

34818

29302

基本館藏

中等專業學校教學參考用書

黑色冶金的勞動保護

上 冊

П.Д.葉爾馬柯夫, В.И舒姆柯夫 著

重工業部勞動工資司安全技術處 譯



重工業出版社

中等專業學校教學參考用書

黑色冶金的勞動保護

(上 冊)

П.Д.葉爾馬柯夫 В.И.舒姆柯夫著

П.Д.葉方諾夫 Г.А.拉基金總校訂

重工業部勞動工資司安全技術處 譯

重工業出版社

譯 者 的 話

本書根據蘇聯工會出版社1951年出版的黑色冶金的勞動保護一書譯出，原書經全蘇工會中央理事會勞動保護處採用為教學參考書，現分上、下兩冊出版。

本冊由許潛龍、顧仁、鄭璇、黃錫橋翻譯；黃錫橋統一校對，並請重工業部安全技術處徐孟任、嚴興中、劉啓光及石景山鋼鐵廠高潤芝工程師分別作技術校閱。但由於譯校者能力有限，文中錯誤難免，希讀者提出修正意見。

П.Д.ЕРМАКОВ, В.И.ШУМКОВ
ОХРАНА ТРУДА
В ЧЕРНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ

Под общей редакцией
П.Д.Ефанова и Г.А.Рякина
ИЗДАТЕЛЬСТВО ВЦСПС
ПРОФИЗДАТ—1951

* * *

黑色冶金的勞動保護（上）

重工業部勞動工資司安全技術處 譯
重工業出版社（北京西直門內大街三官廟十一號）出版
北京市書刊出版業營業許可證出字第〇一五號

* * *

重工業出版社印刷廠印

一九五五年一月第一版

一九五五年一月北京第一次印刷（1—2,130）

787×1092 • $\frac{1}{25}$ • 165,000字 • 印張 6 $\frac{1}{5}$ • 定價9,700元

* * *

發行者 新華書店

目 錄

序 言	1
勞動保護的一般問題	4

工 業 衛 生

工業衛生規程及其標準	17
通 風	19
高溫的發散及其防止法	27
生產灰塵	35
工業毒害物	40
噪音及震動	44
工人的個人衛生	44
對生活間的要求	50
工業照明	51

安 全 技 術

生產性工傷事件的登記和統計	58
防止工傷的方法	59

電氣設備管理的安全技術

高壓、低壓和安全電壓	63
按電氣設備周圍環境不同的廠房分類	64
防止接觸導電部分的保護裝置	64
電氣照明	68
保護接地	68
防止電容電流（充電電流）觸電的措施	70
保護工具	70
工作組織	72
對觸電者的急救	75

起重機械工作的安全技術

事故防止措施	80
重物懸掛裝置	84
吊車工作人員的安全措施	89
吊車的修理	93

千斤頂	94
複式滑車	95
絞 車	95
移動式挺桿吊車	96
吊車的試驗	97
用鐳射線檢查銲接和金屬質量	98
安全勞動組織負責人員	99

煉鐵的安全技術

貯礦槽和料槽	100
捲揚機	102
高爐爐身及爐腹的維護	104
鑄鐵場	109
棚料和崩料	112
高爐檢修	114
熱風爐的維護	120
除塵器的維護	122
鐵水、爐渣及爐塵的運輸	122
鑄鐵機	123
高爐高壓作業	124

平爐煉鋼的安全技術

配料場的作業	125
混鐵爐	126
對平爐結構的安全要求	126
平爐的維護	129
平爐的煤氣設備	134
鑄錠間的勞動安全	136
平爐檢修	144

序 言

在蘇維埃政權年代裡，特別是在斯大林五年計劃的年代裡我國所進行的偉大的改革，根本改變了勞動的條件。我國所有這些科學的、技術的以及文化的成就都是為勞動人民服務的，所有這些成就也都是為了改善和健全勞動及生活條件。

