

柏休斯德尼克著

高 祁 孫 譯

蘇聯勞動立法原理

上海時代書報出版社

柏休斯德尼克著

高 邗 孫譯

蘇 聯 勞 動 立 法 原 理

上海時代書報出版社

一九四九

柏休斯德尼克著

高 邗 孫譯

蘇 聯 勞 動 立 法 原 理

上海時代書報出版社

一九四九

著者略歷

本書著者柏休斯德尼克 A. E. Pashernik 任職蘇聯科學院法律研究所，並在莫斯科各高等教育機關擔任勞動法及民法講師。關於勞動立法、經濟及工會運動之問題，著作頗多。其比較重要之著作，有高等學校用勞動法教科書、勞動立法教科書、舊俄勞動立法研究、農業勞動研究、蘇維埃立法上之工資問題研究、工作時間管制研究等書。

柏休斯德尼克畢業於基輔國民經濟學院法律系及經濟系後，即在烏克蘭各工會擔任各種重要職位，並任烏克蘭地方工業人民委員會之首席顧問。一九三二年間起，在基輔大學及其他高等學校講授勞動法與民法，並加入烏克蘭法律科學研究院指導研究工作，並主持民法組，至一九四一年九月止。

柏休斯德尼克於一九三九年獲得法律科學候選人學位，翌年得講師銜。

目次

著者略歷 三

第一編 蘇聯勞動立法之基本原則 九

第一章 蘇聯憲法與蘇聯勞動立法原理 九

第二章 勞動立法之適用範圍 一九

第三章 對於國民經濟人力之供給與僱傭之方式 二三

第二編 工人及僱員之勞動之法律管制 三四

第四章 勞動關係之如何發生變更及終止 三四

第一節	勞動契約	三四
第二節	工人之僱用與利用	三六
第三節	轉調工作	三八
第四節	解僱	四一
第五章	工作時間與休息期間	四六
第一節	工作時間之管制	四六
第二節	工作日之長度	四八
第三節	逾時工作	五二
第四節	工作時間	五三
第五節	假期	五五
第六章	工資	五九
第一節	工資之立法原理	五九
第二節	工資率表與薪水	六〇

第三節	工資制度	六三
第四節	標準生產量與工資率	六四
第五節	按時計酬制	七一
第六節	獎金制度	七一
第七節	最低工資之保證	七三
第八節	管制工資之方法	七五
第九節	工人之供給物品	七八
第七章	勞動保護	八〇
第八章	婦女及未成年人之勞動	八六
第九章	勞動紀律	九〇
第十章	勞動爭議	九六
第十一章	國營社會保險	一〇五

第三編 生產者合作社內勞動之法律管制……………一一六

第十二章 集體農場上勞動之管制……………一一六

第十三章 生產者及殘廢者合作社內勞動之管制……………一二五

第一編 蘇聯勞動立法之基本原則

第一章 蘇聯憲法與蘇聯勞動立法原理

偉大之一九一七年十月社會主義革命，使俄羅斯國人民之生活及工作狀況，發生劇烈之變更。

舊俄羅斯向以勞動條件之苛酷及勞動立法之缺乏著稱。長久之工作時彼及低微之工資，為通行例規；法律規定製造廠及工廠內之每日工作時間，須十一小時半，但即此限制，亦常經違反。在較小之工業機關及農業方面，每日工作時間，並無法律上之限制。勞動立法對於休假、失業、老年或疾病及喪失能力之保險，並無規定。又如保證最低工資，或令人滿意之勞動保護及安全之規定，亦付闕如。

在蘇維埃俄羅斯，則其情形與此相反，蘇維埃聯邦之勞動保護法規，實超越世界上

任何其他各國之勞動保護法規。

勞動之組織及保護，在蘇聯乃最高無上之重要事務。

蘇維埃國家成立後，八小時工作制，即普遍施行於工業界，同時立法方面，規定有害健康之職業之每日工作時間較短；勞動法規之利益，普及於一切之勤勞地界。政府當局設立之一種統籌兼顧之社會保險制度，設定對於患有疾病或喪失能力之工人及僱員之津貼，並失業津貼，（直至國內失業消滅時止）。又制定一種制度，規定勞動檢查員由工人自行選舉，復對於違反勞動法規之行為，訂定嚴峻之刑罰。

政府以各種命令制定照給全部工資之按年休假日，並規定製造廠及工廠內開設託兒所與幼稚園。

蘇維埃國家發展工業，興建農業，並竭力鞏固國家之經濟與軍事力量，同時在生活上，獲得不斷之提高。

史大林於戰前某次演說中，曾引述關於一九三八年之資料，闡釋蘇維埃聯邦經濟上之進步對於其人民日漸增漲之福利所生之效果。在一九三三年至一九三八年之五年期間

內，國民所得增加一倍以上，而每年國民薪資簿上之數額，增加約三倍，此自含有平均工資增加之意義。在同一時期內，集體農場之現金收入，增加三倍，而政府對於社會服務之費用，則增加六倍以上。

吾人於考察蘇聯之生活及勞動狀況，並以之與其他國家相比較之際，必須記取蘇維埃人民所享有之生活水準，不但由其時時增高之工資爲之決定，且由其國家所供給之範圍廣泛之服務決定之。例如蘇維埃人民享受絕對免費之醫藥扶助。國家在健康政策上耗費鉅大之款額，人民乃得有醫學上所能供給之最佳之享受。

現時烏克蘭，克里米亞，高加索，卡爾巴新山麓，以及遠東各處皆已開設建築壯麗設備完善之療養院及休養所，在該處消磨假期或有必要而受療養之工人以數百萬計。一九三八年間，約有七百萬人在休養所歡渡假期，同時約有一百五十萬人在療養院中享受治療。有二百萬名兒童在特別假日營消磨夏季。

數十萬青年男女現在國內高級教育機關肄業。凡功課有優越之進步者，由國家給與獎學金，其數量視所習課程及進步之程度而定，自按月二百五十盧布起至五百盧布止不

等。

國家與工會供給人民所享受之一切利益，包括免費醫藥，教育，託兒所及幼稚園，對於兒童之便利設備，運動，社會保險，等項，其價值相等於彼等工資之百分之四十。

在人對人之剝削絕跡之蘇維埃社會，其經濟上及政治上之發展，足以例示一種社會，其間公共財富之增加，亦即個人福利之增加，個人之利益與國家之利益，整個社會之利益，互相連結。此種利益之共同，大半決定蘇維埃人民之心理，其對於勞動之態度，對於社會及對於國家之責任。

蘇維埃人民，對於生產，視為於彼等有非常重大之關係，為切身之事，其效果歸屬於全體人民。總之，此種對於勞動之社會主義的態度，構成蘇維埃社會，及其觀念，習慣與倫理之最重要及最卓異之特徵之一。

史大林有言，「勞動之事，在昔所視為辛苦及可恥之負擔者，今已成爲榮譽，光耀，勇敢，及英雄之事矣。」此種對於工作之新態度，在蘇聯憲法中亦強調言之。其第十二條云：「在蘇聯，工作爲每一強健人民之義務，亦爲榮譽之事」。社會主義制度之基

本原則之一宣稱「各盡所能，各取所值。」

對於工作之誠懇真摯之態度，實為社會主義勞動紀律之基礎。勞動紀律不僅為一種法律上之原理，且為蘇維埃社會最先之一種倫理上之原理。蘇維埃憲法第一百三十條，對於蘇維埃公民，每人均課以服從勞動紀律之義務。物質上及精神上之鼓勵，在蘇維埃國家所用以加強紀律，提高勞動生產力，及改進工作品質之各種方策中，佔一重要位置。凡工作愈佳，而生產力愈大者，其所得報酬愈高。熟練之工人往往每月可得一千至一千五百盧布，而以增加勞動生產力著名之斯達哈諾夫工作者，每月所得達三千至四千盧布之多。

又凡工人超越其標準生產量者，隨時酬以獎金，合其按月收入之百分之五十至一百。凡工人提出合理化之建議，而果能改善勞動過程，節省原料，及供應物資者，給特別獎金。

凡以勞動出人頭地之工人，由政府授以尊榮之名銜，賞以獎章，並得享受各種特殊利益。

若謂此項對於勞動之新態度，係由全體工人一蹴而得者，自屬言過其實。爲欲再教育人民，消除數百年壓迫下所沾染之過去之習慣及遺風，必需長久之時間及不斷之努力；必需先有工作階級中最進步份子表顯一種例範，發生巨大之使人信服之力量，然後工人中及農人中之絕大多數，方能捐棄其對於勞動視爲重大負擔，窮苦者之下賤而無可避免之命運之舊態度。

確定工人在蘇聯之地位之決定因素之一，即係爲舊俄及其他國家致命流行病之失業之絕跡，於一九三〇年間，失業在蘇聯已經完全消滅。

蘇聯人民對於明日，無所恐懼，因其深知其本國之國民經濟依照計劃而發展，既無危機，亦無風潮，其不斷之擴展需要其數增加不絕之工人。

「蘇聯人民享有工作權，即享有獲得保障職業及其工作之數量品質而取得薪資之權利。」

工作權之保證，即在國民經濟之社會主義組織，蘇維埃社會生產力量之不斷發達，經濟危機可能性之剷除，及失業之消滅。」

前項憲法條文，即指所使工作權成爲真正之經濟要素而言。抑且蘇維埃立法規定實現此項權利之各種法律上之保證，此種保證對於每一人民給與獲得職業之機會，同時又保障其此一大權利不受任何侵害。此種保證之形態，即在規定國營及公共企業，辦事處及機關工作人員之僱用之法規，關於解僱之手續及原因，又集體農場及其他合作團體之加入與除名手續之嚴格管制。如實有缺位而請求人又適於工作時，拒絕僱用工人，依照蘇維埃立法，爲所不許。人民遇此情形，得請求政府機關援助，而堅持其須給與該項工作。

法律絕對禁止以社會上之出身，以往之過失等爲理由而對於某一工人拒絕僱用。對於非法之拒絕給與工作以及非法之解僱提起控訴者，由檢察署受理之。如犯故意違反關於僱用及解僱工人之法律之罪者，皆須依刑法訴追之。

對於某一人民拒絕其爲集體農場或其他合作團體之一員，以及開除其社員之資格，非依法律規定及按照該合作社章程所定之程序不得爲之。關於當事人，對於集體農場或任何其他合作團體所爲之決議，有提起控訴之權利。

工作權不但宣佈於憲法，抑且爲全體人民實際所享有，此觀於一切退伍軍人於其回家時一律皆經給與工作之事實，尤爲明顯。復員法律規定各該政府當局及各工業機關、辦事處、與團體之首領，對於久歷行伍者，必須限於其回家後之一個月內給與工作。對於久歷行伍者給與工作時，必須斟酌其紅軍中所得之新的特長，但所給與之工作不得較其在加入軍隊前所原有者爲遜。凡復員軍人並供給其住宿場所等項。

蘇維埃憲法於工作權以外，並賦與人民休息及休閒權。實現此項權利之方法，爲對於一切工人及僱員限制工作時間，設定休息期間，制定每週有一放假日，國定休假期間，及照給薪資之按年假期，並設立療養院、休養所、俱樂部與文化中心之廣佈網狀組織。

蘇維埃法律對於休息及休閒權，嚴密保障，一如工作權。勞動生產力，有賴於工作條件者甚大。因此蘇維埃勞動法規設有多項規定，皆所以謀確保衛生及安全之工作條件，減除生產中一切不合健康之條件，撲滅職業病，工作上之意外等項。

「蘇聯人民享有年老時及患病或喪失工作能力時物質保障之權利。」

「此項權利，以由國家負擔費用普遍發展工人及僱員之社會保險，對於工作人民免費供給醫藥服務，並設立療養所之廣佈網狀組織供工作人民使用，爲之保證」。

國營社會保險，普及於全體工人，並無例外，不論職業、性別、工資，亦不問其所屬工作之部門，及其企業或機關之大小。

第一次五年計劃時期內（一九二八年至一九三二年），所耗於社會保險者，在一百億盧布以上，而第二次五年計劃時期內（一九三三年至一九三七年），社會保險費用，升漲至三百二十億盧布以上。一九四〇年之預算內，社會保險之費用，達九十億盧布。一九四五年之預算，以九十八億盧布撥作社會保險費用，其數已超越戰前之水準。須注意者，分派於免費供給醫藥扶助之費用，尙不計在此數之內。又此數亦不包括對於生產者合作社及其他合作社之社員遇有喪失能力或年老時，給與之保險津貼在內，因後者乃列於此種合作社所維持之相互津貼基金項下。集體農場，亦設有一種以農場基金爲資據之互助制度。

上述各種載明於蘇聯憲法內之原理，即工作權，依照工作之數量品質給付薪資，勞

動紀律，休息權及物質保障權，皆為蘇維埃勞動立法之基礎。

蘇維埃國家於頒佈於勞動之法律及決議之際，同時規定謀其執行之法律上保證，並訴追一切違反勞動法規之行為，對於罪犯，課處罰金，並使其受法院之審判。

蘇維埃勞動立法，乃基於民主之原理。規定工作人民及其公共團體直接參與管理生產。對於工會賦與廣大之權利，使其對於勞動問題直接辦理法律上之管制。工會管理社會保險基金，並執行勞動檢查之職能。一切國家機關，皆須與工會合作，供給其必要之設備，充分之房屋，以資設立勞動俱樂部，及工會房屋，使工會之委員得在該處執行其工作。

蘇維埃工會在集合工人階級從事總力作戰上，出力甚大。復係指揮其數百萬會員之力量以從事修復浩大之戰事損害之困難工作之重要因素。

蘇維埃勞動立法之民主性質，於法律草案由人民討論一點亦足表顯出之。明白，準確，簡單，及繁重用語之免除，不但使律師，抑且使普遍人民，亦能討論關於勞動立法之事項。因教育活動，普遍廣大之結果，解決勞動問題時所包含之法律問題能為大眾所

瞭解。

第二章·勞動立法之適用範圍

蘇維埃勞動立法，管制國營企業、公共企業及合作社企業、集體農場、生產者合作社等在工作進行中所發生之關係。勞動立法並及於非以剝削爲目的而僱用勞動之家庭（例如家庭僕人是）。

是蘇維埃聯邦國民經濟之各部門，聯合成爲合作社之各類工人，辦事處僱員，農人，手工業者，對於勞動之法律上保護，未有不及之者；在任何地界勞動條件，無不受法律上之統制，凡勞動條件，均不得任意制定，致損害工人之利益。

勞動問題在蘇聯全國均以一律之方式解決之。十六個加盟共和國各有制定及採用勞動法規之權。各加盟共和國雖各有其自己之勞動法典，蘇聯之全部勞動立法，皆循同一主義型成之。各共和國之法典所有原理，並無本質上之不同；其所以能整齊劃一之原由

在於蘇聯全體民族間之密切聯繫，其共同爲爭取自由之歷史性之奮鬥，及其建立蘇維埃國家之同心協力。

勞動關係之法律上管制之原理，自需認識執行工作所在之實際社會狀況。首先必須斟酌人民執行其工作所在之企業中之財產之方式。通例，工人必須使用國有財產，即屬於全體人民之財產，因工人在屬於國家之企業內工作以博工資。至於聯合成爲合作社之集體農場之農人及手工業者，則其情形不同。此種農工並非僱用之工人而爲將其自己生產工具依合作社之方式，聯合成爲共同企業之人民。在集體農場，其財產屬於爲農場場員之農人。生產者合作社及其他合作社之經濟，亦依同樣方式組織之。

因此管制工人之勞動，與管制聯合成爲合作社之集體農場農人及手工業者之勞動，兩者之方法，頗有不同。

工人之勞動條件：大抵直接由法律設定之。工人依照預定之比率，由國家所特別分派之基金內，收取工資，不問所加僱用之企業，其經營是否獲利。反之，在集體農場及其他合作社，工作條件，由社員依其合作社之章程，於舉行全體大會時自己所擬定之規

則制定之。此種規則，包括勞動組織之主要因素：如勞動紀律，內部秩序，所完成工作之報酬等項。然蘇維埃勞動法規，則為管制合作社內勞動之規則之藍本。

集體農場之農人，並非受取預定之工資。彼輩乃自農場之總收入中收取現金及物品為報酬，且其報酬係視農場之全部收入定之。農場之全部收入又視所產收穫，家畜之生產能力，及其他條件為斷。

國家對於集體農場，給與種種可能之援助，以增加產物，而因此增加集體農場農人之收入。為使此項目的易於達成，乃創立重要之農業技術之方策，給與集體農場使用國家所有之曳引機，複合機及其他農業用機器；國家組織訓練集體農場之工作人員及農業專門人員，幫助農業工具之修理等等。

