



法 學 博 士

巴 舍 爾 斯 特 尼 科 著

集 體 合 同 在 蘇 聯

立 群 譯

東 北 新 華 書 店 印 行

556.812
325
5

聯蘇在同台體集

法學
審克尼特斯爾舍巴
譯 群 立



3 2169 9668 0

行印座書華藝北東

集體合同在蘇聯

法學博士 巴舍爾斯特尼克

蘇聯部長會議，於一九四七年二月四日批准了全蘇職工會中央會議關於恢復企業管理部與工廠委員會之間訂立集體合同的提案。從那時起到現在這個階段中，集體合同在我們的企業生活中便佔據了顯著而鞏固的地位。

集體合同在組織和教育企業的廣大工人羣衆和工程——技術人員及職員上，是起着重大的作用，它促進和提高員工們完成和超過完成政府計劃的生產積極性，提高勞動生產率，同時，它還是爲員工的日常物質生活和多方面的文化需求而服務的工具。集體合同是工廠委員會工作的基礎。

蘇聯的集體合同就其意義、內容和任務來說，是與資本主義國家的集體合同根本

不同的。在資本主義的條件下，工人們是要抵禦殘酷的剝削，是要同工資的降低、工作日的延長及勞動條件的惡化而鬭爭的。在資本主義總危機和它的矛盾的日益尖銳化的當前局勢下，資本家向工人階級生活水平的進攻，是達到了極端的侵略性和殘酷性。

美國的壟斷資本家和美國擴張政策籠罩下的西歐國度裏的美國代理人們，正在執行着各式各樣的措施以掠奪工人階級，並把戰後經濟危機的全部沉重的後果加到無產階級身上，剝奪他們的民主權利和社會權利。這些措施是美國帝國主義者的總計劃裏的有機部分，這一總計劃的目的，是建立美國獨佔資本的世界統治權，是擴展反動力量和煽動戰爭，是奴役愛好自由的人民，包括美國人民在內。

在資本主義國家裏，訂定集體合同的雙方，其利益是相背而馳的。資本家們企圖確立對自己有利而對工人不利的勞動條件。與老闆和壟斷資本家們同時反對工人的還有帝國主義資產階級所豢養的卑鄙無恥的走狗，為錢袋而服務的工人階級的不共戴天的敵人。右翼社會主義者和職工會的反動領袖們。在自己的帝國主義主子的指示下，他們有系統而熟練地進行對工人階級的蒙騙，用肆無忌憚而可恥的蒙蔽宣傳來掩

飾自己的露骨的叛賣作風和威嚇、煽動的政策。

資本主義國家裏的共產黨員和一切進步的工人運動領袖們，為人民的根本利益而進行着不屈不撓的鬭爭，他們揭露出反工人階級的煽動者和叛賣者，盡一切努力來保護勞動者的民主、自由和權利。在自己的鬭爭中，他們也利用了集體合同做為一種重要的手段來改善工人羣衆的地位，和以階級團結的精神及無產階級紀律的精神來教育他們。

在資本主義國家的集體合同的周圍進行着尖銳的鬭爭。這一鬭爭是與每一時期所形成的局勢特點、經濟條件和政治條件以及階級力量的配備與對比等發生着聯繫的。

在蘇聯，工人們的利益和社會主義經濟的利益是一致的。在二者之間沒有也不可能存在矛盾。在蘇維埃聯盟裏，生產工具和生產資料是屬於社會所有的社會主義財產，因而不能為剝削人的目的、私人贏利的目的而服務。蘇維埃國家在提高蘇維埃社會生產力的基礎上，在發展社會主義經濟的基礎上，堅定不移地實施着不斷提高勞動者的物質生活和文化水平的政策。

但在資本主義世界裏，勞動者的生活條件則在嚴重地惡化着，工人的實際工資在低降着，工人階級的貧困在增長着，農民經濟在衰落與崩潰着。勞動者們感受着經濟危機，失業、通貨膨脹和物價增長以及無力支付的捐稅重擔所帶來的殘酷的災難。

在蘇聯已建立了一切條件使工人、農民和知識份子過着文化的與富裕的生活。在我國已建立了社會主義，建立了一等的社會主義工業和裝備有前進技術的全世界最大規模的社會主義農業。蘇維埃人民物質享受的提高，是與蘇維埃國家的經濟成就和它的社會財富的增長不可分割地聯繫着的。蘇維埃人民的個人利益與蘇維埃國家的利益是諧和地交織着。

