

劳动法论文选译



中国人民大学出版社

目 錄

Н. Г. 亞歷山大洛夫: 苏联共產党第二十次代表大会的 決議和劳动法的几个問題……………	1
Н. Г. 亞歷山大洛夫: 列寧論社会主义劳动組織……………	20
А. Е. 帕歇尔斯特尼克: 关于苏維埃劳动法在共產主义 建設中的作用問題……………	38
П. Д. 加明斯卡婭: 苏維埃法中的劳动合同的概念……………	58
В. А. 阿恰尔康: 关于集体合同中劳动生產率的問題……………	99
Я. Л. 基塞列夫: 論工作時間制度的法律調整……………	110
В. М. 多加托夫: 馬克思主义經典作家論資本主义制度 下的劳动保护立法……………	128
А. Е. 帕歇尔斯特尼克: 巩固社会主义劳动紀律是苏維埃 法的首要任务之一……………	155
Е. А. 藩諾娃: 論苏維埃法在培养共產主义劳动态度 方面的作用……………	180
С. С. 卡林斯基, Е. И. 扎列茲卡婭: 苏維埃法中的 劳动獎勵……………	195
А. И. 斯塔美蔡娃: 机器拖拉机站工作人員劳动法律調整 的几个問題……………	207
А. Е. 帕歇尔斯特尼克: 欧洲各人民民主國家、中華人民共 和國和德意志民主共和國的劳动法的產生和發展……………	220
А. Е. 帕歇尔斯特尼克: 資本主义國家的劳动立法……………	279

苏联共产党第二十次代表大会的決議 和劳动法的几个問題

法学博士 H·Г·亞歷山大洛夫

苏联共产党第二十次代表大会在苏联人民面前开辟了進一步建設共产主义社会的新的宏偉的远景。第六个五年計劃中在重工業优先增長的基礎上各个國民經濟部門將出現新的强大的高漲，并且在这个基礎上將大大地提高劳动群众的物質福利和文化水平。完成新五年計劃中增加社会主义生產和提高人民福利的任务的决定性的条件，就是要保證劳动生產率的新的急剧的高漲。

苏联共产党第二十次代表大会遵循着列寧的关于劳动生產率归根到底是保證新社会制度胜利的最重要最主要的条件的著名原理，提出了在技術進步的基礎上徹底地改善劳动組織和生產組織，一貫地維護工作者从物質上关心其劳动效果的列寧主义的原則，以保證不斷地提高劳动生產率的任务。

列寧教導說，提高劳动生產率必須要有高級的劳动組織^①。列寧指出，工人階級在掌握了对社会的政治領導以后就要实现“較以前的劳动組織更高级的劳动組織”^②。在社会主义制度条件下，整个國民經濟都出現不斷地技術進步，同时并發展成为較資本主义更高级的社會劳动組織形式。

奠基于生產資料的社会主义所有制和社会主义生產关系之上

^① 參閱“列寧全集”，俄文版，第27卷，第227頁。

^② “列寧全集”，俄文版，第29卷，第343頁。

的、不断技術進步和不断發展群众的劳动創造積極性的客觀可能性和客觀必要性，并不是自流地實現的，而需要共產黨所領導和指導的一切劳动群众的組織（國家組織和社会組織）从事于積極的、有組織的活動。

苏联共產黨第二十次代表大會按照列寧的建設共產主義的學說，通過了要求在整个國民經濟中進一步的技術進步、進一步地改善社會主義社會劳动形式和社會主義社會劳动关系的具有歷史重要性的決議。進一步改善社會主義社會劳动关系的措施，首先是由黨的、蘇維埃的、經濟的和工会的机关与進一步發展社會主義競賽，推廣先進經驗，提高劳动者的共產主義覺悟和文化方面的組織工作和教育工作來進行的。

同时，進一步改善社會主義劳动关系的一些極其重要的經濟—政治措施，都是同修改和整頓蘇維埃的劳动立法密切聯系着的。在蘇維埃劳动立法中，社會主義企業的利益——即社會主義經濟不断高漲中全體劳动者的共同利益——同每一個劳动者直接的个人利益是協調一致地結合在一起的。