除依財產之方式而加以區別外，蘇維埃勞動立法，並對於國民經濟之不同部門，如運輸，季節性工作，國營農場，建築，商業，交通等類，設有某種差別。

依照此項區別方法，蘇維埃立法設有：

(甲)關於工人之勞動之法律及規程、工人之工作，係由適用於各共和國或蘇聯之

各加盟共和國之勞動法典及補充法規與決議規定之。

(乙) 關於集體農場上工作之法律及決議、管制集體農場上工作之主要文獻即爲農業合作社之標準章程。

(丙) 關於生產者合作社及其他合作社內工作之法律及決議、在此地界之主要文獻，爲生產者合作社規程，及生產者合作社，殘廢者合作社等之標準章程。

聯邦之勞動立法與共和國之勞動立法，不可不區別之。全蘇政府機關所採用之關於勞動之法律及決議，通例在蘇聯全部國境內一律有效，並在各種情形下均有拘束力，但法律或決議本身規定限於一定地區或勤勞地界內適用者，不在此限。依照蘇聯憲法，勞動立法由蘇聯最高蘇維埃設定其基礎，而勞動法律之頒行，則爲加盟共和國職權範圍內之事。

關於勞動法規之適用之解釋及頒發指令之權利，在於全蘇工會中央委員會。此項解釋及指令之頒發，須經蘇聯部長會議（前人民委員會）之通過或初步核准。全蘇工會中央委員會經經濟團體及工會中央委員會之協助，亦得頒行關於安全辦法及工作衛生之規

程。

工會及經濟團體所共同制定之以契約爲方式之規程，在蘇維埃勞動立法及其適用上，佔有一定之地位。此項契約，爲工作條件之雙方面規程，依照其在生產中所居地位，規定雙方之權利與義務。此種契約乃所以謀確保生產順序之實行，及改良工人之物質與生活狀況。例如經中央委員會與各部（前人民委員會）間所議定之國民經濟各部門內工資之規程，關於評定技能等級之手冊，規定各式工作之標準生產量及報酬而爲若干工作部門所刊佈之關於工資率之手冊。

蘇聯最高法院全體會議所頒佈之關於司法程序問題之指令，對於勞動立法之適用，甚爲重要。此類指令，確保法院於適用勞動法規時採取共同一致之立場，並確保法院判決符合蘇維埃勞動法律之精神及內容。

第三章 對於國民經濟人力之供給與僱傭之方式

蘇維埃事業計劃中之基本的與有決定性的事項之一，爲對於工作，運輸與農業保證供給勞動力，並將勞動力合理分配於各部門，區域及企業。解決此項問題之方法，經正式陳述於蘇聯憲法第十一條所載之原則中。該條文云：『蘇聯之經濟生活，受國家之國民經濟計劃之決定及指導，其目的在求增加公共財富，不斷改進工作人民之物質狀況，並提高其文化水準，鞏固蘇聯之獨立，並加強其防衛能力。』

是在蘇聯，勞動之訓練、利用與分配，乃以有計劃之方式實行之。然此項原則，並非即謂全體人民一律依國家之訓示或以行政命令，給與其工作及分派一定之職業。蘇維埃國家僅在少數情形之下，於此種措置爲應付緊急情勢所必要之際，例如在戰爭時期，始藉助於此種方法。

人民對於其職業及僱傭場所皆由其自行選擇之。

在計劃經濟之下，勞動力之問題不能任憑時運決之。凡勞動預備人員之訓練，分配及利用之過程均由國家指揮之。此項指導，並不採取徵募個人從事於此種或彼種工作之方式，而係採用一般之方策，以確保勞動力之有計劃的分配於工作之不同部門。國家

又設計在多數教育機關中訓練專門人員。

如前所述，人民自擇其職業與僱傭場所。蘇聯憲法使勞動成爲每一強健人民之義務，然並不強制個人從事任何特定方式之工作。人人皆有依照其能力、知識及志願而隨意在任何處所工作之機會。

蘇維埃人民中之絕大多數爲工人及聯合成爲合作社之集體農民與手工業人。若干人，僅係無足輕重之少數，甯願爲個體之鄉間農民或手藝工人經營其自己私人之事業。凡基於自身之勞動而不剝削他人之勞動之類此方式之工作在蘇聯可得容許。且從事此種勞動之權利，係經載明於蘇聯憲法第九條內。

是任何方式之勞動，凡與蘇聯社會制度不相背反者均爲法律所認許。

勞動契約爲國營企業、合作社及公共企業與機關關於僱傭之主要之法律方式。

蘇維埃工業，不僅僱用工人，且僱用大批農人，對於此輩農人，季節性工作爲一種額外之收入來源。

以農人勞動徵調於工業，係以有組織之方法爲之。蘇維埃聯邦對於此種徵調，視爲

擴大工業方面勞動力之重要來源之一。蘇維埃工業，不能如過去在城市中仍有失業而在鄉間仍盛行小規模個體農業時之情形，憑恃鄉間工人之自動流入。昔日工業生產規模較有限制，當時情形，使工廠易於獲得額外之勞動，而設施計劃祇能限於對新工人之湧入為適當之分配。然即在當時，蘇維埃工業正缺乏熟練之工作人員，而國家正在勞動力之訓練及分配方面，實行有計劃之方策（即如再訓練，技術訓練課程等項）。

第一次五年計劃（一九二八年至一九三二年）使勞動情況發生劇烈變革。失業絕跡。集體農場之設立，在鄉間導入一種新生活。鄉人不再千百成羣，自鄉間湧入城市，大規模趨向城市之移民及工人之自動流入，均告停止。

因逐年有多數新企業創立，且工業與運輸均有大規模之建設，勞動力問題遂極形嚴重。史大林於一九三一年間之演說，曾指出解決此項問題之途徑，即自等待勞動自動流入之「政策」變為有計劃之徵調工人從事工業。此係根據工業企業與集體農場暨其場員間所訂立之契約為之。此項方法增進友誼，並對於城市及鄉間兩皆有益。集體農場對於工業之不斷發展，有深切之利害關係，因其供應鄉間對於農業用具及消費貨品之日漸增

強之需求。工業方面則又對於集體農場方面所能供利用之勞動力，有深切之利害關係。集體農場方面，曾經有系統的被請求發放其若干數額之農民，前往工業方面從事工作。

蘇維埃立法規定經濟團體與集體農場理事會間訂定契約之程序。與集體農場訂立之契約，要求生產上互相幫助，並規定雙方受其拘束之相互義務，實為一種重要之法律方策，而較之與担任工業合作之集體農場農人所訂立之個人勞動契約，必為優勝。與集體農場農人訂立之勞動契約，係以書面為之，載明工作條件，僱傭期限，其必須離去以繼續自己工作之時期，預支報酬之數額，旅行費用等項。企業方面並担承訓練集體農場之農人，使其能從事於其新工作，並熟悉安全規則，供給住宿場所及其他服務，准許休假等等。此項契約，亦規定工人所有之各種義務。

法律規定凡徵募集體農民從事工業工作之團體，必須對於該農民給以機會研習高等技術訓練之課程，其費用由該企業負擔之。依照此種契約在工業方面担任工作之集體農場農人，保留其在集體農場之權利，並享受法律所賦與集體農人之一切特權及免除納稅之權利。集體農場之農人工作已滿一年並繼續其契約至第二年者，應給以相等於兩星期

之收入之獎金。政府曾有決議意謂集體農場理事會不得阻礙其場員續展其勞動契約之期限。

在戰爭狀態之下，大規模之徵調集體農場上工人，不能舉辦，因農場本身缺乏勞動之故。反之，政府乃從事於扶助集體農場，將不在工業及運輸方面任職之強健鄉民，遣送至鄉間地區，使在田間工作忙碌時期，幫助完成。

即在戰前，因工業方面盛大發展，而由於鄉間生活程度升高，致鄉民移入城市之數減少，遂發生尋求額外方法以求擴大工業及運輸方面勞動力來源之問題。熟練工人之需要，尤為巨大。

一九四〇年，政府決定訓練熟練工人之預備人員。經決定每年訓練八十萬至一百萬之城市間及集體農場間之青年及少年男女。此輩受訓練人，在職業學校及鐵路學校中，學習各種職業，其學習期間為兩年，在工業訓練學校學習者，其期限殊較短促。

依此等學校之經驗所示，鄉間之青年對於其處所授訓練，頗為尊重。在許多場合，申請入學者，數額之多，遠過於所有之缺額。

此等學校，皆免收學費，全體受訓練人，概由國家扶養：膳食，住宿，衣服，課本以及文化服務，一律免費。且學生對於學校方面因在訓練過程中完成約定工作所得收入之報酬可受取其一部份。各種職業之訓練，皆採取劃一之順序及制度。此係基於使訓練課程儘量近似通常生產條件。學校所授各種職業訓練，範圍廣大，畢業生於修業期滿時，即分派至各種關鍵工業部門及建築工作，必須工作四年，可得與其他工人相等之工資。

此種職業學校已成爲戰時勞動之重要來源。同時又須動員不在國營企業方面任職之城市中之強健人民。此項動員乃由於戰時狀態，而係暫時性質。人民經首先召集使從事於航空機及坦克車工業，軍火廠，及冶金、化學、及燃料工業之工作。此項動員命令適用於下列年齡等級之僱用未當其材之城市中之強健人民，即自十六歲至五十五歲之男子，及自十六歲至五十歲之女子是。

上項動員命令不適用於有未滿四歲之兒童之母親，或高級教育機關內之學生。凡有未滿八歲之兒童之母親而並無其他家屬可以照料其兒童者，非由企業方面對於其兒童供

給託兒所或幼稚園之便利時不得徵召之。凡受有高等教育或特殊技術教育而僱用未當其材之人民在戰爭期間，曾經給與一定之期間，以便尋覓其所愛好之工作，逾此期間，即應受徵召。

蘇維埃勞動立法並曾規定人民應從事勞動服務，担任軍事及防衛工作，其法為獲取燃料，担任特殊建築工作，及其他重要之政府所指派之工作，例如守護鐵路，交通工具，電力站，救火及防制傳染病及天災等是。人民得在戰時被召從事二個月之勞動服務。

勞動服務與從事工業及建築工作之勞動動員，其間主要區別之一，即動員僅及於不受國營企業僱用之一部份人民，而勞動服務，則得以適用於一切用當其材之人。被召從事勞動服務之一切國營企業之工人及生產者合作社之社員，依照政府之決議，除因勞動服務所完成之工作，得有收入外，並受取達於其在經常僱傭場所之所得百分之五十之收入。被召從事勞動服務之集體農民，均依同樣熟練及具有同樣特長之其他農場場員於其不在農場時所獲得之「工作日」平均數，存給其百分之二十五。

勞動服務之利用，僅限於緊急工作，不能作為恆久及永續之勞動關係之根據，且視

爲純粹臨時之方式，即在戰時亦難得應用之。勞動服務之召喚，僅根據政府之特別決議而發。遇有緊急之需要時（例如發生天災時），即以召集人民從事勞動服務之權，給與本地蘇維埃之執行委員會，該委員會應立即向上級執行委員會通知其決議。

戰事終結後戰時勞動問題自必歸於消滅。此時乃有新問題發生，其一卽爲因戰事殘廢者之處置問題。

關於此項問題，蘇維埃政府定有特別設施。各加盟共和國之社會福利部部長皆須親自負責對於因戰事殘廢者供給適當之工作，及從事於其再訓練之組織。工廠及辦事處之經理，皆必須對於因戰事殘廢者依照其適合之程度供給工作。因戰事殘廢者，首先需要供居住之房屋設備，不問其因新工作所得之薪資，因戰事殘廢者仍支取全部之養老金。又關於工作條件及社會保險，彼等均經賦有若干其他特殊權利。

對於因戰事殘廢者予以訓練及再訓練以使得有用之職業之事務，係由社會福利部之本地代理機構辦理之。此種代理機構在醫院內設置特殊之課程，組織調養所，由殘廢者在此處居住，同時視其衰弱之程度，而學習新職業。

因戰事殘廢者與企業間之勞動關係，係根據勞動契約而發生，其有一法律上之特點，即企業方面對於社會福利機構所遣送之任何殘廢者，必須供給工作。

集體農場上及生產者合作社與其他合作社內之勞動關係，大多於有人民加入該合作社時發生之，在例外場合，得基於勞動契約而發生。戰爭時期內曾有一新方式之勞動關係發生。一九四一年至一九四二年間，蘇維埃政府曾召集僱用不當其材之強健人民，在農業季節之繁忙時期工作，並召集中等學校學生，技術學校及高級教育機關之學生（畢業班之學生除外），在暑假期中工作。

為謀以熟練工作人員供給國民經濟之計劃之一，即對於若干種類工業工人之強制技術訓練制度，即所謂技術性最低限度教程。此項技術性最低限度教程所包括之職業之名單，訓練之順序，及受訓人應受之測驗，均由各部中央行政機關會同各該工會之中央委員會訂定之。除技術性最低限度教程外，尚有其他較高深方式之技術訓練。此項訓練之目的在增進熟練並擴大工人之普通智識。使工人熟悉生產組織之原理，使繁複工作方法之授傳系統化等。

戰時新工人之流入工業，曾促使訓練過程之加速，此係由於工作上之個別訓練與集團訓練兩者所致。資格高深之工人中之一人，可爲一羣初習者之教師。此種方式之訓練，確有效驗，並對於提高工業工人之平均技能，貢獻非小。另有一種增進技能之方法，即學習第二職業，甚至第三職業，在戰時亦會通行各處。此項職業混合之方法，始自戰事發生以前，使製造廠及工廠能以較少之工人維持過去；且減少工作時間之損失，並對於工作上足致較大之效率。

第二編 工人及僱員勞動之法律管制

第四章 勞動關係之如何發生變更及終止

第一節 勞動契約

僱傭，轉調，及解僱之事件，在蘇維埃勞動法規視為適用於一種勞動契約，因勞動契約構成蘇聯勞動關係之主要方式。雖然，關於勞動契約所制定之規則，在多數場合，亦適用於依勞動動員等受僱用之人。

凡一人民簽立一勞動契約而與特定之工廠或辦事處成立勞動關係。當一人民因願行使憲法所爲之保障之工作權，承担在一定之企業內執行某種工作時，此項關係遂即發生。

按照契約之規定，工人承担依照經理處之指導而在企業內執行一定之工作，同時企

業方面，承擔對於所完成之工作支付報酬，並依照法律，設定勞動條件。任何勞動契約，如違反勞動法規，或設定低劣之條件者，視為無效。

故勞動契約，乃限於某一人民所必須執行之實際作業及其工作之型式。根據蘇維埃法律規定之條件所爲此項契約之簽立，具有重大之教育上及組織上之價值，因其對於由法律所發生之工作權利與義務賦以個人權利及義務之性質。

個人權利及義務之內容與分量，係基於「各盡所能，各取所值」之原則。爲實行此項原則起見，工作條件必須確切規定，並須時時制定額外之條件，權利及義務。此項確切規定及其補訂即係載明於勞動契約內。

通例勞動契約自某一僱員在特定企業或辦事處開始工作時起發生效力。蘇維埃立法又規定可以訂立將來之契約，規定工人於某一時間後或在某一期間內，到來工作。此種契約在季節性工人之例有其實施，此種工人承擔於特定季節到臨時報到工作。」

勞動契約得以口頭及以書面方法訂立之。於法律所直接限定之場合，其契約必須以書面訂立之，例如與以有計劃方式在工業方面担任工作之集體農民訂立之契約，或生產

者合作社之僱用學徒等類是。企業之經理處，如依法律規定應訂立契約，而不訂立時，得令其負責任，但雖無此項契約之訂立，雙方並不因此免除履行其義務，亦不剝奪其由於此項勞動契約所應得之權利。

第二節 工人之僱用與利用

凡工人由企業之經理或辦事處之主任僱用之。在大企業，僱用勞動之權，亦操諸店鋪監督人。在重機器工業之工廠，工頭亦有僱用工人之權而由店鋪監督人在其後予以認可。

於收納新工人之前，經理處有權為先經試驗期間之僱用，在此期內，該工人必須顯示其適於工作。工業工人之試驗期間，為六日，辦事處職員之試驗期間，為十二日。在請求取得負責職位者之場合，其試驗期間為二十四日。在此期間內之報酬，依據工人在試驗前已經編列之等級之工資率給付之。