蘇維埃工人的實際工資逐年地在提高，集體農村的收入逐年在增長，政府對社會保險、國民教育、保健、住宅和文化建設的支出也在逐年地增加。

由於戰後蘇聯國民經濟的復興與發展而引起的蘇維埃人民物質生活水平的提高，乃是說明蘇維埃制度的優越性的明證之一。蘇維埃國民經濟的勝利發展，促成了蘇聯幣制改革的實施，廢止了食糧和工業貨品的配傳制，同時並一再地降減了一般物價。

由於食糧和工業產品價格的減低，並由於合作貿易中及農莊市場上物價的降低，盧布的購買力於一九四八年提高了一倍；而一九四八年工人和職員的實際工資，也由於物價的降低，盧布購買力的提高以及工資本身的增加而較一九四七年增高了一倍多。

蘇聯國民經濟的成就，促使蘇聯勞動者物質生活條件繼續改善。

蘇聯的工人和職員們在竭盡全力地擴展和推進社會主義生產，提高勞動生產力以便在這個基礎上改善自己的物質和文化享受。

在蘇聯，集體合同，做為一種工人和行政部門雙方面的集體義務規定，它的目的在於完成和超過完成本企業的生產計劃，在於從物質方面改善工人和職員的生活和文化條件。在訂定集體合同時，職工會與企業管理部要同時估計到企業的任務和國民經濟的全面利益而以此為出發點。

在目前的條件下，集體合同是組織廣大工人羣衆、工程——技術人員和職員們發揮創造積極性的主要手段之一，以期在四年內完成戰後斯大林五年計劃，以完成沒有階級的社會主義社會的建設並逐步從社會主義進渡到共產主義。

建築在企業領導部門和全體員工的相互義務規定上的集體合同，將促進過渡到共產主義的一些具有決定性的條件：如工人階級的文化—技術的提高，勞動生產力的提高，勞動者的共產主義的教育，社會主義競賽的擴展，社會主義勞動紀律的鞏固，貨品的富裕生產等。

x

x

x

集體合同——是蘇維埃勞動法裏的一項相當重要而又獨特的規定。

一九二二年頒布的勞動法典第十五條，這樣地說明了集體合同的概念：

『集體合同是代表着工人及職員的職工會與另一方——僱傭者——之間所締結的一種協議。協議中確定個別企業、機關、工廠或一羣企業、機關、工廠的勞動條件與僱傭條件；並規定將來個人（勞動）僱傭契約的內容。』因此，根據現行的勞動法典於解釋集體合同時，主要的重點是放在它的標準性和它所具有的勞動權利的基礎作用上。根據這一條款，集體合同要規定出一般標準，一般條件，這些標準和條件是機械地被包括在訂約雙方的個人勞動關係的義務規定裏的。這個特徵主要的是反映了新經

濟政策初期所具有的那些調節勞動權利的方法。在第一個和第二個斯大林五年計劃期間，這些方法已經不再是典型的了，而僅只是部分地或有限制地被採用着。

一九二二年勞動法典所規定的工人及職員的勞動權利條件和勞動物質條件，不過僅是一些最低限度的規定。這些條件的進一步改善主要的是要靠集體合同的調節。

社會主義經濟形式在城市和鄉村裏的勝利，蘇維埃企業在根本上的改造和革新，經過立法手續所規定了的勞動條件的健康化和改善，由於在國民經濟中廣泛推行並鞏固計劃性而引起的工資的不斷增長，國家的穩固的稅率和財政紀律的獲得保證——所有這一切都促成了國家對勞動條件的集中調節的加強。

在我們國家的社會主義工業化時期和農業集體化時期，經勞動立法所規定的勞動條件，在訂定合同的程序中，按照規定已經不能予以更變了。規定勞動條件的一般標準，只有在涉及未經立法程序明確規範出的問題時，纔能在集體合同中佔有地位。在這一時期中，集體合同的基本作用在於規定出訂約雙方的義務，以動員羣衆來完成和超過完成生產計劃，改善勞動組織，提高工人和職員的物質生活和文化生活的水平。

訂約雙方的義務規定佔居着要地位了，其目的在於達成在全國計劃之下所產生的社會主義企業的基本任務。

在一九四七年二月四日蘇聯部長會議的決議中，指出了集體合同應該提高企業管理部和職工會組織所負的責任。做為一種接受具體義務的具體的人與人間所訂的協議，集體合同即代表此一集團的意志，代表它完成和超過完成計劃的企圖。集體合同中的每一條款，每一項義務規定，都要經過全體人員研討和通過。在這些具體的義務規定中，衡量了每一種可能並綜合了底層的廣泛的生產經驗。

蘇聯的集體合同是雙方面的經濟—政治性的文件。它不僅包括權利標準，而且還包括社會主義的道德標準，其實際意義是很巨大的。這絕不是一些空洞的沒有明確義務規定的對『正義』、『美德』等詞句的濫用，像在資產階級法律規定下的合同中所經常遇到以供剝削者的胡作非爲的藉口那樣。