劳动生產率的不断增漲本身并不是目的，而是提高人民福利水平的方法。完成和超額完成生產計劃的利益，不能同進一步改善劳动保护和遵守休息時間規則等等的利益對立起來。共產黨和苏联政府要求完成和超額完成國家計劃的經濟領導人同时要嚴格地遵守有关劳动保护和改善工作者物質生活和文化供應的法律。

共產黨執行列寧的政策，总是按照提高劳动生產率所獲得的成就、并力求利用這些成就來服务于現階段我們社會進一步改善劳动条件的客觀可能的發展。不断地關懷人民的福利是黨的全部活動的最高的準則，這種對人民福利的不断地關懷与苏联共產黨第二十次代表大會所通過的實行各種極其重要的措施以進一步提高劳动者生活水平和改善劳动条件的決議中獲得了明顯的反映。這些措施的一大部分都是同修改和進一步完善劳动立法有聯系的。

這些措施就是：在普遍整頓工人職員劳动報酬的同时提高工資

低的那部分工作人員的工資；在第六個五年計劃期間（從1957年開始）逐步過渡到7小時工作制，或者在某些部門過渡到每週五天工作制（每天工作8小時，兩天休息）；從1956年起在休息日和節日前一天的工作日縮短兩小時；恢復16—18歲青年的6小時工作制（來代替7小時工作制）；根本改善撫恤金制度，大大提高領取低額撫恤金者的撫恤金；進一步改善婦女的勞動條件，其中包括增加孕婦和產婦的照發工資的休假。

上述這些引起蘇聯人民勞動積極性新高漲的極其重要的措施，明顯地表現出在逐步過渡到共產主義的條件下蘇維埃勞動立法發展的根本方針，這個根本方針反映出共產黨全部政策的最高原則——對人民福利的關懷。

第二十次代表大會關於實行這些進一步提高勞動群眾的福利和改善其勞動條件的極其重要措施的歷史性的決議，明顯地表明社會主義社會的發展是有規律地導致人民物質福利和文化水平的不斷地高漲。

* * *

在任何法律所調整的社會關係範圍內鞏固法制的必要前提之一，就是要有適合於當前情況和共產主義建設各方面發展遠景的立法規範，這些立法規範要明確地反映出黨在各該社會生活範圍中的政策，並且對於解決那些需要法律加以規定的問題不能遺漏下嚴重的空白點。

應該認為，米高揚在蘇聯共產黨第二十次代表大會上發言中所談到的以下的情況對於勞動立法方面是特別適用的；他說，立法規範“在蘇維埃政權成立的初期，即在列寧在世的時候和他逝世後的若干年內，是按照馬克思列寧主義的思想、按照在我們黨綱中正確反映出來的無產階級社會主義法制的原理比較迅速地發展着的”。

勞動法典就是蘇維埃政權與其存在的最初年代所通過的第一批法典之一。與1919年黨的第八次代表大會所通過的俄共（布）黨綱中對於這個法典給予很大的注意。

在这个黨綱中，對於1918年蘇維埃勞動法典的歷史意義給予了深刻地分析。黨綱中強調指出，“無產階級專政建立以後，才第一次有可能在勞動保護方面全部實現社會主義政黨的最低綱領”。黨綱中進一步指出，蘇維埃政權已依立法程序實現了並在勞動法典中鞏固了成年工人的8小時工作制；從事地下工作和有害健康的工人以及未成年人的6小時工作制；一切勞動者每周42小時的連續休息；禁止16歲以下的兒童和青年參加勞動；婦女在產期前後八個星期免除工作並保留全部工資，同時並給予免費的醫藥幫助等。

黨綱中指出，蘇維埃政權在勞動保護方面當時有些地方就已經超過了最低綱領，對勞動者規定了像每年照發工資休假等等的法律保障。同時，黨綱中還宣布了普遍提高勞動生產率的基礎上進一步縮短工作日的任務。