請求人依其試驗之結果，或經收納，或因不合而被擯。對於受試驗之人，因其他理

由而予以辭退，非按對於一切工人同樣之根據，並依照法律規定，不得爲之。預先之試驗，並非強制的，但如某一企業之經理處堅持此點時，請求人必須經預行通知其事。

欲使勞動有正當之組織，首先必須對於工作人員爲合理之分配及利用。經人民委員會核准之企業及機關之內部勞動規則內，對於此項原則，頗予注重。此類規則規定『組織工人及其他僱員之勞動，以使各人皆就其自己之職業及職務而工作。』此項訓示，完全符合蘇聯之社會制度，蓋蘇聯之社會制度，乃對人民課以依照其能力而工作之義務，而企業之義務，乃依照人民之能力而加以利用。此事不但爲符合國民經濟利益及有關工人之職業上利益之工作人員之經濟的及合理的分配，抑且爲企業及機關之法律上義務。

勞動法典所認許之勞動契約，共有三種：（甲）不定期限者；（乙）定期不過一年者（在若干範疇，此項期限增加至五年）；（丙）以一定工作之完成爲期限者。

勞動契約之普通方式，爲不定期限者。自蘇維埃法律之精義及現存勞動關係之觀點而論，此係勞動契約之通常型式。定有期限之契約乃係例外，而大多在工業方面臨時担任工作之集體農民訂立之。

如有期限之勞動契約，期限屆滿，而雙方均不要求解除勞動關係時，此項契約之全部規定，即以不定期限繼續之。

第三節 轉調工作

轉調工作之意義，即謂工人轉移，而結果其担任工作所需之技能，與其原有工作不同。

法律所規定轉調工作之程序，乃以確保勞動條件之穩定，按照技能而利用工作人員，消滅不合理之工人之轉調，及增強勞動紀律為目的。同時此項程序使經理處於為生產之利益起見時，有暫時在企業內重新配置勞動力，重新集合工作人員以期保持其熟練工作人員之可能。

在他方面，此項程序對於僱員遇有暫時或永久不能完成其通常職務（如因疾病，懷孕，一部喪失能力）之情形時，保證其取得輕易工作。

凡工人之轉調於同一企業內另一穩定工作，僅在某種情形之下，方得許可，尤其如

企業發生一部清理工作重複，停止工作達一個月，或如由經理處與工會之平行委員會確定該工人不適合於其所任之工作之情形。於此一切情形之下，工人得任意拒却令其轉調之提議。如其拒却此項要約時，經理處得於十二月前預先通知，將其解僱，或給以相當於十二工作日之平均工資之解僱費。如該工人願意留在企業內而轉調於其所能担任之工作者，此項轉調不但為經理處之權利，抑且成爲其義務。

如僱員據醫務委員會查明因疾病或喪失能力於其原有工作不能勝任時，其辦法亦同。於此場合，工人即不復有拒却轉調於經查明於其適合之工作之權利。

凡遇上列各種情形，如新工作所得工資較少時，被轉調之工人得就自轉調時起之十二日保有其原有工資與新工資率間之差額。

遇有違反勞動紀律之情形時，亦許轉調工作以爲懲罰（即降級）於此場合，以拒絕担任新工作即認爲任意拒絕工作。凡不服降級之工人得依制定之程序對於此項轉調提起控訴。

如有下列情形得許暫時調任新工作；

(甲) 爲應生產上需要之計者但其期間不得超過一個月，此際工人所得爲其原有工作之平均工資；

(乙) 有緊急之情形者，如須避免迫切之危險是；

(丙) 如在正常之職務，並無工作者。此種轉調，乃所以度過全部空閒期間其報酬數額視工人之技能及其在新工作上之生產量而異；

(丁) 如違反勞動紀律（不保留原有工資）者。

凡因上列原因之一而發生暫時轉調之情形時，該工人皆並無拒絕新工作之法律上權利。此種拒絕，以任意離去其工作，或並無正當原因而不爲報到工作論。

蘇維埃勞動立法，一方面保護勝任而不違反勞動紀律之工人使免於不合法之轉調工作，而賦予拒絕此項轉調之權利，他方面則於有下列情事當此項轉調於工人本身有利之時，強制經理處將工人轉調於他項工作（經常或暫時）：（甲）工作能力低落，經醫務委員會證明者；（乙）患有不適合於原有工作之疾病，但可能担任另一工作，而不妨礙其受治療者。此種轉調亦有根據醫務委員會之核斷而實行之者，工人在轉調期間內自社

會保險基金中收取其原有工資與新工資間之差額；（丙）因懷孕而必需轉調於較輕之工作者。於此場合，該孕婦收取其原有工作所得之平均工資。

第四節 解 僱

如工人受企業僱用，經定有期限，或以一定工作之完成為期限者，其期限之屆滿，得作為任何一方終止勞動關係之原因。

對於以不定期限僱用之工人之解僱，或其僱用定有期限之工人，欲在期限前將其解僱，僅在特殊場合方得為之，但須遵守法律所規定之程序。

按照蘇聯最高蘇維埃第七次會議所核准之一九四〇年六月廿六日蘇聯最高蘇維埃主席團之命令，國營企業，合作社，公共企業與機關之工人及其他僱員，均禁止任意離去工作，並禁止任意自某一企業改入另一企業工作。僅工廠之經理或辦事處之主任，得對於離去工作或更換工作加以許可。此項許可，須於有下列情形時方可給予之：

（甲）如僱員依據醫學專家所組委員會之核斷，因疾病或喪失能力致不能執行其自

己之工作，經理處又不能供給其在特定企業內之適宜工作時；或有資格取得老年養老金之工人願意停工退休時；

(乙) 如僱員因有關其加入高級教育機關或技術學校肄業而願意放棄工作時。

又對於現役軍人，工程及技術工作人員之妻室，以及正被轉調至另一地區之熟練工人之妻室，皆必須許可其離去工作。

在若干其他場合，僱員亦有離去其工作之權利，例如經徵召入伍時，經被選舉擔任黨，政府，工會，青年共產黨聯盟，及其他公共團體之職位而其新職位以其脫退原有工作為必要時是。

凡僱員因被召加入陸軍或海軍而脫退時，由企業付給解僱費，其數相等於十二工作日之平均薪資；辦事處僱員加入軍事學校者，得收取相等於其按月薪資平均數之解僱費。

經理處得於企業全部或一部清理時，或如工作容量減少時，自動將僱員解僱；此項工作容量之減少，並非即係生產量之相當減少，僅係工作人員之分配有所變更，而使工

作人員減少。在蘇聯失業絕跡，被解僱之僱員容易尋取新工作，凡此皆足使解僱之實行，不致發生困難。

因裁減工作人員之結果而為解僱時，若干種類之僱員，應給以保略其職業之優先權，此類職員，包括其家屬中別無贍養者之人、在後備隊或完全退伍之前任軍官、因戰事成為殘廢者、發明家及夜校學生等。

工廠如停止生產逾一個月，及其僱員經證明不適合於其工作者，其經理處得將僱員解僱。在後者之例，非經人數相等之經理處代表與工廠工會委員會代表所組織之酬率與爭議委員會確定該工人不適合時，不得為解僱。

勞動立法並規定有下列情形時經理處有將僱員解僱之權利：

(甲) 如工人因暫時喪失能力而不為報到工作逾兩個月者。如此項暫時喪失能力，係因懷孕或分娩所致者，其兩個月之期間，自其生產假期屆滿之時起算之。

(乙) 如某人所持有之職位。其原來持有人經法院或酬率與爭議委員會准予復職者，或如僱員被召入伍因未經容納服軍役而回來者，或在徵募後之最初兩個月

內經自軍隊中辭退者。

又如某人經法院判決禁止其從事於某種職業或持有與其所有職業相類似之職位時，勞動關係亦因此終止。

解僱亦得因工會之要求而實施之。蘇維埃立法對於工會授以要求將僱員解僱之權利，此無異給與其一種強有力之武器，使與官僚，破壞與違反勞動紀律者搏鬥。

蘇維埃勞動法規定若干種類之僱員之解僱，須以經高級團體之核准為條件。例如對於初等與中等學校教員之解僱及其轉調至另一學校（以及委派於此類職位），非於區教育局局長或自治共和國教育部部長頒有各該命令時，不得為之。學校校長之解僱及調任，限於該管加盟共和國有此項命令時，始得為之。

國營農場之專門人員，主任簿記員，高級簿記員等人之委任或解僱，亦須預先經高級團體之核准，

法律保護工會之職員，關於其公共活動不受經理處之迫害。工會工廠委員會之委員或其在酬率與爭議委員會之代表，非經該工會委員會之核准，不得解職，商鋪工會委員

會之委員，非經該商鋪工會委員會之核准不得解職或調任；商鋪工會之組織人，非經工廠工會委員會之核准，不得解職或調任。

如經被解僱之僱員聲請時，經理處應發給其證明書，載明其被僱用之時間，担任之職位，並其解僱之原因。一企業不得向另一企業發送關於其前任僱員之密告或證明書。經理處不得開具不正確之解僱原因，亦不得於解僱命令內貶毀僱員。企業及機關之首領，如以不正確之證明書給與其前任僱員時，應依刑法訴追之。主事人員對於工人命運之態度，犯刑事上過失責任，或非法剝奪其職業者，在蘇聯應受嚴厲之刑罰。

凡僱員如因企業清理，減少或停止工作，對於其職業不能勝任或前任僱員復職（因經法院判決或酬率與爭議委員會之決議）而應經解僱時，皆於二星期前預行通知之。如不送達此項通知者，應給與該僱員相等於十二工作日之平均薪資之解僱費。

對於孕婦與有乳哺嬰兒之母親，設有特別保障。此類婦女僅於有例外情形，並須經勞動檢查員核准時，方可將其解僱。

第五章 工作時間與休息時間

第一節 工作時間之管制

在蘇聯，工作時間之管制，其所遵循之方針有二：

(甲) 確保人民之休息權，並保護僱員使其休閒時間不受侵害；

(乙) 使人民工作時間有合理之組織，並確保其為社會之利益受最有效率之利用。

蘇維埃社會要求其各份子以誠實及懇摯之態度，利用其工作時間，以增加社會之財富。

蘇維埃法律強制工人及其他僱員對於其工作時間為有效率之利用。國營企業及公共企業負有義務，必須防止工作時間之損失，減除發生此種損失之生產上缺點，並創造繼續不斷工作之必要條件。

在國民經濟之再建設期內，使工作時間獲得充分利用之努力，成為特別重要，而構

成動員一切資源以實行經濟發展之綜括的計劃之國家努力之主要部份。工作時間之節約及其有效率之利用，成爲蘇維埃勞動組織之主要問題之一。此項問題爲社會及國家所恆常注意及之；數百萬從事於社會主義競賽之工人之努力，皆集中於此。

工作時間之正當利用，在蘇維埃勞動立法上佔有特殊之地位。勞動立法之主要法令之一，即一九三八年十二月廿八日蘇聯人民委員會，蘇聯共產黨中央委員會及全蘇工會中央委員會之決議，關於此項問題述稱：『國家要求，而工人階級支持此項要求，即法律所規定工作日之長度，應準確遵守，不得違反，如已經定有工作日者，應依照法律執行滿足八小時，七小時或六小時之工作。』

蘇維埃勞動立法，一方面堅持僱員應爲滿足法定時間之工作，他方面不容許對於工作日意圖增加之違反行爲。通例經理處並無權利要求某一僱員爲超越法定時間之工作。僅於有法律所特別規定之情形時，方許有例外。

工作之型式與報酬之制度，依照蘇維埃法律，並不影響工作日之長度。此所以依照經理處命令所執行之一切工作，不問其性質、回數、期間及報酬之制度，無不比照正常

工作時間計算。因此不能以經理處與僱員間之契約爲掩飾，而將工作日加長，藉以完成不包括在僱員正常職務內而應另付報酬之額外工作；經理處不能以工作係依按件計酬制支付報酬爲藉口，而豁免其遵守規定之工作日之責任，而工人之在規定之工作日內工作，或在工作日外工作，較快或較慢，皆由工人自行決定之。

凡僱員之工作時間內所包括之工作，爲關於主要作業所執行之工作，及一切輔助性之工作（如拭清機器等是）。此項輔助性工作或係包括或係不包括於其職務之界限內，或按件數，或按時間，或照特別約定計算報酬。雖有上開工作上之種種區別，然任何一方，均不因此豁免其遵守法律所定工作日之義務。

限制工作日之法律，亦適用於一般在自己家內爲某一企業執行工作之僱員。此按諸對於在家工作者之標準生產量及計件工資率皆以八小時工作日爲其基準之事實，足以切實表明之。

直至一九四〇年之中，每日七小時工作之制度，通行於工業、運輸、交通及公用事業中，在伐木業、建築業、商業、一切季節性企業、農業及運輸業（除採行每日七小時制之企業及若干鐵路外）皆採行每日八小時工作制度。從事於辛苦之職業或有害健康之業務者，（此類企業，列有名單，曾經蘇聯勞動人民委員會核准，）採行每日六小時工作制。十六歲至十八歲之未成年人，及辦事處僱員（除工業企業之辦事處僱員外）亦採行每日六小時工作制。

在第二次世界大戰之情形下，六小時及七小時之工作日，不足以執行面臨國家之工作。全蘇工會中央委員會第九屆全體會議曾向全體工人發給特別文告，說明工人階級必須為必要之犧牲，以加強蘇維埃國家之經濟及軍事力量。依照一九四〇年六月廿六日蘇聯最高蘇維埃主席團之命令，一切國營企業、合作社及公共企業與機關之工人及其他僱員，其工作日均依下列辦法延長之；行每日七小時工作制之企業延長至八小時，行每日六小時工作制之企業延長至七小時，（依照蘇聯人民委員會核准之名單，有害健康之職業除外），又對於辦事處之僱員及十六歲以上之人自六小時延長至八小時。

凡企業之工作分三班輪值者，夜班之時間，限定爲七小時。夜班時間自晚十時起至晨五時止，且夜工之工資率較高。

在下列各種工業，其工作日較短，爲四小時至六小時，即開礦工業鋼鐵工業、鋁、苯二甲、酸鹽、鎂、銅、鎳、鉛、鋅稀有、金屬，黃金，白金等生產工業，不含鐵金屬之製造工業，油類工業，地方電力站，苯胺染料，合成纖維，玻璃，紙漿，紙類，木質化學品，煙葉，石棉之製造工業，水力利用之工作，火車頭，火箱之修理工作，無綫電站，肺病療養院，傳染病醫院精神病醫院等。對於未滿十六歲之成年人，並設定較短之工作日。

直至一九四〇年七月一日爲止所施行之工作日較短之職業名單，與今不同，此項名單尙係一九三八年所核准者。在內地自經應用主要之技術及衛生方法後，其中數種職業之危害性質因此減少。此種職業即不復列入新名單中，且依照一九四〇年六月廿六日蘇聯最高蘇維埃主席團之命令，對於担任此種職業之工人，設定七小時之工作日。雖對於有害健康之職業，工資率並無增加，對於工作日較短之職業，其工作之報酬，係按照對

於正常工作日所定之工資率計算給付之。對於工作日較短之職業，其標準生產量及報酬率，係按據為該種職業所設定之工作日之持續時間定之。

醫務工作人員之工作時間，自四小時至八小時不等，係視其職位及醫務機關之型式而定。中等學校教員之工作時間，定為六小時。高級教育機關講師之工作日，其時間相同，而其分派於講授及其他教導之時間，為每一工作日自二小時又四分之一至三小時又二分之一不等。

工業企業之辦事處僱員，其工作時間數額與正常工作人員相同。担任有害健康職業之辦事處僱員，其工作日較短，如工人者然。

年達十六歲之未成年人與成年人並等工作。未滿十六歲之未成年人，在蘇聯原則上禁止僱用。但在例外場合，勞動檢查服務處得容許僱用未成年人，唯未滿十四歲之未成年人，不得僱用之。於此場合，法律規定其工作為四小時。在戰事存續期間，各企業之首領曾經授權僱用十四歲至十六歲之未成年人，充作學徒。其工作日為六小時，非經蘇聯人民委員會之許可，任何企業均不得僱用之，使為超過該項時間之工作。

第三節 逾時工作

逾時工作原則上在蘇聯係受禁止。在例外場合，依法律所規定之原因，在有限制之規模之下，逾時工作得經許可，即每一工人每年不得超過一百二十小時，並在連續之二日內，不得超過四小時。在此限度內許可逾時工作，以便執行適應國防需要之勞動，防止災害，避免危險，實施對於社會所必要之用水，開溝，運輸，郵政，電報之工作，消除意外，或阻斷企業正常工作之不測，並完成因意外遲延致不能在正常時間完成而其停止足致重大後果之種種工作。

