的觀念為蘇聯共產政制下每一個工人的寶貴性質。』

大多數的工廠修理皆係共產黨黨員。無產階級專政的蘇聯政治制度，清算了獨立於政府以外的一切社會力量；他們的政黨便成為組織輿論的唯一顯明的社會力量。它在經濟建設的環境中造成一種人為的快樂與犧牲的空氣，同時並注意使為建設而努力的領袖感覺其自身與共產黨的一致，永久服從其訓練及享受其特權。黨的紀律原理及指示決定了工業的一切工作。

此種特殊的非物質激勵的方法，構成了蘇聯經濟社會上的一種特徵，在此種激勵之下，每一工程師與主持人領導着生產者埋頭從事生產事業的發展，他們的工作是緊張的，嚴肅的，不甘落後的，一步步地去實現他們的計劃。

——完——