道德標準在社會主義的集體合同中獲得相當具體的表現。這些標準的內容是昭然若揭的。它們代表着蘇聯全體人民的意志和利益。支持這些規定的有蘇維埃社會輿論

的力量，蘇維埃人民對法律、道德和政治的堅定認識的力量，支持它們的有社會團體的力量和布爾塞維克黨及蘇維埃國家的至上權威。最後，物質鼓勵制度也鞏固了道德標準。

在集體合同裏，道德——政治因素與法律因素的配合，是蘇維埃集體合同迥異於資本主義國家的集體合同的重要特點之一。這種配合是產生於我國社會制度的社會主義性質，蘇維埃國家的政治結構，人對人剝削的消滅，勞動者的目的和蘇維埃國家的目的一致。

隨着蘇維埃社會的向前推進和對勞動的社會主義態度的更進一步的發展，集體合同裏的道德——政治的一面也就獲得更顯明的表現。由此，集體合同是在國民經濟和政治教育上富有重要意義的文件。它在調節蘇維埃社會的勞動關係和由社會主義逐漸過渡到共產主義的階段中，對勞動者的共產主義教育是負有重大使命的。

列寧和斯大林經常指示說，職工會是一所管理學校，經理學校，共產主義學校。在布爾塞維克黨的領導下，職工會把羣衆工作建立在說服的方法上，以團結一致和創

造的積極的精神來教育工人階級廣大羣衆。執行着黨的指示，職工會鼓舞起工人羣衆向經濟破壞作鬪爭，以復興國家的國民經濟並把他們吸引到共產主義社會的建設當中。

斯大林同志教導說，職工會做爲一個工人階級的羣衆組織，首先要生產戰綫上聯繫黨和本階級。職工會的這些基本任務在集體合同的内容裏獲得了自己的反映。

在斯大林五年計劃期間，社會主義的勞動組織發生了根本上的改進。社會主義競賽在此前僅僅是屬於前進的勞動階層的事情，現在它却成爲千百萬勞動大衆所可及的全民性的事業了。集體合同的作用無可比擬地增大了。它成爲一種真正的雙方面的義務規定，指向完成和超過完成工業財政計劃，指向鞏固社會主義勞動組織，指向進一步改善工人和職員的物質及文化生活條件。對人民公敵的揭發與打擊，在建設社會主義的新任務中，保證了職工會在工作上的徹底轉變。我黨第十六次代表大會要求堅決排除經濟機關中的官僚主義和職工機構中的狹隘的本位主義，以及這些機構中所存在的職業聯合的偏狹傾向。

在那次決議案中，指出集體合同做爲職工會和經理機關雙方的一種義務規定，不僅要由經理部門而且還要有組成工會的工人們來全部完成它。

集體合同的道德——政治內容是表現在合同裏特別着重指出了企業行政部門的作用，雖然集體合同的法律一方是企業本身。

行政管理部在蘇維埃企業中的地位是相當別緻的。管理部——不僅是企業的一個經理機構而且還是本企業全體員工的一部分。它和全體員工一樣對企業本身來說是發生着勞動權利關係的。企業管理部所肩負的職權，是要在它自己的勞動過程中來完成的。行政負責人員也積極參與社會主義競賽，同時它不僅接受對工人和職員方面的一些義務，而且還與全體員工同樣接受對企業方面的一些義務。在行政管理人員的社會主義義務與其他工人和職員的社會主義義務之間，並不存在有原則性的區別。行政管理部門既是企業的一個機關，同時它又是參與以共同的集體勞動來進行社會主義競賽的全體員工的一部分，這種雙重的作用，也反映在行政管理部門的義務規定之中了。

集體合同的另一方是以職工會工廠委員會爲代表的員工集團。

大家都知道，一九二二年的勞動法典不承認工廠地方委員會爲簽訂集體合同的一方。根據勞動法，典簽訂集體合同之權是僅只授權予職工會的區省機關（區委、市委、省委，中委）。工廠委員會並不成爲法人。

一九四七年二月四日蘇聯部長會議的決議則授權給工廠委員會來簽訂集體合同，而不能由職工會的其他機關來簽訂了。

這是有很多理由來解釋的。其中之一是因爲集體合同不僅是一種法律的而且還是一種道德——政治的義務規定。

集體合同的地方分權是起始在一九三〇年。這種變更的產生是由於集體合同的任務的改變，是由於集體合同的道德——政治性的發展，是由於集體合同的重心從它的標準性上，被移向訂約雙方保證高速度的社會主義生產和完成及超過完成國家生產計劃的義務上去了。