除限制逾時工作，並依某種理由予以許可之外，蘇維埃立法並規定援用逾時工作時所應循之手續。從事逾時之工作時，必須預先獲得在有關企業內行使職務之酬率與爭議委員會之核准。

逾時工作之報酬率較高。對於最初二小時之報酬率，增加百分之五十，其後之時間增加百分之百。戰事爆發時最高蘇維埃主席團曾以一九四一年六月二十六日之命令，授

權工業，運輸，農業及商業方面各企業之經理，經人民委員會之核准，設定強制的逾時工作，每日自一小時至三小時，其報酬率增加一倍半。

凡孕婦自懷妊之第四個月起，與哺乳母親在哺乳之最初六個月內，皆免除強制的逾時工作。担任輕便工作之殘廢者及患肺病之人亦同。充任學徒之未滿十六歲之未成年人，非經蘇聯人民委員會之核准，不得令其担任逾時工作。

經理處如不遵守獲得逾時之許可之手續者，應以違反勞動法典罪控訴之，但並不因此豁免其按照法定數額，依逾時工作報酬率支付薪資之義務。

企業或機關之經理處，必須將每件逾時工作之起訖及其所支付之報酬，登載於僱員之薪資簿與特設之逾時工作賬簿。

戰事結束後，在一切工業內逾時工作，皆開始消滅，而轉變至正常之工作日。

第四節 工作時間

在蘇聯，勞動時間之管制，並不限於訂定工作日之長度。同時又規定其他一切之因

素如休息期間，工作與休息之順序，以及工作週之長度。

蘇維埃立法認許三種休息期間，即工作進行中之休息期間；二個工作日間之休息期間（按日休息）；兩個工作週間之休息期間。

工作日進行中之休息期間，必須在工作開始後不過四小時，給與每一僱員。此項休息期間之長度，由內部勞動規則訂定之，而視實際工作條件為斷。法律所許可之最低限度休息期間，為三十分鐘，其最高度為兩小時。此種休息期間，不作爲工作時間計算。哺乳母親每隔三小時半，給與額外休息期間，以供餵哺其兒童；此種休息期間每次至少半小時，並作爲工作時間計算，而依平均薪資支付報酬。

繼續不斷之每日休息期間之長度，連同進膳之間斷時間，應達工作時間之兩倍。例如某甲每日從事八小時工作，即應享有滿十六小時之每日休息時間，包括進膳之暫息時間在內。

原則上，法律禁止對於僱員在制定之日期，不給以繼續不斷之每週休息期間。在例外場合，凡工人在規定爲休息日之日期工作者，對於該工人必須就其次之兩星期內，另

行給以一天額外之休息日。

除有每週之休息日外，又有下列之公共休假日：一月二十二日，係紀念一九〇五年一月九日之事件（血的星期日大屠殺）並係紀念列甯而設；五月一日及二日，即國際勞工階級團結紀念日；十一月七日及八日，即偉大之十月社會主義革命紀念節，又十二月五日，即憲法公佈日。一九四五年因蘇聯人民委員會之特別決議，另加制定休假日二日，即一月一日之元旦日與五月九日之對於德意志法西斯主義之勝利紀念日。

在此類日期，禁止工作。此項法律不適用於生產過程應繼續不斷之企業或某種公共事業，如醫院，電話交換，地下鐵道站，電車，用水等。如在國定休假日工作者，其薪資加倍給付之。

第五節 假期

關於按年假期之立法，一方面成爲休息及休閒權之主要保證之一，同時又積極有助於其他蘇維埃勞動組織原理之實行，如經常工作人員之建立，勞動力之正當分配，工作

人民健康之保護等項是。

關於假期之立法，規定如下：

(甲) 獲得假期之權利以僱員已在特定企業或機關連續工作滿十一月為條件。

(乙) 國民經濟若干部門之僱員，已在同一企業內工作滿一定長度之時間者，得給以額外之假期。在此場合，工人因經濟團體之命令而自某一企業轉調至另一企業工作者，對於獲得此項假期所必需之連續服務之長度，不發生影響。

於計算使僱員於其工作之實際時間以外有權獲得假期之時間之際，必須斟酌其並不從事實際生產，但依照法律受取全部或一部工資之時間，（例如當其在假受軍事檢閱之時）又其因暫時喪失能力（如因疾病，懷孕，生產，檢疫扣留，看護家中病人等）而不工作，但始終受取保險津貼之時間。

國家對於保證人民休息權之關心，充分表顯於假期照給工資之原則，即對於工人及其他僱員就其全部假期，支給平均薪資；此係根據假期前十二個月之平均薪資計算之。此種關心，又表顯於禁止不經僱員同意而將假期分成片斷部份之假期連續之原則。在例

外場合，許可以金錢上之補償代替假期，但須憑酬率與爭議委員會之決議，並限於僱員在未有機會獲得假期以前而從解僱之場合；原則上每年均須給與假期，並不移轉至翌年。

一切工人均按年給與假期，並無例外。假期之長度，為十二工作日，未滿十六歲之少年為一個月。

另有較長之假期，給與科學界工人（自二十四日至四十八日），教師（四十八日），高級教育機關之講師（四十八日），若干種類文化機關之工人及木材工業之常駐工人（二十四工作日）。

對於担任辛苦及有害健康之職業之工人，又設有額外之假期。額外假期在通常假日之外給與之，但與之相連續。其長度自六個工作日至十二個工作日不等，在若干種類，甚且更長（如飛行家及民用航空隊之機械工人三十六日，烏克蘭之精神病院醫務工作人員及看護二十四日等是）。

蘇維埃勞動立法又規定在同一企業內長期服務者可得額外假期。

凡一面求學一面繼續任職，以求參加畢業考試之夜校學生，亦給以照給工資之額外假期，此項假期自十五日至二十日不等。

凡於獲得假期以前經解僱之工人，如在過去一年內工作滿十一個月者，給與全部金錢上之補償，其數相當於其應得假期之長度；其工作未滿十一個月者，依其在該項職業所應得之假期，比例計算，受取補償金。

在戰爭期間，蘇聯最高蘇維埃主席團曾就全部作戰期間取消一切國營企業合作社，公共企業及機關之通常假期與額外假期，而代以支付金錢上之補償。僅於遇有疾病之場合，始准給與戰時假期。嗣後經准許以戰時假期給與高級教育機關之工作人員（在求學暫息期間），因戰事及勞動而成爲殘廢者及前曾繼續工作之受取老年養老金者。對於孕婦則於生產休假之外加給通常假期。

一九四四年間人民委員會曾強制一切企業、建築業及機關之首領對於一切未滿十六歲之未成年人給與十二工作日之戰時假期，並就其餘十二日支付金錢上之補償。

一切工人及其他僱員之通常假期及額外假期，已因戰事結束，由蘇聯最高蘇維埃主

席團頒佈命令於一九四五年七月一日起一律恢復矣。

第六章 工資

第一節 工資之立法原理

蘇聯憲法所載明之「各盡其能，按勞取值」之原則，實為蘇聯對於工資之法律上管制之基礎。僱員之性別，年齡，種族，及國籍，皆不得作為違背關於工作報酬之一般規則之理由。蘇聯憲法第一百二十二條訂明蘇聯婦女經保證就其與男子所為同等工作有取得同等薪資之權利。因種族上或國籍上之不同，而在工資上加以差別，為蘇聯勞動法規所不取。

因年齡關係而對於工資有所增減，為法所不許。與成年工人為同等工作之少年，受取同等之報酬。

工資上之差異，係基於工作之熟練與不熟練，及工作之輕易與辛苦之區別。

史大林於若干演詞及著作中申論工資問題，直接關涉工作人員及其在生產中之職分問題。彼指明需要一種足以固結有決定性之生產鏈環並激勵人民獲得更大熟練之工資制度。工資之適當組織，足以減少勞動人數，並增加勞動之生產力。

蘇維埃國家，貫徹始終，實行按照工作之數量及品質給付報酬之原則，換言之，即對於工作優良者給以物質上之激勵之原則。爲對於不同之工作，給付報酬計，經按照工作之熟練、困難之程度及其他工作條件，設定各種等級。工作愈熟練，愈難執行者，其報酬自必愈高。薪資係直接依勞動生產力定之，其增加與生產量相並行。

工資在多數場合以法律定之，最初由政府之決議，或由人民委員會委員長（部長）依據政府之決議以命令定之。

第二節 工資率表與薪水

對於需要不同技能之工作，確定其報酬之方法，或爲直接訂定各種熟練程度之工資率或則藉助於爲各種職業製成之工資率表。

工資率表包含一定數目之等級，指示執行某種工作所需要之不同程度之熟練，並包含各種係數，表示作爲單位之第一等級之工資與其他等級間之關係。

對於依時間計算工資之工人及依件數計算工資之工人，其第一等級之工資率，係各別訂定之。每小時，每日，或每月，皆訂定一定之工資；關於同一等級之技能，計件工資率通常超過計時工資率。

第一等級之工資率，乘以工資率表中所示相當之不同等級之係數，即得其他等級之工資率。

各種工資率表所示等級之數目，互有不同。有七種等級者，又有八種等級者，亦有九種等級者，皆所適用，視技能之各種程度及其間之差異而定。關於建築工作，有適用七種等級之工資率表者，其第一級與第七級間之比例爲一與三·六。因此，屬於第七級之技能高超之工人，其所得工資，爲屬於第一級之工人之三·六倍。

此項將工作與工人列於一定之技能等級之分編方法，係藉助於工資率手冊爲之。工資率手冊與工資率表，皆由政府各部會同各工會之中央委員會，爲各部門工業製成之。

手冊內包含特定工業內各種職業及工作所必需之技能之名單及敘述。此項手冊將某種工作按照其複雜性，正確性，責任及其他因素，列於一定之等級。工人之技能，由企業之經理處按照工資率手冊，定其等級。

辦事處僱員之薪水，係以對於每一職位訂定一定之月薪之集中方式確定之。工作人員名冊及機關內辦事處僱員之薪水，與企業之管理裝置均由蘇聯部長會議之人事委員會核准之。對於已經核准之工作人員，薪水與普遍費用之預算表之遵守則由蘇聯財政部及其代理機關監督之。

凡特定之企業，辦事處，或團體特別有價值之專門家及工人，得給以私人薪水，其數遠較同樣職位之普通薪水為高。准給私人薪水之權，由蘇聯部長執掌之，在各共和國或本地政府所管轄之機關，企業與團體，其權由各該加盟共和國之部長會議執掌之。私人薪水之數額，或可達於同樣工作之通常薪水之一·五倍，但不得超過蘇聯部長會議所規定之最高額。非經蘇聯部長會議之核准，不得指定超過此項最高額之私人薪水。

工資率表與工資率手冊，工資率與薪水，皆足資對於工資依照工作之技能與條件而加以區分。同時又根據勞動之實際支出費用與其結果而為區分。此項區分，乃由設立相當之工資制度達成之。

在蘇聯工資之支付，有按件計算者，或有按時計算者，此外又有一種獎金制度。

在按件計酬制，工資依實際之生產量定之；在按時計酬制，則工資依投入於工作之時間定之，而在獎金制度則工資兼視所投入之時間及所成就之結果定之。

在蘇聯，主要之工資制度為按件計酬制。對於各生產量單位，（此種單位係以各種方式表示之在一切企業皆有訂定）其支付報酬所根據之工資率，可於兩種方法中任擇一種確定之，即以訂定之每日標準生產量除相當之技能等級之每日計件工資率，或以分派於生產特定單位之時間，乘每小時工資率。

按件計酬制因激勵勞動生產力之增高，對於工人確保其有較高之工資並增進社會財

富之升漲。在每日八小時工作制之衛生安全之工作條件之下，實施此項制度，對於工人之健康並無任何不利之影響。

第四節 標準生產量與工資率

勞動之科學化組織，與正當而以工藝為基礎之標準生產量之設立，為按件計酬制有效實施之首要條件。所謂標準生產量即某一工人在一小時內或一個工作日內所生產之數量；此項生產數量必須具有為全日工作並充分使用其機器之誠懇真摯之僱員所能生產之標準品質。於求得此項標準之際，須斟酌原料之性質、裝備與工具之型式及狀況。標準生產量係向各工人所要求之最低數量。工人因其過失而不完全標準者，被認為其不適合於工作或不能執行其職務之指標。此項尺度，不能適用於未有機會充分諳習其職業及其新環境尙未習慣之新工人自不待言。

標準生產量係由經理處依照商店監督人所提出之草案，加以核准，唯有一強制條件，即須由工人與技術工作人員幫助計算此項標準。標準生產量由經理處以命令向企業之

全部或其若干部門提出之，並於適當時間內通知有關工人。標準生產量不能有溯及既往之效力。工人或工會團體，對於特定標準認為不正確者，得向酬率與爭議委員會申訴。

標準生產量經核准後，在一定期間內確定不易，除有某種例外情形外，於其該項期間屆滿前，不能修改之。如有在標準制定以前所未能預料之新組織方法，工藝方法及合理化施行時，以及在工作過程中發見標準內有顯明之錯誤時，可以作為在期前修改標準之理由。

依照既定程序，對於一切各部中央行政處之修改標準生產量及工資率之訓令，係由各部及全蘇工會中央委員會秘書會同頒發之。再由各該中央行政處之首長依據此項訓令會同各該工會中央委員會之主席向特定之企業頒發修改標準生產量與工資率之命令。

企業之經理處與技術工作人員必須供給完成該項標準所必要之條件，祛除生產上缺點，並實行便利勞動生產力之有組織之及技術上之措施。經理處並負有義務保證對於工人就其工作上給予有系統的與繼續不斷之指導與教訓，以便幫助其完成標準。

此種標準生產量在蘇聯係對於勞動生產力，工人數目及生產總額之設計上之革新點

，實爲對於工資之正當組織及提高勞動生產力之基本要素。

如某一工人由於其自己之過失而不能達到標準時，對於其勞動，即按照其生產之實際數量及品質而支付工資。如非因其自己之過失而不能完成標準者，其所收入不得少於其在工資率表上所屬等級應得工資之三分之二。

最近在工人中有照料數具車床之新發展，遂有將工資制度另加管制藉以鼓勵此項新式之斯丹哈諾夫運動之必要。對於照料一具以上車床之工人設有下列之報酬制度：

(甲) 凡工人所担任掌管之車床，其數較多於現行標準生產量所規定者，其報酬按照十足計件工資率計算之。換言之，工人自動照料數具車床時，對於原爲一具車床所定之標準並不增高，因此額外機器所有之生產量使該工人獲得較多之工資，且係十足計算之。

(乙) 如某一工人所照料之車床，全係包括在標準內，而對於數具車床所爲工作，非由於該工人自主發動者，其標準生產量乃按照全部車床計算之。其工資率之計算方法，乃將工資率標準除以所掌管之機器之數額，並將所得之商，除

以各具車床之標準。試設例如下：某一工人掌管三種不同方式之車床；第一具車床之標準為每小時五單位，第二具車床之標準為十單位，第三具車床之標準為十五單位。該工作之每小時工資率為二盧布又十戈比。欲算出其計件工資率，可先將每小時工資率除以三（即車床之數）：

$$\frac{2\text{盧布又}10\text{戈比}}{3} = 70\text{戈比}$$

再將所得之商，除以各具車床之標準，其工資率當如後列：

$$\text{第一具車床} \quad 70 : 5 = 14\text{戈比}$$

$$\text{第二具車床} \quad 70 : 10 = 10\text{戈比}$$

$$\text{第三具車床} \quad 70 : 15 = 4.66\text{戈比}$$

按件計酬制，可區別為二：

一、直接計件工資率、為每一生產單位而設，對於超過標準之生產，其工資率仍屬相同，工資與標準生產量之完成成正比例。

二、累進計件工資率、對於完成標準與超過標準設有差別。對於在標準生產量

內之一切生產，依照正常工資率支付工資，如有超過部份時其工資率累進增加之。

在上述兩例，額外工資，皆不受任何限制，並純依較多之生產而定。

在若干部門之工業，（煤礦。建築，衝風爐，及鋼鐵生產，紗廠等）累進計件工資率為主要之制度，且及於直接從事生產之過半數之工人。在其他部門（機器工業，）則直接計件工資率為主要之制度，但即使在該部門，於關鍵過程及辛苦工作，仍首先應用累進計件工資率。

累進計件工資率之原則與其適用，係具體的表現於政府之決議中，其一部份並表現於經各工會同意約定之各部之命令與規則中，此種原則分述如下：

（甲）如作為基準之標準生產量已經超過時，即依累進計件工資率支付其工資。原則上，並非對於全部生產，而僅於所生產之超過標準之部份，依累進計件工資率支付工資。

（乙）累進計件工資率之計算，乃就一定期間（一月或兩星期）之工作之結果為之

，而在此一定期間，在特定企業，本有工資支付者。確定按月標準之方法，係將按日標準，乘以減去疾病時間、假期及工人從事於執行某種公共職務之日數後之工廠時間表內之工作日之數額。