在蘇維埃政權存在的第五年——1922年——通過了第二個勞動法典。列寧在1922年10月31日全蘇中央執行委員會的會議上談到1922年勞動法典的特點時曾說：“正當各國都與工人階級作對的時候，我們卻制定了勞動法典，它牢固地規定了工人立法的原則（例如8小時工作制），這是蘇維埃政權的巨大成就。”^①

蘇聯中央執行委員會為了實現按照勞動生產率的增長不斷改善勞動條件的列寧綱領，在蘇維埃政權建立十周年的紀念宣言中規定了工業企業逐步過渡到7小時工作制。大家知道，為實行1927年蘇聯中央執行委員會的紀念宣言，生產企業的工人曾逐步由8小時工作制改變為7小時工作制而並不減少工資。

工業和城市的機關從1929年起曾實行縮短的工作周，每周第五天（在連續生產的企業）或第六天（在從1931年實行每周間斷工作的企業和機關）休息一日。並且，在勞動群眾提高社會主義覺悟和生產積極性的基礎上加強了和不誠懇的工作者進行鬥爭的法律措施（提高了致企業財產以損失的物質責任，規定了工作者無正當理由曠工

^① “列寧全集”，俄文版，第33卷，第354頁。

三天者——以后即使無正当理由而曠工一天者——就可以辭退)。同时,对于社会主义競賽的先進工作者也規定了各种的优惠和优待(例如,对于臨時無劳动能力者的补助金數額方面)。

全联盟劳动立法文件規定的这些改变,都已經訂入各加盟共和國的劳动法典(用重新審訂法典的个别条文或增加法典附則的形式)。

但是后来在苏联司法部和各加盟共和國司法部里劳动立法的編纂工作已經是人無問了。在苏联和各加盟共和國的立法机关中从来沒有人提議把1936年以后頒布的全联盟规范所發生的必要改变訂入劳动法典和全联盟的劳动法令中。同时,由于1955年以前沒有管理劳动和工資問題的中央國家机关(在1933年劳动人民委员会撤銷以后),因而也就沒有整頓各加盟共和國間关于修改加盟共和國劳动法典方面的配合和交流經驗的工作。按照“苏联宪法”第14条第20項“規定劳动立法原則”的規定來編纂全苏联劳动立法的工作也沒有完成。

同时應該指出,因为全联盟的立法是在加盟共和國現行劳动立法已經形成之后才發生的,所以在全联盟的立法文件中並沒有包括許多實質上是屬於規定“劳动立法原則”問題的规范。例如,劳动合同的締結和解除、劳动保护、保障費和补偿費这些根本的問題,就是由各加盟共和國法典的规范、而不是由全联盟的法令來調整的。因此,用統一的文件來規定劳动立法的原則,這不僅是編纂現行的全联盟立法的問題,并且也是建立概括現行的共和國立法的新的全联盟法律规范的問題。

應該指出,各加盟共和國的法典在許多方面是已經陈旧了;這不僅因为它們沒有反映出1936年以后所頒布的联盟立法,并且还因为許多条文的制定沒有反映出由于我國建成社会主义所引起的深刻的社会經濟的改造。例如,在許多条文中都提到私人雇主、失業者等等。國家机关的現行机构在法典里也沒有得到反映——許多条文都提到早已撤銷的劳动人民委员会以及屬於其地方机关所設立的仲裁法院和調解处。

因此，不僅是由于蘇聯共產黨第二十次代表大會所指出的進一步改善勞動條件的一些極其重要的措施因而必須修改和整頓蘇維埃的勞動立法，並且如同伏羅希洛夫在蘇聯共產黨第二十次代表大會上的發言中所強調指出的“還因為現行的加盟共和國勞動法典是很多年前通過的，儘管後來做了許多補充，但是仍然不能反映在這個時期內我國所發生的社會經濟變化”。

至於談到頒布統一的“勞動立法原則”的法律文件問題，我認為推遲了完成這一文件的制定的主要原因也是由於赫魯曉夫報告中所指出的當時的那種情況——“日益增長的戰爭危險以及後來希特勒德國對我國的背信棄義的進攻，使我們不得不暫時停止本來要在这方面繼續實行的措施。”（指逐步過渡到縮短工作日等措施——著者）