集體合同的中央集權的簽訂方式，未能保證此一企業或彼一企業由於經濟、技術和生產條件的不同而應有的義務規定上的必要區分，也未能建立足夠的保障，使廣大

的工人羣衆參與集體合同內容的討論。

在全蘇職工會中央會議主席團一九三〇年八月八日的決議案中指明說，新的任務和條件『……尖銳地提出了必須把現行的簽訂集體合同的方式從中央性的——一般性的——集體合同轉變向局部性的（區、市性的）集體合同，更進而在技術上便於執行的地方轉變向地方性（工廠性）的集體合同。

同時，蘇聯國民經濟計劃性的開始加強，要求對集體合同裏的一些基本問題——如勞動生產率、工資、標準規定等——給予更進一步的集中調節。因此，除付予地方職工組織簽訂集體合同的權利而外，全蘇職工會中央會議認為各職工會中央在與經濟機關共同簽署而須由地方來執行的訓令文件中規定出合同的基本條件來乃實必要之事。』

在這一決議中並提議在某些大企業裏，由工廠地方委員會和企業行政管理部直接簽訂集體合同，以做試驗。此後不久，於一九三〇年十二月十三日，由全蘇職工會中央會議主席團，和最高國民經濟會議，聯合通過的決議中，規定了各企業的工廠地方委員會與企業行政部門，根據上級職工組織和經濟組織的限制規定來簽訂集體合同，

這已成爲一般的慣例了。

受上級限制規定的有：工資的提高，勞動生產率的提高，成本的減低，住宅和文化生活建設，以及保證勞動措施方面的各種開銷。企業管理部門和工廠地方委員會，根據工人們的提議，有權將這些限制向提高總產量，提高勞動生產率，降低成本，減少停工、不合格品、材料浪費、燃料消耗和其他等方面加以變更，但須估計到本企業的實際可能性。工資的標準、等級、差額等級保留由中央機構（最高國民經濟會議和它所屬的中央機關及全蘇職工會中央會議和它所屬的中央機關）來規定。從此，工職委員會，便以全體職工的代表資格，成爲簽訂集體合同的一方了。

集體合同的地方分權制提高了經濟組織、職工組織、工人、工程—技術人員和職員們完成集體合同的義務，相當地擴大了集體合同的效率，並把集體合同轉變成爲實現政府計劃和勞動立法中所規定的權利與義務的最重要的手段。地方分權制吸引了廣大的工人羣衆參與製定和研討集體合同，並使其易於估計企業本身的特殊性及其實際的可能性。這幫助了得以全面地研討工人的需求和盡量採用他們的建議。

但是，在那時工廠地方委員會簽訂集體合同之權，是基於職工會上級機關的指示所付予給它們的一種權利，而不是基於法律規定的權利。現在呢，根據一九四七年二月四日蘇聯部長會議的決議，職工會工廠地方委員會獲得了獨立的、基於法律規定的簽訂集體合同之權了。

工廠委員會和企業管理部，根據職工會中央（在全蘇職工會中央會議同意之下）和相當的政府部會的訓令函件，擬製並簽訂集體合同。在這些訓令中指出這些東西，如：生產量的絕對數額或對上一年的相當指數的百分比；勞動生產率、工資、產品成本、住宅、文化建設以及勞動保險等的經費指數；培養新幹部和提高職工素質的指數；副業生產的預定指數；個人住宅的建築指數和支助個人興建的款額及資助方法；職工會工廠委員會關於發展社會主義競賽，關於協助提高工人、工程技術人員和職員們的生產水平，關於恪守勞動立法及正確執行酬勞制度的監督；關於鞏固勞動紀律和與生產上的停工及不合格品進行鬥爭等的種種指示。

集體合同裏的義務規定，就其實質，可以按其構成予以區分。這些義務規定可以

劃分爲國家生產計劃的完成與超過完成，勞動的訓練和技術的標準化，培養幹部，鞏固國家紀律和勞動紀律，滿足職工的住房和生活需要，對工作人員的補助和組織公共食堂，進行勞動保險和保證職工文化生活的供應。

在集體合同的每一章節裏，都反映有企業的社會主義實質的特點和勞動的社會主義組織的特點。社會主義勞動組織的重要特點之一是單獨責任制和生產民主制的結合，勞動者的大規模參與生產管理；展開和利用職工們的創造積極性以動員企業生產的內部資源，改進工作方法，節省寶貴物資和提高產品質量。

各級職工會的積極參與發展國民經濟和吸引廣大羣衆來管理企業，是反對經濟部門中官僚主義的主要鬭爭手段之一，同時這對企業中各環節的工作能給予實現真正廣大羣衆性的監督的可能。