(丙) 於確定標準是否完成之際，僅對於品質善良之生產，始加考慮。

(丁) 在若干工業部門，累進計件工資率，係用政府所決議採用之特別工資率標準訂定之，在其他部門，則由各部以命令採用之特別工資率標準訂定之。此項工資率標準，視各種工作而異，其標準之上升，在較爲辛苦及複雜之工作，比諸較爲輕便與簡單之工作，更爲劇烈。

下列之累進計件工資率表，係蘇聯政府於一九四二年對於戰時在鐵路上之火車及轉轍人員所制定者：

超過完成按月工作標準百分數	超過按月標準部份之生產之工資率增加百分數
百分之十.....	加百分之百
百分之十以上.....	加百分之二百

以下爲對於建築工作之另一種之累進計件工資率表：

超過完成標準生產量之百分數 超過標準部份之生產之工資率增加百分數

百分之十以下……………加百分之十五

百分之二十以下……………加百分之三十

百分之五十以下……………加百分之六十

百分之五十以上……………加百分之百

從組織上之立足點論，下列區別應加注意：

(甲) 個體計件工作制，此時每一工人皆被指定一確定之標準並依據其個人之生產計算工資；

(乙) 集體計件工作制，此時標準生產量係對於一組之工人計定之，其工資係依照其一組之工作之結果計算，並按照各別之技能及所加入時之間，由其各員分配之。但通行之方式，為個體計件工作制即由各僱員對於其工作之結果各自負責。遇有依工作之性質不能再分，而由數人同時執行，並無法估計各個工人之生產者，乃應用集體計件工作制。

第五節 按時計酬制

在按時計酬制，報酬之支付，乃按照訂定之每月、每日或每小時之工資率並依據僱員所加入之勞動之數量爲之。依此制度，工人之技能，有時工人服務時間之長度與教育皆須加以斟酌，但其個人之生產不影響該工人之工資。

在蘇聯，按時計算工資之制度，僅在依工作之性質，不能訂定標準生產量或工作不能以一定之單位計算（例如担任看管管器具而於必要時從事修理之電氣工程師之工作）者，始適用之。多數辦事處工人，皆依按時計酬制支付工資。

依按時計酬制支付工資之工人，如担任額外職務者，應給與額外之報酬，即其所實行節約之一部，通常爲所節省者之百分之二十五至百分之五十。

第六節 獎金制度

獎金制度大多關涉管理工作人員及技術工作人員。除其訂定之按月薪水以外，屬此

種類之僱員，就其對於國家計劃之超越完成，在若干部門就其對於國家計劃之完成，受取一種獎金。

獎金制度規定所及之僱員之範圍，決定獎金數額之因素與條件，皆載明於蘇聯政府與各部部长所核准之關於各部門工業之規程中。獎金制度之制定，係適用最大個別化之原則。各管理員，工程師或技術人員皆係對於其負責部門之工作受取獎金，而非對於企業之全部而論。例如商店之工作人員所收取之獎金，乃依照該商店之成績計算之。決定獎金數額之因素與條件，通常為按照時間表之完整生產，耗廢之減少，預計生產成本之節約等項。如不遵從此類條件時，企業之首領（至於有多數之企業之首領時則為工業之管理機關），有權減少獎金，並在某種場合有權完全停止發給獎金。獎金之數額，乃根據屬於管制獎金制度之規程中一部之標準，此項標準乃以關於改良生產指數之累進標準之原則為根據。

通例獎金係以每月之成績為準，在某種場合，則以每季之成績為準。僱員所應得之獎金，不得以其在過去期間內工作不能令人滿意為理由，而減少之。若干獎金規程規定

應給與經理處額外之基金，作為獎金規定所不及之工人賞金。此項基金通例相等於給與獎金規程所及工人之獎金之總額。

獎金制度之應用，其目的又在消滅搗毀與停工，獎勵器具之適當之維持，原料、燃料之節約等。例如在棉紗工業，如某一部門超過標準生產時，對於該部門之工人首領，即給與獎金；爐灶工人如其爐灶超過按月標準生產量時，可得獎金；火夫如減省燃料之消耗者給以獎金。

獎金之訂定，通常以僱員之薪資或所得節省之數量為比例。

除以獎金為工資制度之一部外，企業方面並對於在社會主義競賽中成績最佳之工人與賞金。此項賞金由經理處與公共團體提議發給之。對於其數額與回數，法律或契約皆不加規定。此項賞金之特別基金之來源，在平時，為自一部利潤中所得來之經理處之基金；在戰爭期內，此項賞金之基金係由政府所特別分派於全蘇社會主義競賽者。

勞動法典規定工資不得低於該管國家機關就特定期間對於各種等級之工作所訂定之最低額。

一九三七年間，人民委員會曾宣佈對於工業與運輸業中工資較低之工人與辦事處僱員提高其最低工資額。然實際上大多數之工資較低之工廠與辦事處工人所得工資，超過最低額甚多。

另一決議對於在戰時工業之若干部門中受再訓練之工人規定其最低工資額。在再訓練期內，保證此類工人取得一定之工資，合其以前平均收入之百分之八十至百分之一百。對於一切收納於企業內作為學習員之新工人，亦保證其取得一定之最低工資額。學習員之最初三個月之工資係依照工資率表中最初三種等級之標準支付之。

蘇維埃勞動立法又包含其他方式之保證最低工資（詳見第四編）。例如對於調任輕便工作之孕婦依照其過去平均收入支付工資；對於因生產之需要而調任不同工作者，依其平均收入支付工資；對於調任技能較低之工作者，依其過去十二日之收入支付工資；對於非因工人之過失而損失之時間，按照工資率標準之二分之一或三分之二支付工資等

是。

在戰爭期內，戰區路綫上鐵道上之火車與轉轍工作人員取得十足之戰前收入，當時其收入本已非由其自己之過失，而跌落至戰前水準之下。在其他鐵路綫上，此等工作人員取得之工資亦爲一九四二年政府決議所訂定之工資之百分之七十五以上。

勞動立法規定企業方面必須向工作人員償還其因生產所必需之費用，例如工人所有器具之消耗，因調至新地點所生之費用。一切此類費用，皆按照一定之標準補償之。

工資至少每兩星期支付一次。對於期間在兩星期以下之臨時工作，其工資於工作完畢時，立即支付之。違反法律所規定之期間，遲延支付工資，構成刑事上之犯罪行爲。削減工資非於法律所規定之場合，並依法律所規定之程序不得爲之。

第八節 管制工資之方法

工資問題，各種制度之適用，與各種職業之工資率之相互關係，在某種場合，直接由立法規程決定之，在其他場合，由經理之命令或企業與工會團體間之契約決定之，視

工業部門及各種職業而異。例如煤礦工業，鐵道與水路運輸，自動機與棉紗工業，建築業，複合機之駕駛員，高等教育機關與中等學校之工作人員，醫務人員及其他多數人員，其支付工資之制度，由政府之特別決議訂定之。關於此類問題之決議，其由各部及中央行政機關爲之者，亦係根據政府之指令爲之。

戰事使管制工資之事務更爲集中化。此種集中化，廢除以契約管制工資問題之方法，而將一切關於訂定工資率，工資率表等之事務集中於政府高級部門之手中。然此並非即謂企業之首領已自管制工資之過程中完全剔除。反之，且令彼等負責對於支付工資之原則正確實行，並仍掌管訂定影響工資之主要因素之一之標準生產量之技術。訂定標準雖亦係國家管制之對象，然標準生產通例並非由中央訂定，而經理處在此地界，有廣泛之權力。

一部份分權化之原理係表顯於企業之經理所有在核定之工資率表之範圍內對於特定職位訂定不同之薪資之權利。

工會在管制工資上占極重要之地位。彼等參加於討論及起草關於工資之法律與決議

，並制定工資率表；工會對於工資標準具有權威，並監督工資之支付，並抵抗在此地界之任何違反法律之行爲。工業機關之工會委員設有管理工資問題之特別委員會。

工資事件與勞動組織及生產問題有密切之連繫。欲對於工資制度爲適當之組織，非以工作之適當組織爲基礎不可。因此工會之工資委員會之活動，亦包括如社會主義競賽之組織，生產會議，技術訓練等事項在內。該委員會研究在特定企業內之工資制度，受理工人之控訴，控制修正標準生產量之工作，檢核工人之技能是否已經爲適當分等之類之事務。

在戰爭期內，工資與薪水，在蘇聯，並未遭受低落。反之，且有甚大之增加。自一九四二年至一九四四年間，曾以增加薪資爲目的，而對於工資制度加以修改，其範圍包括國民經濟之許多部門在內，即運輸，機器與曳引機站，與國營農場，商業，教育，衛生，科學等各機關，藝術企業，政府辦事處以及其他是。關於各種職業與技能之工資，已創導較好之關係；依直接兼累進按件計酬制支付工資之工作之範圍，已經加以擴展，制定標準生產量之技術已經改進，且此項標準必須每隔相當期間加以修改。

一九四二年至一九四四年間政府所頒佈關於工資問題之決議之特色，即係對於幫助決定各工業部門之差別的工資率表之技能與其他要素所為澈底與實際之綱目。在關於鐵道上火車與轉轍工作人員之工資率表內不但顧及技能並且斟酌及於火車頭之型式，火車行程之距離，交通之稠密等；企業管理人之薪水，視生產出品順序之規模而定；醫務工作人員之工資率表注意及於醫務機關之容量，僱員之訓練與服務時間之長度，所含之危險，結算之方式等；教師之工資率表包含諸如學校之型式，教師之教育與服務時間之長度，所教授之科目，學生之年齡等類之要素。

第九節 工人之供給物品

戰前普通國營及合作社商業機構供應工廠與辦事處工人之需要，與其他公民一律相等。工廠僅為其工作人員組織飲食店，膳食櫃，修理店等。若干企業並組織副農場，以蔬菜及牛乳品供給飲食店並及僱員之用。

但在戰時情形之下，工廠與辦事處在對於其工作人員供給食品之事件上，其職分大

見增強，且經與以有關其自己之僱員以及整個國家之其他職務。

由於政府之決議，國民經濟首要部門內之工業機關，設立特別之工人供給部。關於國家所供給之配給食品，並及以大量購買方式得自副農場之出產物，均由此種供給部負責組織辦理對於工人供給食品及製造之職務。

某種有關供給食品之義務曾經直接課諸企業與機關，如按時向其工人及其家屬發給配給簿等是。

工廠經理曾經授權對於超過標準生產限量之工人擴大其享受供給食品及消費物之權利。

副農場在戰時頗有效用。蘇聯人民委員會在戰前曾採行一項決議令企業之經理及本地當局負擔設立副農場之職務。國家農業銀行曾對於企業給與定期二年之貸款，以資組織此項農場，區蘇維埃並劃給必要之土地。

在戰時情形之下，副農場成爲對於工人供給品之主要來源；全國各地均紛紛組設，並經給與貸款，曳引機，工具，種子等物。

又須特別提及者，即爲個體分配與集體分配，此亦使戰時食品之供給爲之增加。曾有廣大地域之國有土地，移交與個體分配與集體分配之持有人，此輩持有人皆經供給運輸及曳引之工具，耕具等。

此項分配係經分派與各該有關企業，定期自五年至七年。

第七章 勞動保護

蘇維埃立法上之勞動保護係指限定企業方面所有關於正常，安全及衛生之工作條件之義務之全體規程而言。

關於勞動保護之規定，並包括監督勞動法規及勞動保護特別辦法施行之機關所有之組織，活動，權利與義務。

蘇維埃國家對於勞動保護，認爲係至高無上之重要事項，爲勞動組織之不可或缺之要素，與勞動生產力，工藝上之進步及人民物質水準與文化水準之提高，皆有密切之關

係。商業團體，工廠，工場之首領及負責實行安全辦法之特別僱員均須嚴格遵守關於勞動安全及勞動保護之一切規程與辦法，對於指定供此類目的用之基金，須為合理之耗費，並須遵守一切安全規則。

勞動保護，在蘇聯，以下列方法保證之：

(一) 確立嚴格之法定標準，約束經濟團體遵守關於勞動保護之永久與通行辦法之順序表；

(二) 供給實行此種辦法之國家分配基金；利用勞動保護基金之手續，實際辦法之性質，與其實行之時間表，均由企業之經理處與工廠工會委員間以特殊契約訂定之；

(三) 設置廣泛之技術訓練及技術宣傳；

(四) 組織勞動保護辦法之普通與特殊之監督，由勞動檢查服務處及賦有監督權利之其他機構執行之（如礦業檢查服務處，衛生檢查服務處，鍋爐檢查服務處是）；

(五) 組織廣泛之公共管制；

(六) 對於不遵守關於勞動保護之法律及規程者，使受嚴厲之懲戒處分，如有較重大之情形時，使受刑事控訴。

勞動立法所包含之規程對於一切企業均有拘束力，並有特別規程適用於國民經濟之若干部門。依照法律，任何企業非經勞動檢查服務處及辦理工業，衛生及技術管制之機構之核准，不得開辦或遷移至其他房屋。企業之經理處，必須預先取得勞動保護機構之許可，然後方得重建其房屋，發行出品，或更換其所有設備（如重排機器，換用新機器等）。勞動法典載有明確條文，規定生產房屋之大小及高度，燈光，熱氣，溼氣，牆壁情形，天花板，地板，暖氣設備，人造光亮之來源，通風，安全設計，淋浴器，工服之供給，肥皂等項。

對於工業用房屋設計之際，勞動保護及勞動安全之問題，必首先加以考慮。設計團體必須於其計劃內設置各種安全設備，並製成詳細之藍色照相。

有許多訓令規定傳導帶之裝置與運用，機器之裝置，如何使其安全，如何加以運用

及裝配安全保障物之手續。企業之經理處，必須經常檢查安全保障物及安全設備之狀況。

各工人之個人品行與其關於安全第一規則之知識，對於安全之工作條件之確保，實為首要。因此勞動立法與各團體之各項指令規定經理處應負責辦理下列各項工作：

(甲) 教導新來工人、任何新來工人必須至其對於企業之一般工作規程熟習以後，方得開始工作；

(乙) 實地教導、此項教導必須包括使工人熟習其所應執掌之器具之特徵，其運用之規則及安全辦法。對於每一工人皆供給其關於安全規則之印就教導單；

(丙) 有系統之經常教導、此項教導應於工作過程中，在日常監督之進行中給與之。

凡工人及技術工作人員與管理工作人員不遵守安全規則者，均視為勞動紀律之重大違背行為，在某種場合，並視為刑事犯罪行為。

照管機器之工人如使運用機器者或在其鄰近之人員臨遇危險者，必須受特殊之安全

第一之測驗。關於安全規則之智識亦經編入於授與一切工業工人之強制修習之最低限度技術知識中。

凡有防止工作上不測與增進安全之功績者應得特別犒賞。

凡與安全及工業衛生有影響之事務，皆由企業之技術方面之主持人辦理之，在各別部門，由各該技術工作人員與管理工作人員辦理之。企業之首領，商店監督人與工頭對於工廠房屋，裝備之狀況及生產之適當組織，從安全之出發點而論，皆須負担責任。

蘇維埃勞動立法強制經理處設置關於工作上意外事件之嚴格紀錄。關於此項紀錄之登記與編輯，設有慎重草擬之規則，其目的在表明與消滅意外事件之原因，並在確定各項意外事件之責任。

一切企業與大工場皆有醫務中心，在遇有意外事件時，施行急救，供給醫藥治療，並實施預防工作及衛生教育。

工業衛生與職業健康之問題，係包括工廠房屋，機器與工廠場地之清潔，對於自由交通之一切障礙物之消除，洗濯室，淋浴器，浴室之裝置，肥皂、手巾與工服之供給等

等在內。

從事於有害健康之職業之工人，須經過定期舉行之醫務檢查。此等工人經常由醫師診察，使用預防方法，以防止有害質素影響工人之健康。定期舉行之醫務檢查，對於從事於食料出品，供應用水之企業之工人及為公共衛生及健康服務之工人，亦係強制施行。

蘇聯所設置之勞動檢查服務處，一方面係工會之代理機關，並於其所有活動，廣泛利用工會之辦法，同時亦由國家授以廣大之權力。

勞動檢查服務處對於勞動立法與勞動保護之實行，行使廣大之管制，並採行必要之辦法，以保護工人在工作上之安全與健康。勞動檢查機構有權在日間或夜間隨時視察為其所管轄之一切企業，對於違犯勞動保護規則之人，科以罰金，但以此項違反不受法院控告者為限。