共產黨和蘇聯政府對於勞動保護問題極為重視。蘇聯人民的健康及生活是國家所經常關心的。

偉大的斯大林憲法使蘇聯公民都享有勞動權，也即是享有根據勞動的質與量來取得報酬的有保障的工作權。這種權利同時也是安全而無害於健康的勞動權利。

生產中的勞動保護是我國勞動組織的堅定不移的原則之一，因為，人是我們國家的最寶貴的資本。

蘇聯的勞動保護立法包括有創造企業內安全而無害於健康的勞動條件措施的整套制度。其中有國民經濟任何部門的每個企業及機關所必須執行的法律的、技術的及衛生的標準。

勞動立法的法律部分規定了勞動人民的工作時間、休息、辭退、調職標準，婦女、少年、哺乳母親勞動標準及其它與實際執行這些標準有關的一些問題。

安全技術立法的目的是在於保證生產中工人的勞動安全，制定和實現於勞動過程中避免發生事故的技術措施。

蘇聯政府在工人的保健及進一步減輕工人的勞動方面撥出了大量的資金。在戰後五年計劃裡撥用於安全技術及工業衛生措施上的資金，只是用在現有企業裡的已經有50億盧布。

對新設備的製造及設計規定有全部安全勞動的因素。良好的照明、通風、專門的裝置及生活衛生設備，在為使蘇聯人民的勞動成為安全的和高度生產率的這方面創造了條件。

單單在冶金工業部門中，只是在戰後的五年中花費在實現安全技術及工業衛生措施上面的經費，就超過了六億盧布。這樣不僅僅是根本地改善了工人們的勞動條件，同時也提高了高爐、平爐、軋鋼生產及鐵礦礦山的勞動生產率。

在冶金工業企業的機械化及技術操作過程的合理化這方面同樣也取得了很大成就。冶金設備及技術操作的進一步的改進更大地改善了勞動條件。

有效地利用高爐及平爐、軋鋼機及軋鋼管機，改進生產技術操作及採用先進勞動方法後，使得蘇聯的冶金人員超額完成了1950年的計劃。

在蘇聯，安全勞動問題第一次在人類歷史上獲得了具有全國性的意義。勞動保護問題的科學研究的優先地位是屬於俄國學者及俄國科學。

偉大的俄國學者 M. B. 羅蒙諾索夫在十八世紀就奠定了工業的安全技術基礎。在其著作「冶金學或採礦學原理」中，羅蒙諾索夫首先在世界上製定了礦井自然通風理論，防止有害於礦工健康的礦塵以及有爆炸危險的瓦斯。

羅蒙諾索夫在研究了大氣放電的現象後，建議裝置保護建築物的避雷器，為處於建築物內的人們創造了安全條件。

在十八世紀，俄國的學者——發明家 И. И. 波爾祖諾夫研究了所謂「火力鼓風機」。這種機器是第一台萬能發動機。這種機器的發明對於冶金工業的改進起了推動性作用，並消除了冶金人員的笨重人工勞動。

在十九世紀初，俄國學者 B. B. 彼得羅夫發明了弧光放電和以電弧的熱來熔煉金屬的方法。銲接科學及銲接技術的優先地位是屬於 B. B. 彼得羅夫及其繼承者 Н. Н. 別納爾多斯和 И. Г. 斯拉方諾夫的。這些學者的成就使得俄國成為金屬銲接及切割的首創國家。這樣，就消除了金屬結構裝置時及金屬切割時的許多繁重工作及危險工作。

偉大的十月社會主義革命為科學開闢了廣闊的領域。我們蘇聯的科學——世界上最先進的、最進步的科學——是為共產主義建設的、全人類未來幸福的偉大目標而服務的，它與資產階級的科學相反。美英帝國主義的科學是為其奴役及掠奪人民的侵略和仇視人類的計劃服務的。

到蘇聯來訪問過的資本主義國家的工人代表團，都以讚美的心情評論了蘇聯企業裡所創立的勞動條件。

國外的勞動人民逐漸地意識到真正幸福的勞動，對工人生活及健康的真實的關懷，只有在社會主義的條件下才有可能。

蘇聯人民在布爾什維克黨、偉大的斯大林的領導下有信心的向着共產主義的道路邁進。在走向共產主義道路上的成就愈多，則對於嚴格遵守蘇聯勞動法的要求及進一步改善勞動條件措施實現的要求也就愈高。

黨和政府對勞動保護和工人健康的經常關懷，以及用世界上最先進的立法來保障勞動人民的權利，就使得生產性工傷及職業病顯著減少。

在斯大林五年計劃的年代裡，在許多生產部門中，其中也包括黑色冶金部門，生產性工傷已減少了好幾倍。

弗拉基米爾·伊里奇·列寧關於社會主義「使得勞動條件更為衛生的，要將成百萬的工人從烟、灰塵和污穢中拯救出來，迅速地把污濁的、令人嫌棄的工廠變為清潔的、陽光充足的、適宜於人們工作的實驗室」的卓越預見實現了。

經濟管理組織及工會組織的任務，是在於每天經常的研究勞動條件的進一步的改善，是在於使得勞動保護問題在每個工廠裡、礦山中、車間內、每班中、每個工作隊中成為領導人的注意中心。