社會主義企業內部的勞動分配，不是僅僅受蘇維埃國家法律和管理機關所頒法令的節制，對此具有相當影響的還有工人和職員們的共同意見，有關的社會團體的決定和決議等。經常由職工會各級組織召開的生產會議，對提高生產和加強勞動組織

是有重大作用的。全力支持羣衆性的創舉和實現共同訂出來的各項合理的建議，是國家機關和經濟領導人員的法律上的義務。

如果在資本主義制度下，勞動過程的領導不過只是代表着剝削、壓迫和資本家對工人人格的污蔑，如果資本主——生產資料所有者——的意圖是違背工人利益的意圖，是用饑寒強加於工人身上的意圖的話，那末，在社會主義制度下，對勞動的領導則是代表着友誼的合作關係和免除剝削關係的人與人之間的社會主義互助；這種關係是建立在生產工具和生產資料的社會主義公有制之上的。在這裏，領導人是代表着並實現着「……自願的、自覺的、結合在一起的、使用着前進技術的工人們……」的意願（列寧全集第二十四卷）。

蘇維埃領導者的意圖不僅不與工人的意圖相抵觸，而且相反地，是代表着勞動者一致的意圖，是實現和發展這一意圖的保證。在社會主義經濟中領導的首要任務是要全力地去發展工人羣衆的創造性和積極性。

社會主義競賽，產生了多樣的民主生產形式；生產會議，勞動紀律公共檢查制，

青年工作班，工作班的經濟核算制，多台機器操縱運動，職務上的結合運動，集體的斯達哈諾夫式的工作組織。所有這些由羣衆的創造性而產生的形式，都直接地獲得了法律上的承認並明文規定在政府、部會和地方機關以及企業與經濟部門的文件中。

生產的民主方式的發展，不僅對解決社會主義勞動組織這一問題發生影響，它的影響還及於生產組織，工藝技術，生產計劃和生產管理等更廣闊的範圍。像這樣的一些生產組織形式：如聯動生產制，時刻表工作制，工廠經濟核算制等，都是在工人和職員的積極參與之下而出現的，而且在許多情形之下是由於他們的發動而產生的。在若干情形之下，這些自下而上的運動，這些羣衆生產積極性的新形式，會促使分廠和企業管理機關重新組織自己的機構和工作方法。

保證廣大工人和職員羣衆參與生產管理和實現他們自己所提出的那些提議的最重要的文件之一就是集體合同。集體合同與其他含有關於全力發展和支持工作人員創造性的一般指示文件的不同之處，是在於集體合同之中明文規定着一些具體的實際性的措施，這些措施，是應該依據勞動者們自己的意願而實施在企業的各生產部門當中。

直接關心着社會主義生產的蘇維埃工人們，對企業領導人員提出這樣的要求，如：改善生產組織，實行生產合理化的種種措施等，而這些要求是資本主義生產制度下的工人所不能提出的。

在某工廠的集體合同中，曾規定工廠管理部應於一九四八年第三季內，完成鍍鉛分廠的傳動機裝置。但私有企業的經理人員在工人面前是不可能負有這類的義務。進而言之，資本主義企業裏的工人亦無興趣於實施這類措施，因為這些措施只是給工廠主帶來利益，而給工人們帶來的却是剝削的加深，勞動的強化，技術的降低。因而，這類要求就資本主義社會的觀點來說，是不受歡迎的，而且是侵犯私有財產制的利益的。就是工人要求改善勞動條件和企圖經由立法手續獲得部分保障以減輕剝削，資本家們都認為這是對私有主的「神聖」權益的侵犯。

根本不能設想資本主義企業中的工人能把資本家的經營活動和他對自己企業的獲利的關心，看做是資本家在工人面前的一種義務，也不能設想他們能要求工廠主來推行和應用新技術，抽調剩餘勞動力和節省物資等。因為如果這樣做，就等於工人們自

已促成裁工，加強失業，降低工資。

曾經有過一個時期，某些外國經營主，如前捷克斯拉夫皮鞋大王巴佳，在改良派職工會領袖們的支持下，曾徹頭徹尾虛偽地試圖把工人們恭維成企業的共有人和自己的同伙者。在加強剝削的企圖之下，他們急於利用工人們的生產經驗而試圖組織一種『生產會議』。但這些花招的剝削本質是無可置疑的。墮入資本家的圈套的工人們，很快地就認識到了自己的受騙。在資本主義制度之下，是根本談不到工人們可能有什麼要求之權，工人們有什麼監督之權或資本家應該有什麼義務。