工會之中央委員會，為保護未成年人之勞動，設有特別檢查服務處。

公共勞動檢查員及勞動檢查委員會，皆由工人選舉之。

蘇維埃國家對於勞動保護之不斷的關注，即在戰時艱難情況之下，亦不鬆弛。曾以巨額款項撥作勞動保護與安全之用，並切實限定其使用之程序。

第八章 婦女及未成年人之勞動

蘇維埃國家不但宣佈婦女之平等，且又保證婦女獲致實際在社會上經濟上及政治上與男子平等之一切必要條件。蘇維埃婦女與男子在平等條件之下，參加於一切創造性努力之活動範圍，運用其力量於工業之不同部門，耕種，文化，公共及國家活動。蘇維埃婦女一律賦有工作權，休息與休閒權，物質保障權，教育權。

十月革命以前，俄羅斯女工中之絕大多數，從事於不熟練之工作；其中百分之五十五，被僱為家庭僕人，其他百分之二十五為大農及地主充當勞工。在蘇聯，除費力之職業與危險之職工以外，婦女担任一切工業部門之工作，從事於熟練職業之婦女之比例，猛烈增加。

在戰前曾有十萬以上之婦女駕駛曳引機，收割複合機及其他耕田用機器。有十七萬以上之女性工程師及技師服務於工業界；有女教師六十五萬人；女醫師七萬三千人；有三萬三千人從事於科學上研究工作，並服務於高等教育機關，又有九千名以上之具有高等教育之婦女被僱用為農業專家，數千名婦女在工業，農業，運輸及普通行政工作上，執有首要之職位。

在作戰期間內，婦女在工業，農業及其他工作地界上之職分大為增強。婦女佔蘇維埃戰事工廠中全部工人，工程師及技師中之半數以上。戰時所訓練之一千三四百萬名曳引機，複合機駕駛員，機械師中，有一百萬以上皆屬女性。

約有五十萬婦女，為地方蘇維埃之代表，有一千七百名以上之婦女，為蘇聯最高蘇維埃代表與自治共和國最高蘇維埃代表。

蘇維埃國家對於婦女給與充分之機會，以從事於有益於社會之勞動，同時行使其母性之權利與義務。

母親與兒童之保護，及家屬之緊密團聚，始終為蘇維埃國家重要工作之一。國家對

於爲母親之婦女，供給大量之物質上補助。一九四四年七月，當作戰方酣之際，蘇聯最高蘇維埃主席團曾頒發命令，對於孕婦，家屬衆多之母親及未婚之母親予以國家補助，增強母親與兒童之保護，並設立母性女英雄之稱銜，榮譽母性狀，及母性勳章。

在工業界工作之婦女，自其懷孕之第四個月起，不許做逾時之工作，自其懷孕之第六個月起，禁止做夜工。

凡哺乳母親，給以特別休息期間。在特定企業內工作已滿三個月之一切女性僱員，如懷孕時，於其經常按年假期以外，復得有七十七日照給薪資之生產假期，（分娩以前三十五日分娩以後四十二日）。在一九四四年七月之蘇聯最高蘇維埃主席團命令以前，生產假期爲六十三日。

關於未成年人之僱傭之蘇維埃立法將國家對於熟練工人及專門家之訓練之關注與其對於保護未成年人之健康與給與生理上及心理上發展機會之注意合而爲一。此兩項工作，有不可分離之關係。

未滿十六歲之未成年人，在原則上，不許工作。勞動檢查服務處僅在例外場合，許

可僱用未成年人，但未滿十四歲者，決不允許。在戰時情形之下，年在十四歲至十六歲間之未成年人，曾經許可擔任工作其範圍較前爲廣。曾爲組織個別訓練與集團訓練。少年人非經初步醫務檢驗，不許在工業方面擔任工作，並爲設制較短之工作日。在戰時，未成年人經給以按年休假期間，作爲一般原則之例外。工廠之經理人必須對於其青年工人，供給膳室，休息與娛樂之設備。

一般休養所之便宜設備中之百分之二十五，係爲未成年人保留之，爲職業學校學生所保留之便宜設備，尚不計在內。未成年人一律免費享受便宜設備。

凡未滿十八歲之未成年人，不得僱用其從事於危險性之職業，煨燒硫磺及砒素鑛沙，開礦及加製鹽酸鉀，在煤爐上工作，在打鐵店工作，礦洞工作，有機性染料之生產等項。未成年人僅許舉提在有規程所定限度內之重量。

全蘇工會中央委員會有各項決議，計劃對於青年工人確有利健康之工作條件。此項條件包括休息便利之組織，青年工人特別療養院之開設，文化服務，適應青年之日常需要，給與普通及技術教育，供給運動便利，幫助研究外國語文等項。

第九章 勞動紀律

在蘇聯勞動紀律乃以工人之公民意識，工人對於生產結果之興趣及其對於公共義務之誠懇真摯之態度為基礎，已如前述。

包括工作人民中最廣闊基層之社會主義競賽（或競爭），實為生產上勞動之內部組織之主要因素。社會主義競賽在戰爭期間以前，成為保證全面經濟發展之力量，在戰時當蘇維埃工業，運輸與農業必須着手進行確實鉅大之工作之際，尤見更加重要。

在生產上斯達哈諾夫工作者，實盡重要之職分，所謂斯達哈諾夫工作者，即係對於其工作之技術，已嫻習完美，而超越過去技術水準之革新者。斯達哈諾夫工作者，由於合理組織其工作，利用其工作時間之每一秒鐘，發生最大之效率。由於猛烈提高其勞動生產力，斯達哈諾夫工作者之薪資，遂見相當之增加。

第三次五年計劃期間內，曾產生下列各種新方式之斯達哈諾夫運動：計有斯達哈諾

夫學校，由先進工人向其同夥傳授其方法；公開檢查裝備，及其狀況與是否為有效率之利用；一個工人照料一具以上之車牀，又聯合各種職業，加強提高勞動生產力之可能。在戰爭期間內，社會主義競賽會流行於全國各地，並包括國民經濟之全體部門。於戰時社會主義競賽之起初二年內，以全部工業論，勞動生產力曾升漲百分之四十；航空機工業增加百分之七十四，坦克車工業增加百分之四十三，軍需品工業增加百分之五十四。

依據全蘇工會中央委員會及人民委員會所宣佈之條件，在全蘇社會主義競賽中得獎之企業，商店，與團體，可得蘇聯最優良之企業，商店與團體之稱號，並贈以國防委員會或蘇聯共產黨中央委員會之紅旗。

大量國家基金，經特別指定作為得獎者之獎品。此種獎品與紅旗同時贈給，並分配與最優良之工人，作為犒賞。

全蘇社會主義競賽運動之組織中極大部份屬於領導大部份之工人與其他僱員並日常指導其組織社會主義競賽之工會。

即在戰事發生以前，對於勞動上之卓越成就，已經制定榮譽稱號與徽章，包括賞品

，社會主義勞動英雄之稱號，榮譽勞動獎章，勞動剛勇獎章，傑出工人徽章等項。在戰爭時期，又產生對於團體與個人之新稱號及獎品。

爲應配合國民經濟以致勝利之需要而產生之戰時主要法令之一，即係一九四一年十二月二十六日之蘇聯最高蘇維埃主席團之命令。此項命令宣佈屬於戰時工業之企業之一切工人與職員，在戰事存續期間內，一律動員，在特定企業內工作。任意離去戰時工廠工作之行爲，經該項命令論爲私逃，須由軍事法庭判決，科處嚴厲之刑罰。

註：對德戰爭勝利結束後，蘇聯最高蘇維埃主席團曾以命令宣佈大赦，特別規定赦免一切因在戰時離去工作而處刑之人。

一九四二年九月廿九日所頒布之命令，規定一切在作戰地區之工人，辦事處僱員及工程工作人員，無論屬於國民經濟之任何部門，皆依同樣方式一律動員。

依據一九四三年四月十五日之命令，所有鐵道均經作爲戰時編制，鐵道僱員奉令在戰事存續期間內繼續留在鐵道上工作。

在水道運輸及商船隊，民用航空隊及北方海路管理處，均爲同樣之動員。

一九四三年間，蘇聯人民委員會曾核准關於上述成爲軍事編制之國民經濟各部門之勞動紀律之新規程。此項規程限定勞動紀律之基本要素，並強調企業之首領應有義務就職務之執行，示立模範，並對於誠懇真摯之工人，使用鼓勵之辦法，對於怠忽職務之工人，使用懲戒辦法。

企業與機關之內部勞動紀律，由內部規程規定之。蘇維埃勞動立法規定下列兩種之內部規程：

(甲) 蘇聯部長會議所核准之標準規則，對於一切國營企業，合作社及公共企業與機關均有效力；

(乙) 國民經濟各部門適用之規則，由各部及其中央組織會同各工會中央委員會頒佈之，並依照特定地界之工作條件擬定之。

對於內部規程之補充規則，於必要時，由企業之主任或機關之首領與工廠或辦事處之工會委員會協議訂定之。

是故工人之相互權利義務與維持內部秩序之管理，並非導源於個人之意志，而係以

法律或基於法律之規程爲其根據。有須強調者，此項規則所訂定之義務與權利之性質，對於雙方均可適用，此即謂其不特規定僱員之義務，且又規定經理處之義務。凡參加於勞動過程之一切人員，皆須負責遵守內部規程。

內部規程僅包括有關問題之一部份，諸如僱用及解僱工人之程序，經理處，工人，及其他僱員之基本義務，工作日之長度，利用及報明工作時間之程序，輪值之更換，歇息，關於安全及勞動保護之一般訓示，懲戒辦法。

其他要素如勞動過程之順序，如何運用某種機器，最低限度技術知識之學習，工人之分配等，皆以特別規則（工藝規則與訓示，安全規則，加製原料之訓示等），並以各該企業及其各部等之主管人員所發佈之命令及訓示規定之。

工人之建議與工會團體經常召集之生產會議，對於經理處之命令與訓示，有甚大之權威。

工會討論勞動問題與生產問題之權利，其所有經過各該機構實行其決議之可能性，對於企業內各時期活動之公共管制之行使——凡此均係根據法律，並爲極重要之因素，

足以影響工廠之內部秩序。

是以蘇維埃企業之內部秩序之維持，乃依據生產上寬大民主之原則爲之。不僅工人自己參加訂定內部秩序之規則而已。此項參加，係根據適當之法律上基礎，並經以法律鞏固之，訂明於各種部門的規程中。國家機關及企業之首領，經法律規定，有支持一切在此地界之合理的公共計劃，並使其容易實行之義務。

工會團體有權參與訂定及實行內部規程，並對於企業之活動行使某種管制，但並不因此致使工會承受企業經理處之職能，自不待言。

蘇維埃法律保證工作人民廣泛參加於生產之管理，並誘導其討論及實行一切生產計劃，提倡有條理之批評；同時又確立一人管理之原則，即某一企業，機關，商店或部門之首領，賦有執行其職務所必要之充分權力。凡蘇維埃之執行人員，應對於其所主管之部門及彼處必要命令之遵守，負完全責任。其所有工作包含使其僱員之創制性及創造性努力有極度的發展，指揮其僱員之一切共同力量以實行生產計劃。凡企業之一切僱員必須無保留的實行經理處之命令與訓示。違反此種命令及背抗既定之內部規程，均所不

評。

蘇維埃勞動法律首先規定道德上之勸告方法，如警告、申斥、或嚴重申斥，作為違反內部勞動規則之懲戒辦法。在較重大之場合，亦得採用其他辦法，如調任工資較低之工作，以不超過三月為期，或降級。如某一工人有系統的違反內部規程，而上述辦法不生效果，其繼續僱用又妨礙生產時，經理處得辭退其工作。

第十章 勞動爭議

在蘇聯因生產之工具與器械方面並無私有財產，故在成立勞動關係之雙方間，並無階級上之抵觸。雖然，在某一企業或機關之經理處之一方，與他方之某一工人或其他僱員之間，或不免有衝突發生。

勞動爭議往往由某一經理人方面之違反或任意解釋而起，亦得因僱員違反勞動紀律或怠忽職務而發生之。

最後勞動爭議之發生，亦得爲勞動法規上某項規定解釋不相一致之結果。

蘇維埃立法規定解決勞動爭議之辦法有三：即調解，訴訟，或行政程序。

調解者，勞動爭議由並行之委員會即稱爲酬率與爭議委員會者處理之謂。此項委員會由經理處與代表僱員利益之工會委員會各推同額之代表組成之。

訴訟者，勞動爭議經提付普通法院審判之謂。

行政程序者，勞動爭議由與爭議有關之企業或機關所隸屬之團體審核之謂。審核勞動爭議之行政程序，僅對於少數事件有其適用。大多數之勞動爭議，皆由酬率與爭議委員會或以訴訟解決之。調解與法院程序之間，有密切之聯繫，往往一件爭議先經交付調解，其後即經在法院內解決之。

審核勞動爭議之制度，係基於自整個蘇維埃制度之民主性質所發出之原則。此項原則，可以分述如左：

(一) 遇有勞動爭議時向爭議委員會及法院申請程序之簡單性。此點有三項事實足以表顯之：(甲) 每一企業及機關，每一設有商店工會委員會之商店，均設

立特別之酬率與爭議委員會；(乙)法律規定酬率與爭議委員會必須處理以書面或口頭提交調解之案件；(丙)法律規定酬率與爭議委員會及法院必須在適當時間傳喚一切有關當事人，訊問案件，並予以機會以便於訊問時到場並爲其利益辯護。

(二)勞動案件之迅速訊問。酬率與爭議委員會對於所提呈之陳述書，必須於三日內審核之；此在俄羅斯蘇維埃聯邦社會主義共和國及烏茲別克蘇維埃社會主義共和國之法院以五日內爲限；在其他一切加盟共和國之法院，其限期爲自七日至十日，但在討論僱員解僱之案件，則在一切加盟共和國之法院，均須限於五日內審訊之。

(三)爭議之任何一方，對於酬率與爭議委員會之特定人員或法院之人員是否適合於訊問案件，有抗爭之權，認許此項抗爭之問題解決以後，乃由工會委員會代表僱員出席於酬率與爭議委員會，至於經理處之代表，則由經理處任之。

(四)出席於工會機構之代表權。工會團體之代表，特別爲勞動檢查員有權在酬率

與爭議委員會或法院訊問爭議時，出席，並在法院到庭為僱員辯護。

(五) 勞動爭議之公開訊問。有關係之人及其他之任何人，皆有權於酬率與爭議委員會或法院訊問爭議時到場。該委員會必須公佈其記錄，以使一切僱員知悉，並須於開會後不過三日之限期內，向雙方（即經理處及工會委員會）送達經過證明之訊問記錄抄本；對於有關之當事人，應送達經過證明之記錄節本。

(六) 爭議之充分調查。委員會與法院，均負有義務，由自己發端或因有關係之人及團體之要求，而傳喚證人與專家，蒐集證據，與其他文書等項。

(七) 酬率與爭議委員會之決定與法院之判決之拘束性。此項原則，即表顯於發佈法院命令，以資強制執行法院之判決，而在勞動檢查服務處，則發給一紙證明書，以資強制執行酬率與爭議委員會之決定。委員會之決定，必須立即執行。關於法院之判決如不超過僱員之一個月工資之數時，亦須立即執行。在其他場合，法院之判決，依通常法律程序，發生效力，即須在上訴期間屆滿之後，並如經上訴時，則在上級法院核准原判決之後。

(八) 法院所爲判決或酬率與爭議委員會所爲決議之合法性之確證。此乃因給與對法院判決提起上訴之權，並由勞動檢查服務處對於酬率與爭議委員會之活動加以監督有以致之。

酬率與爭議委員會，爲一種機構，在勞動之組織上，生產上，勞動紀律之增強，及攻擊管理工作人員方面所有關於工人利益之官僚式態度均盡有效之職分。

是項委員會，最初雖不過爲審核勞動爭議之機構，然其活動並非限於訊問案件。委員會必須認識在審核爭議中所顯露之任何反常情形，並竭力鼓勵工人與經理處雙方履行其義務。

僱員方面出席委員會之代表，必須（經由各該工會委員會）向檢察署報告經理處所有，包含犯罪性之管理失當，專制之腐敗，又對於勞動法典之有系統之違反等成分之任何違反法行爲。