勞動保護問題在蘇聯是根據高深的科學原理來解決的。在莫斯科、列寧格勒、斯維爾德洛夫斯克、伊萬諾沃、梯比里斯及喀山的蘇聯科學院研究所，全蘇工會中央理事會勞動保護研究所，在我國大工業中心的十四個勞動保護實驗所及蘇聯保健部勞動衛生研究所都在研究解決生產上的安全技術及工業衛生的問題。擁有科學及實驗基礎，以及熟練的工程師及醫務衛生人員的勞動保護研究院及實驗室，曾幫助研究及科學地制定了工業企業的設計規程及衛生標準、自然及人工照明的標準及許多其它成為現時企業設計、重建及生產時的勞動保護基本指導材料的標準。

蘇聯的學者創立了工業通風的理論，制定了設計及計算新的、更為經濟有效的通風設備的原理。在制定新的、從前任何地方也沒有採用過的生產廠房局部通風方法，如：空氣淋浴、氣幕、移動式空氣淋浴，其優先地位是屬於他們的。蘇聯的學者同時也解決了防止化學部門、製革部門、機械製造部門及其它工業部門中許多車間內所發出的有害氣體的問題。

由於建設巨大的冶金工廠及機械製造工廠，就需要重新研究通風技術問題。對於巨大的高溫車間，機械通風是不夠的。因此，必須改用自然通風——廠房有組織的天然通風，在企業的高溫車間裡正在採用着自然通風，並且完全證明了它的有效性。近來廣泛地展開了空氣調節的研究工作。

國家及社會的監督是促使各企業、機關及各部門確切認真執行安全技術及工業衛生規程和標準的另一重要保證。

蘇聯工會第十次代表大會認為，工會組織及經濟管理組織必須保證進一步改善生產勞動條件，很快地把繁重工作機械化，消除引起人身事故及職業病的原因。

代表大會責成工會組織要嚴格注意到在建設、恢復或重建企業時的生產過程合理化及新的技術操作的採用要能保證執行所有安全技術的和工業衛生的要求。

在冶金工業中，雖然在改善勞動保護方面有了很多的成就，但還有許多事情必須去做的。

當前的任務——徹底的消滅生產性的工傷，堅決的根除違反勞動保護立法的事實，動員工會積極分子及技術檢查機構加強社會及國家對勞動保護法律遵守的監督。

企業領導者及工會工作人員必須要明瞭：嚴格遵守蘇聯勞動立法、衛生標準及安全技術規程，是有效的解決在從社會主義過渡到共產主義時期中擺在我們國民經濟面前的重要任務的不可缺少的條件。

本書的作者是冶金產業工會中央委員會主任技術檢查員 И. И. 葉爾馬柯夫及在勞動保護方面有多年經驗的馬格尼托哥爾斯克礦冶學院安全技術教研室副教授 В. И. 舒姆柯夫。本書供技術檢查員、社會檢查員、企業的安全技術科的工作人員以及工程技術人員——生產的指揮人員之用。本書亦可作為這些人員在進一步改善黑色冶金企業工人的勞動條件的實際工作中的參考書。

勞動保護的一般問題

勞動權 蘇聯憲法第 118 條載明：

「蘇聯公民有勞動權，即有權取得有保障之工作以及按其勞動數量、質量發給報酬。勞動權的保證為：國民經濟的社會主義組織，蘇維埃社會生產力之不斷增長，經濟危機可能性之剷除，失業現象之消滅」。

政府的專門決議規定了為蘇聯軍隊的退伍軍人、衛國戰爭的殘廢軍人、勞動殘廢等人在取得工作這方面勞動權的特別保證。

招工 招收經常工作人員時可以規定試用期：工人的試用期不超過六天，職員的試用期不超過兩個星期，負責的工作人員試用期間為一個月。

如果試用期滿，行政上沒有把該工作人員免職，則算是決定錄用。在試用期間被免職的工作人員，如認為處理不正確時，他可以向勞動爭議委員會或到人民法庭向行政提出申訴。在試用期間，所有招來的職工只有經過行政上許可後才可以辭退。