正因為第二次世界大戰在歐洲已經開始的條件下，當時的國際環境對蘇聯包藏着一切可能的意外事變，所以蘇維埃國家才不得不頒布了像恢復8小時工作制（來代替7小時工作制）的1940年6月26日法令等等的這些文件。我認為，許多其他相似的勞動立法文件——例如，1940年10月19日的法令等——的頒布，也應該用戰前和戰時的複雜環境和困難來加以解釋。

應該指出，蘇維埃勞動法的發展雖然歸根結底是決定於蘇維埃經濟發展的內部規律，但是同時也不能不受國際環境的影響。必須警惕帝國主義國家侵略集團的陰謀和採取必要措施進一步鞏固祖國國防威力，以及由衛國戰爭和消除戰爭後果所引起的困難，這些都是妨礙和推遲在勞動立法中對於勞動者權利的保障和保證規定儘量高度水平的因素，而規定這種高度的水平是由於社會主義制度對資本主義制度具有着決定的優越性。

第二十次代表大會所批准的關於7小時工作制和提高撫恤金等等的決定，明顯地表示出社會主義國家儘管尚未根除來自不願緩和國際緊張局勢的帝國主義集團方面的威脅，但是仍然能夠成功地克服過去戰爭所引起的困難，並且在經濟發展所獲得的成就的基礎上實現進一步根本改善勞動條件的新綱領。蘇聯共產黨第二十次代表

大會的決定，規定着蘇聯勞動立法發展的總方針——即在勞動生產率不斷增長的基礎上進一步地改善勞動條件。

在蘇聯最高蘇維埃主席團1956年3月8日“關於縮短休息日和節日前一天工人和職員工作時間”的法令和1956年3月26日“關於增加懷孕和分娩的休假時間”的法令中，以及在近來通過的許多其他法令中，這一方針已經獲得了具體的表現。如果國際形勢不加妨礙，進一步就會面臨着逐步取消那些由戰前和戰時條件所引起的對於某些優待範圍的縮小以及從一個企業轉入另一個企業的某些限制。

同時，第二十次代表大會所擬訂的關於進一步改善勞動條件的許多重要措施，其目的都是為了物質法律保障的水平比戰時要有新的提高。這就是要根本改善撫恤金制度和提高工資低的那一部分工作者的工資。改善撫恤金制度是對於提高人民福利事業的巨大貢獻。增加工資低的那一部分工作者的工資，就會使勞動報酬適應於每年由七年制和十年制的畢業生所補充的工人階級文化技能的普遍提高。

蘇聯共產黨第二十次代表大會所批准的關於整頓勞動定額和工資以及改善勞動條件的措施，是制定全聯盟“勞動立法原則”新草案的指導原則，新草案應該在法律上反映出蘇聯在發展社會主義經濟和提高蘇聯人民福利水平方面所取得的歷史性的成就。

在進行編纂全聯盟勞動立法工作的同時，也必須要修改各加盟共和國的勞動法典。應該認為，例如像因為“蘇俄勞動法典”的許多條文已經陳舊因而法律出版局從1938年即停止出版法典的這種情況，是完全不能容忍的。由於這種情況，就使企業工作者難於了解法典中那些仍然有效和應該嚴格執行的條文。這種情況有時會使得由於不熟悉立法而人為地出現許多勞動爭議和破壞社會主義法制的事實。

無疑地必需要保留各加盟共和國的勞動法典，同時並加以修改。由於已經實行並仍然實行的擴大加盟共和國權力的措施，強調這一點是特別重要的。蘇聯部長會議和蘇聯司法部所屬的相當機關應該組織各加盟共和國機關在編纂勞動立法方面的經驗交流和活動的配