自管轄問題之觀點而論，勞動爭議可以分爲下列三類：

第一類包括關於由酬率與爭議委員會管轄事項之爭議。該項委員會係首先訊問此項

爭議之機構，此項爭議必須先由委員會審核過後，而並未成立決定，或所有此項決定經勞動檢查服務處撤銷以後，方得移交法院。此類爭議並包括關於轉調工作，因不適合而發生之解僱，逾時工作之工資等問題。

第二類包括不歸酬率與爭議委員會審核之爭議。此項爭議以行政程序解決之。此種事件係有關有權任免僱員之人員之解僱與復任，及因工會之請求或因國家管制部等之決議所為之解僱。

第三類包括一切不屬於第一第二兩類之爭議，例如關於工資之支付，因裁減職員所為之解僱等之爭議。一切此類事件，得經關係當事人向法院兼或酬率與爭議委員會提出之。

酬率與爭議委員會之決定，僅由雙方以協議方法採用之。此種決定不需核准，得因任何一方之控訴，或由實施監督之團體僅於監督之進行中撤銷之。此種監督在商店委員會由工廠委員會為之，在工廠委員會，則由勞動檢查服務處（中央或區工會之勞動檢查員）為之。對於勞動檢查員之決定，又得向各該工會委員會請求覆核。最後之機構，為

工會之中央委員會。除實施監督之機構認為有停止執行之必要時外，對於酬率與爭議委員會之決定如有覆核之聲請時，該項決定，並不因而停止執行。委員會之決定如經撤銷時，已經依照決定所支付之款額，不得向僱員回復之，但以此種決定非以該僱員所提出之偽造之文書或虛罔之報告為其基礎者為限。

撤銷決定之原因如下：違反勞動法所規定之程序；為決定基礎之文書經證明偽造者，或所提出之證據經證明不實者，但以經法院或由無可爭辯之證據所確定者為限；發見以前為委員會所不知之情事，但以其情事對於事件有重大關係者為限。監督機構於撤銷酬率與爭議委員會之決定時，得請求委員會或人民法院重新訊問。

酬率與爭議委員會不能為決定之事件，如有關勞動條件之設立或變更者，得移交與高級工會團體或經濟團體，如係有關既定勞動條件之問題時，得移交人民法院。

蘇聯憲法與蘇聯法院組織法及加盟共和國與自治共和國，對於法院在保障工作人民之利益方面之政治上之職分，皆極為注重。法院組織法鄭重規定：『法院之全部活動，在教育蘇聯人民，養成對於其國家及社會主義盡忠之精神，切實不移遵守蘇維埃法律之

精神，對於社會主義的財產，勞動紀律之謹慎態度，對於國家與公共職務之誠實態度，對於社會主義的交際規則之尊敬，法院保護人民之政治，勞動，居住以及其他個人財產上之權利與利益。

特別重要者，爲因僱員之解僱而起之勞動爭議。此種爭議涉及人民基本的憲法上之權利之一，即工作權是。訂明訊問勞動爭議之程序之規程，規定法院及酬率與爭議委員會如認解僱爲違法時，必須通過決定，命被解僱之僱員復職，並對於其被迫所致之休閒，支付損害賠償金。

對於人民法院關於勞動爭議案件所爲之判決，得由任何一方，向自治共和國之區法院，或最高法院，提起上訴，或由檢察處提起異議。各加盟共和國民法所規定之上訴期間，自十日起至十五日不等。自治共和國之區法院或最高法院，得處置任何一方之上訴或檢察處之異議，廢棄人民法院之判決，另爲判決，或將該案件撤銷之。

自治共和國之人民法院，區法院，或最高法院所爲之判決及裁定已發生效力者，僅得由蘇聯檢察官，或加盟共和國之檢察官，蘇聯最高法院院長，或加盟共和國之最高法

院院長對之提起異議。此種異議，僅由蘇聯最高法院或加盟共和國之最高法院審核之。

普通民事案件之訴訟時效期間，對於勞動爭議事件不適用之。對於此種爭議，定有較短之時效期間，以便對於事件之情狀，為充分完備之審核，並對於爭議為適當之解決。

提出爭議之時效期間，關於不付工資之事件，定為一年；關於解僱事件為十四日；關於超越時間之事件，為一個月；其他一切之勞動爭議事件，皆為三個月。法律對於此項期間之計算方法，設有詳細之規定，又對於酬率與爭議委員會所訊問之爭議，未經成立決定者，亦規定其移送法院之期限。

向法院提出爭議之時效期間，如經終止時，非經法院或酬率與爭議委員會查明其遲延具有合法原因（如僱員患病，休假，被捕，因事缺席等）者，對於其事件不得接受訊問之。

第十一章 國營社會保險

蘇維埃法律規定凡僱用僱員之一切企業以及在法律所許可之情形下僱用工人之私人（例如家庭勞動）均須繳納保險基金。按月所繳款額自工資總額之百分之三·七起至十·七，按照蘇聯部長會議所核准之比例計算之。按據國民經濟各部門之情形，定有分別等差之比例。

保險費係向各工會支付之。法律規定如不如期支付保險費者，應處罰金；工會有權扣押應付之社會保險基金，對於不為支付應負責任之人，應依法訴究之。經理處如不繳付社會保險基金時，並不因此使僱員喪失其受取一切應得保險津貼之權利。

蘇聯社會保險之管理，係由工人經過其工會自己辦理之。其例外情形，則為養老金之給與及支付，由加盟共和國之社會撫恤救濟人民委員部及其代理機構為之。但工會在此部門之社會保險亦踴躍參加工作。

工會委員會設有社會保險委員會，辦理在此地界之一切工作。此項委員會由工作人員選舉之，其活動範圍，包括保險津貼之給與，及其數額之訂定，減少疾病負擔之方法，對於在其企業內執行職務之醫務機關工作之控制，將工人送往療養院或休養所，將僱員之兒童安置於幼稚園、託兒所、夏令營等項。

社會保險委員會補助工人履行一切為收取養老金所必需之方式，並就有關養老金之給與之事務參加辦理醫務委員會之工作及社會福利機構之工作。

在設有商店工會委員會之大企業，亦設立商店社會保險委員會。

社會保險津貼之數額，視僱員之薪資、其僱傭時間之長度、工業之部門、又該僱員是否隸屬於某一工會而定之。

蘇維埃勞動法規設定下列各種社會保險津貼：（甲）暫時喪失工作能力津貼；（乙）分娩及哺乳母親津貼；（丙）喪葬津貼；（丁）養老金；（戊）雜項津貼。

凡工會會員在同一企業連續服務六年者，及煤礦工人在同一礦內服務二年者，可得疾病保險津貼，其數額為平均薪資之百分之百。

凡工會會員在其企業服務三年至六年者，及未滿十八歲之未成年人工作滿二年者，可得平均薪資之百分之八十之保險津貼。工會會員在特定企業服務二年至三年者，煤礦工人在同一煤礦工作滿二年者，又未滿十八歲之未成年人曾服務二年者，其津貼為薪資之百分之六十。

在特定企業內被僱未滿二年之工會會員（少年及在地面下工作之煤礦工人不在此限）可得薪資之百分之五十。

非工會會員之疾病保險津貼，定為工會會員所得者之半數。

在工廠或辦事處工作之因戰事殘廢者，無論其僱傭期間之長度如何，可得合其薪資百分之百之疾病保險津貼。

在特定企業連續服務三月以上之女工，就其生產假期內可以取得保險津貼。

凡工作滿三年成績優良，並繼續在同一企業內被僱滿二年之女工，給以達其工資之百分之百之生產假期津貼。凡在同一企業被僱二年但全部服務期間未滿三年之女工，就其生產假期之起初二十日給以工資之百分之七十五，就其餘部份給以工資之百分之百。

女性斯達哈諾夫工作者工作滿一年者，可得工資之百分之百，曾受政府嘉獎之女工及前爲突擊工人者，不問其僱傭時期之長度，給以工資之百分之百。

爲確定社會保險津貼而計算繼續僱傭之時期時，自某一企業至另一企業之轉調曾經承認者，轉調至有給公職，轉調至十足時間之工會工作；或投入高級教育機關肄業，因裁員所致之解僱，以及其他法定情形，均不視爲僱傭之中斷。凡工人服兵役期滿而回至其工作者，其僱傭期間，亦視爲不間斷。

除疾病津貼以外，工人及其家屬又經供給免費醫藥援助，必要時並供給以社會保險基金支付其一部價金之特別食品。如有小孩生產時，其父母可自國家社會保險基金內取得一百二十盧布之津貼。

凡工人或其某一家屬死亡時，由社會保險基金內發給喪葬津貼。

養老金：蘇維埃立法定有下列各種之養老金：（甲）喪失能力養老金；（乙）老年養老金；（丙）個人養老金；（丁）服務養老金；（戊）贍養家族者死亡時之遺族養老金。註：另有軍人及其家屬之養老金，因非勞動法所規定者，於此不加論列。

僱員如兼具取得數種養老金（如兼喪失能力，老年，個人，三種養老金者）之資格者，可任擇其所願得之一種。

喪失能力養老金 給與喪失能力養老金之條件如下：僱員之喪失能力須經醫學專家所組織之委員會證明；須具有視年齡，性別，及該殘廢者所曾被僱傭之工業部門而異之一定年數之成績良好之服務，一定期間工作之規定，不適用於未滿二十歲之人，亦不適用於因工作上所生意外或因職業病（不問年齡）而致喪失能力之人。

凡工作已歷下列年數之僱員，可得喪失能力養老金：

年 齡	男 性	女 性	擔任地面下工作之僱員
二十至二十二	三年	二年	二年
二十二至二十五	四年	三年	三年
二十五至三十	六年	四年	四年
三十至三十五	八年	五年	五年
三十五至四十	十年	七年	六年

四十至四十五	十二年	九年	七年
四十五至五十	十四年	十一年	八年
五十至五十五	十六年	十三年	十年
五十五至六十	十八年	十四年	十二年
六十以上	二十年	十五年	十四年

喪失能力養老金之數額，視喪失能力之程度，原因及工業部門而定之。

喪失能力之程度分爲三種。第一種爲完全喪失能力而須人扶助者；第二種爲喪失就其自己或其他職業工作之能力而不需扶助者；第三種爲不能就其自己職業爲有系統之工作，但能爲輕易工作者。

法律對於因工作上發生意外或因職業致疾而喪失能力，與因一般疾病而喪失能力，概無區別。因意外或職業致病而成爲殘廢者，不論其工作年數之多少，並依較高之比率，給予喪失能力養老金。第一種殘廢者所得養老金爲其薪給之百分之百，第二種殘廢者之養老金爲其薪給之百分之七十五，第三種殘廢者之養老金爲其薪給之百分之五十。

凡殘廢者依其所屬工業之部門，分成三類。第一類包括在地面下工作並從事有害健康之職業之工人；第二類包括服務於冶金，機器，電機，化學及其他部門之重工業，鐵路，水道，運輸與交通之工人；第三類包括其他一切之工人。

凡因一般疾病而致喪失工作能力之殘廢者，其所得養老金之數額如下：第一種程度之殘廢者為其薪給之百分之六十九；第二種程度為百分之四十九，第三種程度為百分之三十五，凡依其所被僱之工業部門而列入第二類第三類之殘廢者其所得養老金比第一類殘廢者依次減少百分之一或二。

第一種及第二種程度之殘廢者如在同一企業繼續僱傭經一定期間者，並可取得經常養老金數額之百分之十至二十五之額外養老金。此項額外養老金之多少，視喪失能力之程度，及繼續僱傭之久暫而定。

喪失能力養老金，不論喪失能力之原因如何，概依最近十二個月之平均薪給為計算標準，但不得超過一定之最高額，此項最高額，在國民經濟之各部門不相一致。

若干類之僱員，給以喪失能力養老金，於其死亡時，依照為軍人所設定之程序，歸

其家屬所得。

老年養老金。老年養老金之給與，不問其人能否繼續工作。凡年達六十歲而工作滿二十五年之男子，年達五十五歲而工作滿二十年之女子，均得領取老年養老金。對於在地面下工作，或從事於有害健康之職業者，年齡之要件，減低至五十歲，工作期間，減為二十年，其中須包括滿十年之地面下或有害健康之工作。養老金之多少，視工人所屬類別而定。此項分類所據之原則，與適用於殘廢者相同。養老金，依據最近十二個月工作之平均薪給定之，但不超過每月三百盧布之最高額。老年養老金之多少，依下列方法定之：即列入第一類之工人與其他僱員，為薪給之百分之六十；第二類為百分之五十五；第三類為薪給之百分之五十。

受老年養老金之人，繼續工作者，不問其薪給之數額多少，而受取老年養老金。

個人養老金與賞金。個人養老金係給與從事革命，軍事，國家，工會及其他公共工作，又在科學，工程，發明，藝術等境界服務，功績優異之人。個人養老金於喪失工作能力時或於男子達五十五歲時，女子達五十歲時給與之。如收受個人養老金或過去應得

個人養老金之人死亡時，其養老金之權利，即歸其所贍養之家屬得之。

個人養老金或私人賞金之數額，視所盡服務之性質而定。

服務養老金。因服務年數長久而得養老金之權利，係給與教育及醫術工作人員，獸醫工作人員，及鄉村地方之農地經營人員，民用航空隊之飛行人員，及隸屬於高級教育機關與科學學院之講師與科學家。

此項養老金之數額，及領取條件，由特別決議規定之。

遺族養老金。如贍養家族之人死亡時，其不能工作之家屬可得養老金。如贍養家族之人係由工作上所生意外或因職業致病而死亡者，不問其工作所經過之期間，對於其家屬，給以養老金。如贍養家族者之死亡，係由其他原因所致者，須其工作所經過之期間足使其有權取得喪失能力養老金時，始對於其家屬給與養老金。養老金之數額，視其家屬人數之多少而定。如家屬祇有一人時，其養老金之數額，為該贍養家族者若係第二種喪失能力程度之殘廢者時所應得之數之百分之五十；如家屬有二人時，為百分之七十五；如家屬有三人時為百分之百；超過三人者為此項喪失能力養老金之百分之一百二十。

五。

因過去曾有各種人支取其在多年以前當工資及養老金遠較低廉時所給與之養老金，故於一九三八年十二月曾有命令規定凡屬於社會保險基金項下之養老金，不問其在何時所給與，應不得低於某種最低額。

通例養老金之給與，自養老金申請書投呈之日起算之，在其贍養者死亡之家屬，其養老金自該贍養者死亡之日起給與之。

凡殘廢者如有意時，得經送至殘廢院受充分之扶養。於此場合，其養老金係供其維持之用；如其人有家屬時，其家屬可以支取減除供作其扶養費用部份後之養老金。如無家屬之殘廢者之養老金，或有家屬之殘廢者所供其自用部份之養老金，超出殘廢院中所需之扶養費用時以其差額付還與該殘廢者。

爲增進對於受取養老金者之服務起見，工會方面派有永久代表，出席於主管給與養老金之委員會。

療養院及健身所 許多增進工人健康及供給休息之便利之工作，係用社會保險基金

內分撥之款項辦理之。工會供給其會員休養所及療養院之入場許可證。療養院之入場許可證，係依據醫務委員會之鑑定與一般工會會議之決議發給之。斯達哈諾夫工作者，得優先取得此項入場許可證。

工人對於休養所之入場許可證，支付其成本價格之百分之三十。凡按月所得不過三百盧布之工人，給以療養院或健身所之免費入場許可證，並可得一部或全部之旅費。

如因經理處之過失而致僱員由於工作上所生意外全部或一部喪失其工作能力者社會保險及社會福利機構，有權向企業或機關提出所謂回復請求權即工會得要求企業償還因意外或疾病所生之費用，並及有關社會保險津貼與養老金之給付之一切費用，又得強制經理處嚴格遵守保障工作時安全之規則。

該項請求亦得包括有關將因遭意外而受害之工人送至療養院之費用（即入場許可證費及旅費）之償付。

在工作時受傷之工人（及如其死亡時，則其家屬）得向犯罪當事人，請求給付被害人收入與被害人或其家屬所得養老金或賞金間之差額。

第三編 生產者合作社內勞動之法律管制

第十二章 集體農場上勞動之管制

集體農場上勞動之組織及管制，亦如國營企業及機關，係以社會主義之原理為基礎。在集體農場，此項原理因農業合作社標準章程之施行而具體化。此項標準章程係集體農場上勞動之法律管制之基本文獻。

集體農場上勞動關係之性質，係視其財產之合作方式而決定之。集體農場場員，公同共有生產工具，受蘇維埃國家之援助，由國家給以集體農場土地，永遠免費使用，並供給曳引機，複合機與其他農業用機器。