被招收的職工可按法律規定進行體格檢查。須經體格檢查的人員為：招來做繁重工作的、未滿 18 歲的和其它情況下工作的人員。

如現行規章未規定要預先檢查體格時，禁止保健機關進行體格檢查（1926 年 9 月 30 日俄羅斯蘇維埃聯邦社會主義共和國勞動人民委員會及衛生人民委員會的決議。）

經過五天以後，企業行政必須將工資手摺發給所招收的工作人員。

行政上必須對每個所招收的工人或調換另一種工作的工人和職員講述關於工作制度，使用機器、機床、工具的方法，並介紹安全技術及生產衛生的規程。

調換另一種工作 蘇聯法律不僅只保護在取得工作這方面的勞動權，同時也保護他已有的那種工作的勞動權。

根據這點，勞動法典第 36 條規定：行政上不可以要求工人或職員做不屬於他們本門業務的工作。

在內部勞動規則中規定：行政上應當這樣組織工人和職員的勞動，使每個人根據自己的專業和熟練程度來工作。

蘇聯法律保障工人和職員不致受到毫無根據的調動工作。根據一般的原則，調換另一種工作、調到其它企業及機關或是調到其它地區時，只有取得工作人員的同意後，行政方面才可以進行（勞動法典第 36、37 條）。

臨時調換工作 臨時調換另一種工作，是根據生產上的需要按行政指令（雖

然沒有得到工作人員的同意）來執行。勞動法典第37條授予行政方面以權利來調動工作人員做另一種工作：在停工時，在整個停工期間內可行使這種權利；但如果某些生產需要的情況下而調換工作者，其調動日期不得超過一個月。如果由於停工超過五天以上，且本企業不能使用工作人員而將其調動到另一個企業（在本地）工作時，其日期不得超過一個月（1932年2月25日蘇聯勞動人民委員會決議第4條）。

蘇聯法律也規定有保留被調人員工資的保障。

根據生產的需要，在調動時仍舊保持其原來工作的平均工資，如果調到較高工資的工作，那麼其工資根據所完成的工作支付。

由於停工而調換另一工作時，法律規定禁止利用熟練工人做打掃工作及清理、搬運及運輸工作（禁止利用熟練職工做不熟練的工作）。僅在必須完成由於天災所引起的工作時，才可以作為例外。

五級和五級以上的工人和職員，由於停工而調換另一種工作時，仍保持其平均工資；而當沒有完成新工作定額時或轉變為計時工資的工作時，他們的工資是按原來的工作根據計時工資工人的工資率來支付。在這種情況下，職員是根據其所完成的工作來取得工資。

四級和四級以下的工人，由於停工而調到低級工資的工作時，是根據所完成的工作取得工資。

沒有可以原諒的原因而拒絕臨時調換到另一種工作時，認為是違反勞動紀律。

調換另一種經常工作¹ 調到另一個企業或機關裡做另一種工作，也即是調到非招工時所規定的工作時（與根據生產需要而調為臨時工作時有區別），只有經工作人員的同意後行政上才可將其調動（1930年4月10日蘇聯勞動人民委員會的決議）。

根據勞動法典第37條：由一個企業或機關調到另一個企業及機關或由一個地區調至另一個地區，或同時與企業或機關一起調動時，應取得工作人員的同意。

當非法的調換另一種工作時（例如：不是因實際生產需要而進行臨時的調動，或是調動時期超過一個月〔除開停工情況在外〕時），或是沒有取得工作人員的同意而調至另一種經常工作時（不管在本地區或其它地區），工作人員有權向勞動爭議委員會申訴這種調動，並要求恢復其原有的工作。

如果行政上不可能給以原來的工作，例如：由於取消了職務，工作人員有權要求辭去工作，也即是解除勞動契約。（1941年11月26日蘇聯最高法院審判會規定）

調換到另一個企業或機關工作，只能根據1940年10月19日蘇聯最高蘇維埃主

1. 這裡的「經常工作」是指沒有任何規定期限的工作

席團的命令進行，同時也只能調動此指令所規定的工作人員。

辭退 只有在法律中直接載明這種規定時，才可以根據法律辭退沒有得到本人同意的工作人員。如沒有法律的根據，被辭退的工作人員有權要求恢復工作及發給被迫曠工的工資。

行政上可以根據勞動法典第37及47條規定辭退工作人員。

只有實際上需要縮減企業或機關的人員時，才可以根據人員的縮減辦法（勞動法典第47條〔1〕款）進行辭退。如根據人員縮減辦法將人員辭退後，而在辭退人員的工作位置又招收新工作人員時，這種辭退是非法的。

不稱職人員的辭退只有根據勞動爭議委員會的決議進行。在辭退時，根據勞動法典第47條〔3〕款應在勞動手摺上指明被辭退者不適於做什麼工作。如果工作人員屢次違反勞動紀律，而且對其採取了紀律處分也沒有得到應有的效果時，以違反勞動紀律而進行辭退（1941年12月25日蘇聯最高法院全體會議決議）。