合。

苏联共产党中央委员会对第二十次党代表大会的总结报告中强调指出，扩大加盟共和国的权力并不排除集中计划原则的必要性。规定全联盟的劳动立法原则就可以保证对于决定劳动条件法律调整的基本问题的这种必要的集中。“苏联宪法”第14条第20项就是规定由苏联来“规定劳动立法的原则”。因此，全联盟的劳动法就应该规定“劳动立法的原则”，而不应该代替各加盟共和国的劳动法典。

* * *

苏维埃劳动法科学对于整顿苏维埃的劳动立法起着重要的作用。

应该认为，不仅从经济方面并且从法律方面对劳动问题加以科学的分析和概括，还远没有达到党所提出的消除劳动组织、劳动定额和工资方面重大缺点的任务的水平。

劳动法学家只有在编写劳动法教材和参考书方面获得了某些积极的成果，例如，全苏法学研究所劳动法组所编写的现行劳动立法的诠释。教科书和科学通俗读物的作者们对于研究立法适用的实践和从全部劳动法规范中选出真正有效的规范，已经作了一定的工作。劳动法教学大纲和教科书中，已经形成了或多或少稳定的现行劳动立法的学理体系。劳动法的法律著作在这方面无疑地对于实际工作者适用劳动立法是提供了一定的帮助。

至于说到研究有关进一步发展和完善劳动立法的科学问题，劳动法学家们的科学工作在这方面是极不能令人满意的。

1955年出版的有关苏维埃劳动法个别问题的一些书籍，无疑是具有意义的，因为在这些书籍里收集和整理了广泛的规范材料，并且阐明了其适用的实践^①。但是，这些书籍中并没有包括关于完善和整

① 参看E·阿斯特拉汉、C·卡林斯基、A·斯塔夫切娃：“苏维埃劳动法对于有计划地保证国民经济中干部的作用”，苏联国立法律书籍出版社1955年俄文版；E·H·卡尔叔诺娃、A·E·克拉斯纳波尔斯基：“苏维埃劳动法和劳动生产率的问题”，苏联科学院出版社1955年俄文版。

賴立法的廣泛建議，相反的，大多數勞動法書籍和小冊子的寫法就好像勞動立法已經不需要再加以進一步的完善和整頓。在勞動法的書籍中，一般都沒有闡明有關勞動立法發展遠景的問題①。

勞動法的著作中，一般對於適應社會主義制度內部發展規律的法律規範和由於某些暫時困難所引起、按照這些困難克服的程度而應該取消的規範，都沒有加以精確地區分。關於第二種規範，對於及時提出取消這些規範所必需的經濟、政治和文化條件，都沒有進行研究。

例如，在歐洲已經開始第二次世界大戰，直接威脅到蘇聯安全的條件下，頒布了1940年10月19日關於依蘇聯各部的命令強制調動專家和某些種類熟練工人到其他企業工作的法令②。這個法令在戰前年代對於以幹部保證我國東方的工廠和建築工程方面，曾起過巨大的作用。

至於到了戰後時期，早就已經需要研究在現行法令中仍然保存這個法令是否適宜的問題。赫魯曉夫在蘇聯共產黨第二十次代表大會上的報告中宣布，有35萬蘇聯愛國者響應了蘇共中央的號召，自願地去開墾生荒地和熟荒地。赫魯曉夫代表蘇聯共產黨第二十次代表大會，向響應黨的號召而積極參加開墾荒地的男女共青團員、農藝師、工程師、技師和一切愛國者表示熱烈的感謝。大家也都知道，還在1953年就有2萬3千個工程師和技師為了響應蘇共中央九月全會的號召自願地從工業中轉到機器拖拉機站去工作。在具有這些事實的情況下，完全有理由提出廢除1940年10月19日法令的問題，而決不能認

① 1955年出版的A·E·帕歇爾斯特尼克的“編纂全聯盟勞動立法的理論問題”一書中，對於許多勞動法的問題都提出了有益的意見。但是，作者在敘述編纂蘇聯勞動立法的總方針時，主要是從編纂現行立法出發，而沒有強調出修改勞動立法的遠景。不錯，作者附帶一個但書說：“以上所述絕不意味著沒有必要從基本上，而現在則是從根本上來修改某些實際上已經陳舊的，反映蘇維埃社會發展的過去階段的法律規則”（該書第175頁），但是作者卻沒有來研究這個問題。