集體農場場員根據農業合作社標準章程而共同決定關於其農場上之工作及工作條件之規程。

農場場員爲共同利益所繫、集體農場之利益又與蘇維埃國家之利益相連結。

凡年過十六歲之公民，均容許爲集體農場之場員。此種場員，由場員大會決議容許其加入。凡加入集體農場者須支付入場費，並應將其所有之生產工具交付與農場，作爲公共資產，但依照章程應留供農人家庭間個人使用之器具，不在此限。

加入集體農場之主要條件之一，爲加入者有將其自己之勞力貢獻於農場工作之義務。農業合作社標準章程嚴格限制在集體農場上使用被僱用之勞動，而僅容許僱用具有專門知識與訓練之人，（如農業專家，工程師及技術人員等）。如遇有緊急工作場員自己不能完成時之例外情形，及對於建築工作，容許僱用臨時工人。

提高集體農場上勞動之生產力，增加農業生產，及推進集體農場農民之繁盛之工作，需要對於工作之適當組織，嚴格之分工，及可用之人力之分配。爲達到此項目的起見，農業合作社章程規定永久生產組之組織，由組長爲其領袖。此項生產組終年在特定之區域上執行主要之農業工作。撥給其特定區域之土地，必需之工具及供拖載用之牲畜；在此區域上工作若干年。組內之職務，由組長分配之，由組長評定各組員之技能與經

驗。

田事組分成若干班，由在工作過程中直接相連之少數集體農場農人組織之。各班負責處理在耕種中之一定面積及一區之休耕地。

農業合作社章程規定場員必須保護在集體農場上使用之國家所有之集體農場財產與機器，實行場員大會之決議，遵守內部秩序之規則，切實執行集體農場理事會及組長所分配之工作及職務，嚴格遵守勞動紀律。

農業合作社之全體場員大會通過內部秩序之規則，對於每一場員及在集體農場上工作之非場員均有拘束力。

集體農場理事會對於工作優良之場員，採用各種精神上及物質上之鼓勵方法。（如感謝之決議，將其姓名登載於榮譽名簿，給以實物及金錢作為犒賞，改進生活狀況等等）。

對於違反勞動紀律者，則採用章程中所規定之懲戒方法。此項方法包括對於執行不善之工作有不給報酬重覆執行之義務，警告，申斥，於全體場員大會上公開譴責，將其

姓名登載於不良工人名單，罰款，降級，暫時撤免工作。對於不能悔改之份子，分裂及破壞集體農場之游民，得使用除名之極端處分。此種除名，應以至少有全體場員三分之二出席之全體場員大會之決議爲之。

政府曾以特別決議警戒集體農場理事會不得以官僚及形式的態度，對付其場員，不得爲無節制之除名，並注重對違反農場上內部秩序規則之場員採取各種矯正方法之需要。非經用盡一切矯正方法後，不得採用除名之處分，且爲除名之處分時，須嚴格遵照章程中所訂明之程序。集體農場全體場員大會所爲將其場員之一除名之決議，須經工作人民代表之區蘇維埃執行委員會核准後方能實行。

依照農業合作社章程，集體農場上所執行之工作之報酬，無論對於場員個人，班或組，均依計件工作制計算。個人所爲工作之報酬，被認爲較合意。工作報酬之給付，或依直接計酬率，或依累進計酬率，視工作之型式而定。對於需要格外迅速及準確之重要工作所付報酬率較高。例如在收穫及打穀之最初十五日至二十日內所爲之若干工作，如集體農民所生產者，達於每日標準生產量時，其報酬加倍給付之。此外，又應用一種件

工獎金制，即除正常報酬率外，對於集體農民又給以獎金，其數額視工作之品質，派定時間之減少，燃料之節省等定之。

凡在農場上所執行之各種工作均設有一定之每日標準生產量。此項標準之計算，係以一適當而懇摯之工人所能完成之工作數量為基準，並顧及機器，土壤，供拖載之牲畜等狀況。對於若干工作，除每日標準生產量外，並設有按季標準（例如在一季內一具曳引機所應犁耕之面積是）。

每件工作，均以稱為工作日單位之公分母估計其報酬。各種型式之工作，均以一定數額之工作日單位表示之，視該工作所需之熟練程度，複雜性及其對於集體農場之重要性而異。需要高度熟練之工作，如束禾機之司機，列為最高之第七級，其所完成之每日標準生產量，作為兩個工作日單位記存之。需要些少熟練之工作，例如家畜棚之看守人，或任掃除工作之婦女，列為第一級，其每日標準作為○·五工作日單位記存之。通例，凡主要工作皆列入較高等級，輔助工作列入較低等級。將工作列入一定之等級，並以工作日單位計算，定其每日標準生產量及報酬率，係在舉行全體場員大會之際，依據農

業人民委員會於一九三三年所核准之標準生產量與報酬率，並及其後經各地方政府當局斟酌地方情形及農場生產之改革所爲之變通辦法爲之。此種變通辦法，顧及農地生產之技術上與組織上之改革，集體農民之漸進之技能與經驗，及改進之勞動組織。

集體農場工作，係根據將集體農場之公共利益與場員私人之利益結合一起之原理。每一集體農民，備有賬簿一本，按時記載其所完成之（以工作日單位表示之）每週工作。

理事會付清一切捐稅及保險費，償清貸款，並留存一部基金作爲經常費用，各種社會及文化設施之費用與加諸合作社之基本資金，然後確定集體農場之現金收入淨額。所有剩餘金額，由全體場員依照其所記存之工作日單位爲比例，共同分配之。所有實物收入，亦依同樣方法，於集體農場向國家繳付一切必要數量之物品，並留存供種籽準備及保險基金用之穀類與其他產品並積貯牲畜糧食後，由全體場員比例分配之。

是集體農場上工作之報酬制度，比諸工業工人所完成之工作之工資，其主要之不同點有二：（一）工作日單位之報酬數量並非預先訂定，乃視農場之收入爲斷，而爲工資

工作者之勞動之薪給乃按照預定之報酬率給付之；（二）集體農場工作之報酬，係兼以現金及實物給付之。

以工作日單位爲準之集體農場收入之分配，及額外報酬之給付，係於農業年度終了時爲之。惟在年度開始日起至終了時止之期間內，集體農場場員隨時依照農場章程及政府規章所訂定之數額及手續，取得現金及實物之預支。

對於曳引機司機及聯合機駕駛員工作之報酬爲適當之訂定，在增加出產上有重大之意義。曳引機司機及聯合機駕駛員爲機械化耕作上最熟練之工人，其工作含有決定全局之重要性。曳引機司機及聯合機駕駛員係依累進按件計酬制併合獎金制支付其報酬，目的在激勵每一轉動及在全部季節，有較多之生產，求工作之進步，與燃料之節省。在戰事期間，曾採行一種決議，對於曳引機司機聯合機駕駛員及照料以曳引機牽拉之器具之集體農民，亦適用對於出產較多給付額外報酬之規定。曳引機司機，係在屬於國家所有之機器及曳引機站之曳引機上工作之集體農場場員。聯合機駕駛員則爲以僱傭性質工作，但爲集體農場服務之機器及曳引機站之經常僱員。此爲曳引機司機與聯合機駕駛員地

位上之區別，並反映於對於較多出產給付額外報酬之手續中，即曳引機司機與其他場員，同時受取額外報酬，即每屆年終得之，而聯合機駕駛員則於其在特定農場上之工作完畢時，立即受取其額外酬報。

凡在極盛時節被僱用之非集體農場場員，其所完成之工作之報酬，係依工作日單位給付之。此等人，並無享受額外報酬之權利，因其在農場上之工作，僅係臨時性質之故。

集體農場上之一般工作時間表（工作日之長度，每日休息期間等），係由集體農場之全體場員大會所採行之內部秩序規則制定之。

互助 依照農業合作社章程，集體農場以全體場員大會之決議，設定救助殘廢者，老人，暫時失却能力之人，軍人之家屬之基金與扶養孤兒之基金。此項基金由集體農場自行管理之。供給此種救助金之範圍，方式，及手續，由全體場員大會決議定之。

凡集體農民在農場上工作時受傷者，有由集體農場負擔費用受扶養之權利。
勞動爭議 集體農場上所發生之勞動爭議，依下列方式解決之：

(甲) 理事會與場員個人間之爭議，由集體農場之全體場員大會解決之。

(乙) 集體農民關於被無理開除之申訴，由區蘇維埃之執行委員會處理之。

(丙) 個別工人與集體農場間關於所為工作之報酬，工作日單位或額外報酬之計算之爭議，得由法院解決之。此種爭議須於一年內提出之，其期間自分配特定集體農場上收入之實際時刻起算。

法院不得審核標準生產量之是否準確，工作日單位之估計，組之組織，工作之分配及罰款之責課等問題。此類問題，係由理事會及集體農場之全體場員大會管轄處理之。

(丁) 集體農民關於以工作日單位計算之勞動之不準確估計之申訴，由區土地部處理之。

(戊) 集體農民與集體農場間關於傷害之賠償之爭議，由法院解決之。

第十三章 生產者及殘廢者合作社內勞動之管制

生產者合作社，聯合多數之工人，構成蘇維埃經濟上所不可或缺之部份，為社會主義化勞動之方式之一，並為單一工人所有生產工具之結合。

在合作社方面，勞動法規僅管制因社員個人勞動而發生之關係。舉凡工作權，休息權，工作義務，遵守勞動紀律之義務，按工作數量品質而支付工資及其他一切構成蘇維埃勞動法規基礎之原理，亦皆為生產者合作社內勞動之法律管制之基本原理。

因合作社之社員皆為生產工具之共有人，參與處分合作社之財產，分配利益，分担損失，故須採用管制勞動之特別方法。除由國家直接管制外，合作社內之勞動關係，亦受合作社中心之指示及全體社員大會之決議之管制。而全體社員大會之決議，在設定工作條件，內部秩序規則等方面，實有重要之職分。

在國家直接管制工作條件之場合，例如工業衛生，安全，婦女及幼童之保護方面，

對於合作社內生產之特徵及社員間相互關係之性質，皆予以適當之斟酌。

在生產者合作社內，僅對於不在合作社之主要事業內之補助工作之執行，與需要專門知識之職位（如工程師，技術人員，簿記員等），方許使用僱用之勞動。為工資而工作者之人數，不得超過合作社全體社員人數之百分之二十。

在若干區域，其人民以手工業為主要職業，而以耕作為輔助之生計者，可以組織混合之生產者農業合作社，如漁業及耕作業合作社，漁業及狩獵業合作社之類是。

生產者農業合作社內社員之勞動，關於工業的職業者受專為生產者合作社所制定之準則之管制。關於農業的工作者，受集體農場上施行之準則之管制。

凡人民自十六歲起皆得為合作社之社員。凡在生產者合作社所維持之職業學校受訓練，或在工作時受訓練之學徒，得於十五歲時，加入合作社為社員。

取得社員資格之條件為：（甲）參加担任合作社工作之義務；（乙）繳納入社費及社員費。

合作社內之社員資格與勞動，嚴格的為專屬於本身之性質，社員權利之移轉及將社

員所必須執行之工作歸諸第三者，皆所禁止。

在某種場合，合作社之理事會，得為有意加入者設定一試驗期間，此項期間以一個月為限。對於受試驗之人，與合作社之其他社員，依同一基準，支付其報酬。如受試驗之人不為容納時，則對於其所完成之工作，按照專為具有相當技能為工資而工作之人所設定之比率，給付其報酬。

合作社社員之除名，僅得於社員有違反合作社章程，內部秩序規則等，或損害合作社之利益之情事時，由全體社員大會決議為之。

為確保勞動紀律之主要方法之社會主義競賽，在生產者合作社內，頗為流行。管制合作社內勞動紀律之主要法律文件，為全體社員大會所通過之內部勞動規則。

合作社之社員，對於其倘或所致合作社之損害，應負責任，並須充分賠償合作社所受之損失。且全體社員大會得使怠惰及無紀律之社員，喪失其分潤全體社員大會所議決由社員均分之利益。

合作社社員之工作日之長度，除未成年人之工作日，由法律制定外，由全體社員大

會所通過之內部勞動規則確定之。

合作社社員按照合作社領導團體之指示，享受照付工資之按年假期之權利。社員所得假期之日數與工人相同。關於休假之規則，係一般通用，但得由全體社員大會視合作社之經濟狀況及生產之實際需要，而加以變更。

工作報酬之制度，報酬率表，報酬率與標準生產量由全體社員大會斟酌生產之特徵及合作社事業上活動之結果，加以制定。生產者合作社內工作之報酬，係按照政府之決議及合作社領導團體之指示給付之。

生產者合作社章程規定施行按件計酬制。直接無限制按件計酬制及累進按件計酬制，兩者同時適用。通例係對於各社員所完成之工作，個別給付報酬，而僅在例外場合，始對於各組所完成之工作給付報酬。各種給付報酬之方式，均僅由全體社員大會以決議制定或廢除之。全體社員大會依據其高級合作社團體之指示，亦核定一切型式之工作之標準生產量與報酬率。各社員所完成之工作之報酬率由全體社員大會依照技能之高下訂定之。

政府會核准對於生產者合作社之管理工作人員及技術工作人員給付報酬之獎金制度。

除其收入之外，生產者合作社之社員亦得因全體社員大會之決議，而受取因合作社事業上活動所生之盈利之一部。爲此目的，每三個月得分配盈利之百分之二十。此數由各社員依照其在此期間內所得收入之數額比例分配之。此其手續即與依照工作之數量及品質給付報酬之原理相符合。

凡法律所制定之保護婦女及未成年人與其他僱員之勞動之規則，對於一切生產者合作社，均有其效力。國營企業內所施行之關於安全及工業衛生之規則，亦皆適用於生產者合作社內。

對於勞動保護辦法之公共管制，由全體社員大會所選舉之勞動保護與生活狀況改進局行使之。

社員與合作社理事會間之勞動爭議，由全體社員大會解決之，亦得由高級合作社團體處理之。不服全體社員大會所爲關於社員財產上權利之決議，並除名處分之決議者，

得向人民法院提起控訴。

對於生產者合作社之社員，設有一種相互保險之制度，保證其在年老時及暫時喪失工作能力時取得物質上之保障。

生產者合作社設有相互保險及津貼基金，合作社之全體社員均可利用，其保險費由合作社支付之。此項相互保險及津貼基金之負擔如下：（一）在遇有暫時喪失能力，分娩，育嬰及死亡之場合給付津貼；（二）供給醫藥上扶助及預防的治療；（三）如遇喪失工作能力，年老及贍養者死亡之時，准許及給付養老金；（四）如遇被保險人徵召入伍時，對其家屬供給扶助；（五）設立公共服務，（託兒所、幼稚園及遊藝場，副農場，改良生活狀況等）以供應被保險人及其家屬之日常需要；（六）在社員間傳導衛生教育；（七）對於被保險人及其家屬供給法律上扶助。在戰爭期間，扶助現在紅軍中服役之社員之家屬，為相互保險及津貼基金之首要工作。

由相互保險及津貼基金內支付與生產者合作社社員之津貼及養老金，其數額與計算基準，與國營社會保險所定者相同。然此種金額，非以法律訂定之，而由相互基金依照

生產者合作社相互保險及津貼基金之中央委員會之規則訂定之。

殘廢者合作社，包含一種獨立之合作社制度，爲社會福利之主要方式之一。其目的在以供給其有用之勞動爲方法，而增進殘廢者之物質上地位。

殘廢者合作社內之勞動爭議，係兼由法律及內部規則加以管制。得爲殘廢者合作社之社員者，爲年逾十六歲之殘廢者，受取年老養老金，服務養老金或個人養老金者，盲人，及雖非列爲殘廢者而因不健全或某種生理上缺陷具有有限之工作能力者。因戰事殘廢者，享有加入殘廢者合作社之優先權利。全蘇殘廢者合作社聯合會之主席團，曾指令一切合作社理事會應無條件對於因戰事殘廢者給與工作。凡無合法理由而拒絕容納因戰事殘廢者之人，應依刑法控訴之。

殘廢者得在一般商店內工作，或在家中執行其工作。在家中工作之殘廢者，可以另行設立合作社，亦可在一般殘廢者合作社內設立在家工作者之特別部門。

殘廢者合作社內一切型式之工作之報酬，係按照訂定之標準生產量及報酬率，視其工作之數量及品質定之。標準生產量及報酬率，係在商店會議中加以討論，而由殘廢者

合作社聯合會核准之。對於在家中工作之殘廢者，並無標準生產量之訂定。

殘廢者合作社內勞動之組織，勞動紀律問題，及內部規則，皆由合作社之全體社員大會核定之。