根據勞動法典第47條〔7〕款規定，行政上可以辭退由於疾病而曠工超過兩月以上的工作人員。

應當指出，法律授權行政，但並不責成行政在上述情況下就辭退工作人員¹。

當企業、機關或經濟部門完全或部分撤銷時；或者是縮減企業、機關及經濟部門內部的工作時（勞動法典第47條〔1〕節）；由於生產性質上的原因而中止工作超過一個月時（勞動法典第47條〔2〕款）；發現所招收的工人不適合工作時（勞動法典第47條〔3〕款）；工作人員不同意調到另一個企業或機關或調到另一個地區工作時（勞動法典第37條）；徵集工作人員入伍時（勞動法典第80條）；所有辭退的工作人員都發給兩個禮拜工資的解職金。

行政上有權（如勞動法典第88條指示）代發解職金，並有權在兩個禮拜前預告工作人員關於辭退的消息。

行政上必須將記載有辭退原因的勞動手摺發給被辭退的工作人員。辭退的原因應當完全按照勞動法典的規定指出（例如：由於縮減人員而辭退），或引證勞動法典相當條（款）指出（例如：根據勞動法典第47條〔3〕款辭退）。

工作人員認為其辭退得不正確時，可以按本人自願向勞動爭議委員會或人民法院申訴，但是由於不稱職或未能完成職責而被辭退的不在其內。在後兩種情況下，只有在辭退問題為勞動爭議委員會研究過而沒有達成協議，或者勞動爭議委員會的決議為上級機關撤銷時才可以向法院提出申訴。

勞動爭議委員會或法院認為辭退是不正確時，可以得出恢復辭退者原來工作的決定和發給被迫曠工時間的工資，但不得超過30個工作日。

1. 在疾病期間，被辭退的工作人員在病癒之前的整個期間內可領暫時喪失勞動能力津貼，或按其原來的工作位置轉領殘廢撫恤金。

被辭退的工作人員也可以向勞動爭議委員會或法院申訴，要求更改不正確的辭退措詞。

根據勞動法典所規定，負責的工作人員也可與其他工人和職員同樣辭退。

休息權 蘇聯憲法第 119 條規定：休息權之保證為：工人及職員工作時間規定為 8 小時，從事勞動條件困難之職業者工作時間縮減為七小時至六小時，勞動條件特別困難車間中工作時間縮減為四小時；規定工人及職員每年保留原薪之休假；廣泛設立療養所、休養所及俱樂部均供勞動者享用。

工作日的正常時間 工人及職員工作日正常時間根據 1940 年 6 月 26 日蘇聯蘇維埃最高主席團的命令規定為 8 小時。

縮減為 6 小時工作日 根據特種職業名單，有些工作規定縮短為 6 小時（某些種類的工人和職員縮減為 4~5 小時工作日）。

列入在這個職業名單內的工作人員，可以享受縮減的工作日，不論其在那一個國民經濟部門工作。例如從事於冶金工業部門、石油工業部門及其它工業部門的冶煉工人、澆注工人、機械加工工人、清理鉛和鉛合金的工人都可享受 6 小時的工作日。

對於以前規定為 6 小時工作日的職業（根據 1928 年 11 月 10 日蘇聯勞動人民委員會的決議）而並未列入現行的縮短工作日的職業名單者，根據 1940 年 6 月 26 日的命令，規定為 7 小時工作日（例如：修理工及蓄電池充電工）。

我國法律為年未滿 16 歲的工人規定了 6 小時的工作日。同樣對於學校的教員、醫院的醫師和某些其它機關的人員也採用縮減的工作日。

當企業的工作為三班制時（不間斷的生產不在其內），夜班的時間不是 8 小時，而規定為 7 小時。在不間斷的工作和兩班工作制時，夜班工作時間規定與白天一樣。夜班工作的工資要多些（勞動法典第 96 條）。

事實上在工作時間的間歇休息同樣是縮減了工作日的時間，例如：喂奶（勞動法典第 134 條）或在寒冷季節時在露天工作後的取暖。

不規定時間的工作日 勞動法典第 94 條註中規定負責的工作人員、政治工作人員、工會工作人員及蘇維埃工作人員的工作日不規定時間，他們的工作不受正常工作時間的限制。

1928 年 2 月 13 日蘇聯勞動人民委員會的決議指出，不規定時間的工作日可以適用於：1）行政管理人員、技術人員及經濟人員；2）不能以時間計算工作的人員（顧問、教導員、代理人等）；3）自行處理工作時間的人員；4）根據工作性質而將工作時間分幾段（每一段工作時間的長短不一定）的人員。