在社會主義社會的條件下，蘇維埃工人們無論是從社會觀點還是從個人觀點都很關心生產，因為社會主義生產的成就會使我們接近共產主義社會，會鞏固我國的強盛，在個人方面，則由於生產計劃的完成，即可以改善物質生活條件和文化條件，可以提高工資和減輕勞動。因此，蘇維埃工人除掉要求滿足自己的物質生活的需求、勞動保險、技術安全之外，並對企業管理部門提出勞動組織和生產組織等方面的要求。

在集體合同中規定着實施組織——技術方面的設施，以保證提高勞動生產率，和在

消耗最少量原料及保證一定質量和品種要求之下來完成生產任務，並規定出勞動的機械化，推行新技術，傳播先進經驗，教育和再教育生產幹部及組織生產——技術學習。

向經理人員提出這類的要求，在社會主義的條件下是完全合乎規律性的。社會主義經濟制度的力量和其優越性即在於此。

這個問題還有其另一面。就是企業領導人之所以要實施一些經濟措施（技術上的，組織上的等）是由於上級機關的指定，有時甚至於直接由政府來指定。因此，這就成爲了企業領導人員在上級機關和國家之前的義務了。在這類上級所指示的措施和工人們所建議的措施加進集體合同之後，這些措施就不僅僅是管理部對有關上級機關的義務，却進而成爲在全體工人和職員面前的義務了。在實際中，這就是說，上級機關的指示是在下級羣衆的每日經常的監督之下來實施的。工人組織和職工組織是具有檢查這些措施的討論實施之權。企業負責人員應該對職工報告他們實施這些措施的情形。

但另一方面，工人和職員、工程師和技師則要組織社會主義競賽，負起義務來提

前完成計劃，提高產品的品質，節省原材料，減低成本，增加企業的利潤。

在這方面很顯著的例子是企業的超計劃積累運動。在給斯大林同志的信中，莫斯科和莫斯科省各企業的工人們，曾保證在一九四八年當中超計劃積累三十億盧布。這一諾言他們已經很光榮地完成了。這個愛國主義創舉傳遍了全國。蘇維埃人民展開了爭取減低生產成本，肅清生產上的損耗，提高勞動生產率的鬥爭。

另外一個例子也是很顯著的，就是莫斯科的某些先進的企業，決定在一九四九年當中，通過資金周轉的加速，而撥出四億盧布以應國民經濟上的其他需要。這一個創議也獲得了各方面熱烈的支持並發展普及於全國。

企業管理部無論是在組織勞動方面還是在工資、勞保、住宅建築、文化建設、工人供給等方面都負有一些重要的義務。

蘇維埃國家和布爾塞維克黨，都以極大的注意關懷着勞動條件的健康化和勞動的保護，並每日經常地關心着爲工人們建立正常的技術設備和清潔衛生的環境。

改建舊企業和修建新工廠，都要注意到廣泛地應用最先進的技術裝設；生產程序

的機械化、自動化、化學化和電氣化。這些都是文化的健康的勞動條件。沉重工作的機械化，車間的改建，廠房的修繕，聯動裝置的工作組織和有關的機械裝置的重新佈置，掃除企業中的垃圾積塵。所有這一切都廣泛地運用着，以促進勞動條件的健康化，而減輕勞動及提高勞動生產率。

工業部門的科學研究機關，全蘇職工中央會議的勞動保護研究院和許多工業企業，都在研究和改進各種保險設備和職業損傷的預防辦法等。

蘇維埃國家不吝惜資金去減輕勞動和改善勞動，並使勞動健康化。國家撥出大批經費從事保護勞動和裝設保險設備，並規定出這項經費的明確開支辦法。國家開支在勞動保護和保險技術方面的資金是與年俱增的。在目前的戰後斯大林五年計劃裏，爲了這一目的，規定了約五十億盧布的經費。

在設計修建工廠的時候，保護勞動和保險技術等問題是被放到首要的地位上去的，如選擇相當的技術設備裝置，保險設備和其他操縱機器的裝備。

在培養幹部和幹部的技術養成上，以及在組織羣衆性的技術宣傳上，同樣都對勞

動保護和保險技術等問題給予重大的注意。

企業管理部有進行臨時技術指導的義務，就是說它要給新入廠的工友介紹爲了安全而必須遵守的一些一般廠規；這是在工作現場進行指導的，就是說要把工人即將開始操縱的機器的性能和特點首先介紹給他知道，同時並介紹給他使用這部機器的規定和保證安全的一般注意事項；而在每日工作監督進行的過程中，還要經常注意指導之。此外，還要加強技術和醫務——衛生的監督，擴展企業中預防病疫的機關網。