企業中不規定時間的工作日的職業名單由行政和工廠委員會規定。這種職業名單應附在集體合同上（1949 年 1 月 14 日全蘇工會中央理事會的決議）。

機關內的不規定時間的工作日，根據 1928 年 4 月 20 日俄羅斯蘇維埃聯邦社會主義共和國勞動人民委員會決議批准的職業名單規定。

根據個人工作時間，不規定時間的工作日不能少於 8 小時。必要時，不規定時間的工作日的工作人員應當超過所規定的工作日的時間來工作，因為這是爲了完成他所擔負的職務所必需的。

對於不規定時間的工作日的人員，規定出延長工作日，作爲其強制的工作時間定額，例如 9、10 小時，是不允許的。

所有在不規定時間工作的工作人員工作量範圍內的主要職務，應當確切地規定在勞動契約中，內部勞動規則中或職務上的命令中。如果交給不規定時間工作的工作人員以不適合他工作範圍的工作，那麼根據協定，這個工作應屬於特別工資（1928 年 2 月 13 日蘇聯勞動人民委員會第四條決議）。

上述工作人員的工作超過了正常工作日時，補給他們以增補的假期¹。對於不規定時間工作的工作人員不發給加班費。這些工作人員一般地在每星期休假日時和其它非工作日時不工作。

加班 根據蘇聯勞動法，加班一般是禁止的。

凡由規定時間工作的工作人員根據本企業或機關行政的命令或通知超過規定正常工作日所完成的工作（工作開始前、在午休時間、工作結束後）算是加班。特別是工作人員本身工作日結束後又參加到本企業的另一個車間去工作。

根據勞動法典第 104 條規定，只有在下列情況下才允許加班：1）從事國防和預防社會災害及危險所必需工作的生產；2）爲了解除妨碍正常作用的突然或意外情況的公共必需的供水、照明、下水道、運輸和郵電及電話聯絡工作的生產；3）由於生產技術條件的關係而突然或意外停歇已開始的工作，而此工作又不能在正常工作時間內結束，如果在這時停止已經進行的工作可能引起材料或機器的損壞，所以必需要結束已進行的工作時；4）如機械或構築物損壞，以致引起許多工作人員停工，因而必須修理和恢復時。

此外，在連續工作時，禁止值班工人在一班結束後換班工人未到之前就離開工作。如換班工人缺席時，行政上應當迅速採取措施以另一個工作人員來代替值班工人（內部勞動規則第 16 條）。

每一個工人在一年內的加班總量不應超過 120 小時，在兩天內的加班時間不應超過 4 小時（勞動法典第 106 條）。

根據 1947 年 7 月 21 日全蘇工會中央理事會書記處的決議，省委會或工會中央委員會主席團根據工廠委員會的決議及部或總管理局的決定而准許加班。

裝卸工作及與其有關的運輸工作的加班，是根據行政指令及勞動保護機關的通知進行的。從站內、碼頭、港口、卸貨及將貨物運出的工作，將貨物運達車站、碼頭和港口的工作，將貨物裝載至車箱或船上及貨物單的編製工作，都屬於裝卸工作，裝卸工作也包括與其直接有關的機關和企業的倉庫工作（1932 年 5 月 28 日蘇

聯部長會議的決議，1932年蘇聯法典 №48)。

在下列情況下不許可加班：1) 懷孕有4個月的孕婦；2) 喂奶期間的母親；3) 16歲以下的少年；4) 有開放性肺結核的病人；5) 在學的青年工人，在上課日時。

要衛國戰爭中的殘廢軍人及勞動殘廢者做加班工作，必須取得他們的同意。

我國法律未規定加班是必要和不必要之分。所以如果這些加班工作沒有為法律所規定及沒有得到工會組織的允許，雖然工作人員願意並同意加班也是不許可的。

按照勞動法典第60條，加班只許發給加班費。以休假來補償加班是不許可的。

工作時間的統計 根據技術條件在每天8小時工作制不可能施行的生產情況下，可進行工作時間的統計，以便使正常工作日的平均時間不超過8小時。工作時間的統計（按月）制度，是由行政根據工會的省委會或中央委員會的同意而規定的。

當輪班工作時，工作人員在各班中應均等輪流。從一個班轉到另一個班一般是隔一個星期。

在實行三班制工作的企業中（不間斷生產不包括在內），工間休息規定為20分鐘。

工作人員可自行處理工間休息。在工間休息時他有權離開工作地點。在特殊性質的企業中，經取得工會組織的同意後，可以例外（勞動法典第99條）。

休息時間 蘇聯法律關於勞動保護的最重要的一章，是為斯大林憲法第119條所規定的保證工人和職員休息權的法律。

在工作時期內應給予勞動人民休息和用膳的工間休息；工間休息時間不算在工作時間內（勞動法典第98條）。

工間休息最遲不晚於工作開始後4小時，其時間不少於半小時也不超過2小時。在上述規定範圍內的工間休息時間由內部勞動規則規定（勞動法典第100條）。

寒冷季節在露天工作時，給予工作人員以取暖的工間休息。

工間休息的次數，休息的時間及取暖的辦法，根據行政和工廠工會委員會的協議按當地條件規定。

取暖的工間休息包括在工作時間內（1929年12月11日蘇聯勞動人民委員會決議）。

1940年6月16日蘇聯最高蘇維埃主席團命令，規定了國營企業、合作社企業、社會企業及機關的七日星期制，規定每周的第七天（星期日）為休息日。

每週休息日的時間應當不少於89小時（從假日前夕工作結束時算起到上工時

止)。

勞動法典第 110 條規定有兩種企業和機關的工作人員，可以用其他的假日代替一般規定的每星期休息日；

1) 為廣大居民服務的企業及機關(商店、澡塘、博物館等)；

2) 不能間斷的企業(電站、冶煉廠高溫車間等)。在上列情況下，以另外的假日來代替每組工作人員的一般所規定的休息日。

按月計算工作時間的工作人員，從事輪班工作者可以統一計算每星期休息時間，但不可超過四個工作週的休息時間。這樣計算時，每星期的休息時間可能超過或少於 39 小時(但不得少於 24 小時)，而計算時期的平均時數不少於 39 小時(1929 年 9 月 24 日蘇聯勞動人民委員會決議)。

當每星期休息日與 11 月 7 日和 8 日兩天節日在同一天時，不另補假日(代替與節日相重的假日)。這種制度也同樣適用於每星期休息日與非工作日(1 月 1 日、5 月 1 日、2 日、12 月 5 日)在同一天的情況下。

禁止不給予工作人員每星期的休息日。

以金錢補償代替每星期的休息日，一般是不許可的。同時也不許可將所有休息日集中在一起來利用，及將未被利用的休息日與休假期相合併。

在特殊情況下，由於生產性質上的原因不可能以其它休息日來代替未被利用的假日時，每星期休息日工作的工資根據勞動法典第 60 條進行：計件工人除按計件工資支付外，還付以同等級工人計時工資的 100% (職員的固定工資)，而對計時工人則付以雙倍工資。

值班的工作人員，其中包括不規定時間工作日的工作人員，當其在休息日和每年非工作日值班時，可以補還假日，補假時間與其值班時間相同。

同樣的，規定時間工作日的工作人員的值班在假日時，以工作日補償。不規定時間工作日的工作人員在結束夜班值班後，在工作日時給以必要的休息，其休息時間根據值班的性質由行政取得工作人員同意來確定。

勞動法典規定除了星期休息日外，還有非工作日如：1 月 1 日——元旦節；5 月 1 日和 2 日——國際勞動節；11 月 7 日和 8 日——偉大十月社會主義革命紀念日；12 月 5 日——蘇聯憲法節。

在上述每年的非工作日內允許進行下列工作：

- 1) 根據生產技術條件或由於居民所必需的生產而不可能間斷的企業；
- 2) 迫切需要的修理工作；
- 3) 與鐵路及水運有關的裝卸工作。

經允許在非工作日進行工作的企業及車間的名單，經有關工會中央理事會的同意後由部批准。

每年非工作日的工作，計件工人的工資以雙倍的計件工資支付，而計時工人的工資按雙倍時間的工資率支付。

取得工作人員的同意後，每年非工作日工作的金錢補償，可以給他以其它的休息日來代替。

每年的休假 在蘇聯斯大林憲法規定，工人及職員每年有保留其工資的休假權利（第119條）。

基本休假和補加休假的制度由勞動法典第114~120條及例假和補加休假條例規定，這些條例是1930年4月30日蘇聯勞動人民委員會的決議批准的，以後根據1938年12月28日蘇聯部長會議、聯共（布）中央委員會、全蘇工會中央理事會的決議及1940年6月26日蘇聯最高蘇維埃主席團的命令有所改變。