在集體合同裏，工廠委員會與工廠管理部門之間所簽訂的關於保護勞動和保險設施的一些附件中，明文規定出實施全套衛生措施的義務規定，包括通風設備，衛生設施，機器保險裝置的修理和改裝，改善照明裝置，供應工人清潔飲水，按設熱水爐、浴室、淋浴和其他等組織工作以及推廣保險技術、醫務檢查和發給特種工作服等。

職工會的義務是監督廠方對政府撥供改善勞動條件的經費要嚴格地合理使用。在這方面職工會是有一切可能來實現有效的監督的，因爲工廠委員會之下設有勞動保護委員會。並有很多技術監導人員和社會事業監導人員。他們參與保護勞動和安全設備

實施計劃的研討和製定，他們審查爲這一目的所支付的資金數額，監督經理人員對保護勞動的規定的執行，檢查通風設備、安全設備和燈光、水道等設備的完善與否，並注意企業和工作場所的清潔衛生等。

蘇維埃工人和社會主義生產的目標之一致，社會利益和個人利益的協調，此二者乃使集體合同中規範出雙方所應共同遵行的義務和單方面的各別義務來。在集體合同裏，權利義務的明確劃分，是配合雙方在社會主義企業中的作用和每一生產環節在社會主義生產中的地位而規定出的。簽訂合同的每一方的義務約束，歸根結蒂，都是爲了去完成參與簽訂合同的全體人員的共同義務的。

企業管理部的義務規定同時，就是職工們的義務規定的另一面，因爲管理部雖是企業的一個管理機關，但同時它又是全體職工的一部。由於這種情況，企業管理人員們在集體合同中便有兩種權利義務了：一種是做爲一個企業管理機關而應有的特別的權利義務，一種是做爲職工的一部而具有的一般權利義務。譬如，管理部應採取措施以保證完成生產定額，保證遵守勞動和工藝紀律，像這些義務，則是產生自管理部做

爲一個企業的機關的基礎之上的，而同時，這些義務又構成企業管理部的勞動義務。從另一方面來說，企業管理人員應該同一般工人和職員一樣加強自己的勞動。他們也按照一般規定與職工們有同樣的享受物質生活和文化生活條件的權利。所以企業行政管理部的一般性質的權利義務，和特殊的權利義務都同樣具有勞動權利和勞動義務的性質。

根據集體合同，工廠委員會也具有兩種性質的權利和義務。它獲得一些它所代表的職工們的權利和義務，而同時又具有本身的權利和義務。

集體合同裏的義務規定，還可以根據規範它們的內容的來源來區分的，如由國家計劃所規範出來的義務規定（像總生產數量，生產率等），由勞動立法所規範出來的義務規定（像勞動的酬勞，休假等），由集體合同雙方協議所規定出來的義務規定（工人生產低於標準規定的工作酬勞辦法，生產上的新定量規定要在三天前公佈等）。在集體合同裏還要區別出法律上的和道德—政治上的義務規定。

企業的義務上的約束，永久具有法律性質並由法律（民法，行政法，刑法等）的

制裁來保證它的實施的。一個企業是經常可以用集體合同來強制它執行任何一種義務規定的。

工人和職員們接受法律上的義務約束，同時也接受道德——政治上的義務約束。完成生產定量是一種法律上的義務約束。但一個工作人員的另外一些義務約束——為整個企業的完成計劃而鬥爭，參加社會主義競賽，介紹先進經驗，提高自己的工作技術等——這些約束却具有道義性質。

企業行政人員的勞動義務規定，在它們做為一個企業管理機構時，是具有着法律性質的，無關於這種義務規定是對各別的工作人員或是對企業的全體員工的義務規定。譬如，軍隊復員人員和衛國戰爭中的殘廢兵員的就業組織和改業教育，幹部的培養和保證適當的工作條件，組織副業生產，創設社會主義競賽的條件等——這些都是法律性質的義務規定。

工廠地方委員會所負的義務約束主要的道德——政治性質的。只有根據法律上所規定的任務，——如監督公共飲食——而產生的工廠地方委員會的一些義務纔具有法

律性質。但是對工廠委員會不能應用財產制裁。蘇聯的職工組織並不負集體合同中的財產方面的義務。工廠委員會如不能完成自己在集體合同中所規定的義務，則將遭受公共制裁——如選舉人或領導機關可以對它的工作加以嚴厲的批評或提前進行改選和其他懲罰辦法。

批評和自我批評在完成集體合同方面是具有重大作用的。批評和自我批評，是改正和肅清一切工作中的錯誤和缺點的布爾塞維克的有力的工具。

一九二八年聯共（布）黨中央在自己對全部黨員和一切工人的號召中，提出了一項展開『……自下而上的創造性的自我批評的巨大浪潮，這一浪潮將真正地肅清和加強所有一切的黨組織、職工組織、蘇維埃組織和其他組織』的任務。自我批評的主要任務在於最果敢，最堅決，最有步驟地把羣衆吸引到社會主義建設的事業中去，並由廣大羣衆來檢查和監督一切機構。