在本企業或機關裡不間斷工作满11個月的工人和職員就有休假的權利。在給以休假權的工作時間內，除實際工作時間外，還包括按法律規定保留職務及工資的不工作的時間（例如：完成人民陪審員的職務），支付工資的被迫曠工的時間，根據病假證明單支付工資的生病時間。

在給工廠藝徒學校結業的工人休假時，他們在這些學校裡學習的時間也包括在給以休息權的工作時間內。

例假在每個工作年內有一次，其時間是由開始工作的那天算起。

例假的時間根據法律規定，成年工作人員是12個工作日，補上在例假時間內的休息日及其它非工作日。

臨到有休假權之日，而年尚未滿16歲的少年，可給以一個曆月的假期，但不得少於24個工作日。滿16歲的成年人的休假期與所有工人和職員的假期一樣。

不規定時間工作日的工作人員可給以補加休假，以補償其加班的工作。各級工作人員的補加休假時間，通常由集體合同規定，但是不得超過12個工作日。

從事於在有害勞動條件下工作的人員，根據專門名單給予補加假日。

列入職業名單上的工人及職員，不論他是在那一個國民經濟部門工作，都可享受補加休假。

如果工作人員在對健康有害的和危險的條件下實際工作了不少於11個月，他可以得到全部補加休假；如工作人員在對健康有害的和危險的條件下工作未滿11個月，他的補加假日數與其所工作的時間成比例，即每工作一月得補加假日一天（如補加假日為12個工作日時）。計算在有害和危險條件下工作的工作時間時，只計其本職務內的實際工作超過該職業規定工作日半天以上的天數。

工作人員在一年內的休假是按次序進行。在本年內的給假次序最遲在每年的1月1日以前應由勞動爭議委員會確定。

在規定休假次序時，可以給予任何一個工作人員先期休假，亦即尚未到他的休假期之前可先行休假。然而在本企業或本機關工作的第一個年頭裡，這種先期休假是不允許的。

未滿18歲的工作人員的休假，根據一般的原則是在夏天。

兼職休假與主要職務的休假，在同一個時期給予（如果工作人員兼職的工作

不少於11個月的時候)。

行政上最遲應在休假開始的 15 天以前，通知每個工作人員關於休假的時間。

如有下列情況時，例假或補加休假就應當改期或延長：

1) 工作人員暫時喪失勞動能力時，如果這些喪失勞動能力日子的工資由社會保險資金來支付；

2) 在派工作人員去完成國家的和社會的義務工作時。

如果行政上未能及時通知工作人員關於休假的開始日期，或沒有在休假開始前付給休假期間的工資，根據工作人員的特別申請，休假應當改期。新的休假日期由工作人員會同行政議定，如果有爭論則由評價爭議委員會決定。

如果在其休假期間有使工作人員不能享受休假的原因¹發生，工作人員必須迅速將這種原因向行政上聲明。在這種情況下，休假期自動延長適當天數。休假期內的病假日工資由國家社會保險資金內支付。

在度着例假或補加休假的工作人員，不可以將其辭退。只有在下列情況下才可以例外：1) 企業或機關完全撤銷；2) 根據生產性質上的原因，整個企業或機關的停工超過一個月以上時間；3) 由於直接與本企業或機關工作相關的事務為法院宣判有罪而生效。

在度着例假或補加外休假的工作人員，保留其平均工資。其工資是在休假前一日支付。

由於行政上的過失而使工作人員未享受休假（整個期間或部分期間）時，應以金錢補償工作人員未享受的假日，或在下一年度的休假期以延長休假日來補償。

計算休假日，只要行政和工作人員雙方取得同意即可。如果其中的一方不同意休假日的計算，就把爭論提到評價爭議委員會上去討論。

只有經評價爭議委員會的許可，才允許以金錢補償休假日（除開辭退的情況）。

連續兩年不給予休假是不許可的。

當辭退沒有享受自己休假權的工作人員時，應以金錢補償。同時，如果在11或12個工作月內沒有享受休假，就按該工作人員整個休假期內的平均工資給予全部補償。

如果在不到11個月的期間內未能享受休假，就按比例來補償。例如：例假時間為12個工作日，假期的補償辦法為每個工作月補償一日的平均工資。

根據1930年12月15日蘇聯部長會議及中央執行委員會決議第12條（1937年3月31日校審），所有直接從事於採礦、冶煉、金屬、化學及紡織工業、建築材料工業、鐵路、水路及汽車公路運輸部門及巨大建設單位工作的工人，如果他們在一個

1. 疾病或完成國家及社會的義務工作。