黨和斯大林同志，不止一次地指出發展批評和自我批評的巨大意義，批評和自我批評是我國一切黨組織、蘇維埃組織、經濟組織和職工組織等的經常工作方法。批評

和自我批評已成爲一種規律性並是蘇維埃社會發展的動力。

日丹諾夫同志在一九四七年六月二十四日的哲學座談會上，着重地指出了布爾塞維克的批評與自我批評的巨大理論和實踐上的意義。日丹諾夫同志是這樣說的：「……如果發展過程的內容，像辯證法所說的，就是兩個對立方面的鬭爭，舊與新之間的鬭爭，衰亡的與新生的之間的鬭爭，過時的與正在發展的之間的鬭爭，那末，我們蘇維埃哲學家就應當證明這個辯證法規律在社會主義社會條件之下，如何發生作用，運用這個規律的特點在何處。我們知道這條規律在階級社會中所起的作用是在我們蘇維埃社會中不同的。這就是我們進行科學研究的廣大領域，而我們的哲學家是沒有一個人對這個領域進行過研究工作的。其實我們黨早已找到一種特殊形式來揭露和克服社會主義社會中的矛盾……早已找到蘇維埃社會中那種在新的與舊的之間，衰亡的與新生的之間互相鬭爭的特殊形式，這就是批評與自我批評，並已把它拿來替社會主義服務。

在我們蘇維埃社會已經消滅了互相對抗的階級，因此，新與舊之間的鬭爭，從低

級到高級的發展，不是表現在對抗階級之間的鬥爭形式中，不是表現在社會生活激烈破壞的變革中，如像資產階級社會那樣，而是表現在批評和自我批評的形式中，這就是我們發展的真正動力，這就是黨所掌握的根本的工具。這無疑是新的運動形態，新的發展形式，新的辯證規律性。

批評和自我批評就是逐步地揭露我們每日工作中的缺點，逐步地糾正這些缺點，是改善和改進社會主義勞動組織及生產組織的鬥爭，是爭取提高勞動者的物質和文化生活水平的鬥爭。進行批評和自我批評就是說一定要檢查計劃的執行，因而必然會有系統地，廣泛地把廣大勞動羣衆吸引到完成計劃的鬥爭中去。

在廣大工人和職員羣衆的積極參與、研討與製定之下的集體合同，在進行這一共同的執行情形的羣衆性的檢查時，這久經錘鍊過的布爾塞維克的方法——批評與自我批評——是具有首要的意義。

鞏固有利於工人階級及全體蘇維埃人民並爲他們所歡迎的社會關係和社會秩序的蘇維埃法律，也爲批評與自我批評而服務。

蘇維埃法律的主要項目之一就是集體合同。集體合同是批評與自我批評的有力槓桿，是與我們企業活動中所存在的缺點作鬭爭的武器，是逐漸改善工作和提高職工羣衆的積極性的手段，是動員他們的力量以達成蘇維埃人民建設共產主義社會的歷史使命的手段。

各級職工會，執行着一九四八年度集體合同中的主要義務規定之一：全力發展了社會主義競賽，以提前完成和超計劃完成戰後斯大林五年計劃。有五千多個企業，在偉大的十月社會主義革命的三十一週年紀念之前，即完成了一九四八年度的生產計劃。

減低成本的任务被超計劃地完成了。有很多工業企業已不再需要政府的貼補了。

在一九四九年一月到三月當中，所有工業、運輸、建築等部門的企業，交通部門的各企業和組織，各集體農莊，機器拖拉機站和機器拖拉機修理廠等，都進行了一九四八年度集體合同執行情形的羣衆性檢查，同時並簽訂了一九四九年度的集體合同。在檢查舊合同和簽訂新合同的工作中，參加了千百萬工人、工程師、技術人員和職員

羣衆。

各級職工會在列寧、斯大林黨的領導下，將勝利地完成這一重大的具有國家意義的運動，這一運動將促進生產上的新成就，將更進一步地動員起勞動羣衆的創造積極性，以盡最大限地利用技術和一切生產後備力。這一運動將更進一步提高勞動生產率，並將促進超計劃積累的提高，將有助於成本的減低和產品質量的提高。同時，這一運動將成爲進一步推廣先進經驗和推行集體的斯達哈諾夫工作方法的有力手段。

一九四九年的集體合同，將促進戰後斯大林五年計劃第四年度（亦即最末一年度）的計劃的勝利完成與超過完成，並將提高勞動者的物質生活條件和進一步加強職工會的工作。

完

基本定價 85 元