② 參看“蘇聯最高蘇維埃通報”，1940年第42期。

为这个法令是社会主义劳动法的有机的一部份。

我們再看看妇女劳动条件方面的优待問題吧！苏联共产党第二十次代表大会指示要大力改善女工的劳动条件和生活条件，給予有兒女的女工額外的优待。

看来，劳动法的著作中早就應該研究在劳动立法中巩固進一步改善女工劳动条件的具体措施的問題。然而，法律著作中对于妇女目前劳动条件問題的闡述就好像妇女目前的劳动条件完全不用進一步加以某些改善了。劳动法的著作在闡明劳动保护法律組織的極其廣泛的問題方面，也具有同样的缺点。

苏联共产党第二十次代表大会指令要求保証進一步地改善劳动保护和技術安全。完成这个指令，其中就需要加强对劳动保护的監督，創造这样一种环境，使任何一个嚴重違反劳动保护的有过錯的人都不能逃脫責任。

然而，如不久以前在1955年8月10日全苏工会中央理事会全体會議的決議和1955年11月29日全苏工会中央理事会主席团的決議所指出的，許多企業中一貫地違反技術安全和生產衛生的規則，工会的技術檢查員对于生產中劳动保护和技術安全的狀況沒有進行很好的監督，沒有完全利用他們所具有的权利。

研究劳动保护法律問題的法学家們的直接責任，就是要提出实行起來能够根除違反劳动保护現象的实际建議。按照党关于加强遵守法制的檢查監督的指示，應該研究和討論例如像在整个檢查机关系統中恢复專門劳动檢查机关的問題，由專門的劳动檢查机关从事于劳动关系方面遵守法制的國家監督。关于恢复劳动法律檢查处的建議，也值得我們加以嚴重的注意。

伏罗希洛夫在苏联共产党第二十次代表大会上的發言中強調指出，“巩固社会主义法制的利益迫切要求改進我們國家机关在審查公民的請願書和申訴書方面的工作……必須堅決地根除这种对待劳动者的請願書的官僚主义态度，改進審查和滿足遞請願書的人的正当要求的工作”。

因而，對於勞動法學家們應該加以最嚴厲的譴責，他們一直到現在還沒有能夠消滅企業行政的活動和勞動糾紛評議委員會的決定中所形成的審查勞動者申訴手續的極不正常的狀況。大家知道，依1928年8月29日蘇聯中央執行委員會和人民委員會批准的現行勞動糾紛的調解和法院審理條例，勞動者對於許多種和企業行政發生的勞動爭議都不能直接向法院起訴，而應該首先向勞動糾紛評議委員會控訴行政的不當行動。如果勞動糾紛評議委員會的決定沒有滿足勞動者的正當請求，按現行條例，在勞動糾紛評議委員會的決定未依監督程序廢棄以前法院仍然無權審理勞動者的請求。

在通過1928年8月29日蘇聯中央執行委員會和人民委員會決議的時期，存在有區勞動檢查員的制度，由區勞動檢查員對勞動糾紛評議委員會的活動進行監督。因而，勞動者不滿意勞動糾紛評議委員會的決定時，可以向工作地點的區勞動檢查員進行申訴。但是，以後由於撤銷了勞動人民委員會，所以區勞動檢查員也取消了，由工會的省的委員會和中央委員會執行對勞動糾紛評議委員會活動的監督職能。由於許多企業並不是都坐落在省的中心地點，此外，並不是一切工會在每一個省的中心地點都設有省委員會，因此許多勞動者都處於一種不正常的狀態，他們在向工作地點的法院起訴以前必須預先向有時離工作地點和工作場所千百公里以外的工會中央委員會對勞動糾紛評議委員會的決定提起申訴。在這種情況下，不用說不可避免地要延誤時間，應該指出，就是在實質上工會中央委員會的機關工作人員也不可能到當地去審查每一件申訴，傳喚相當的人員等，因而通常就不得不限於純粹在形式上來審查申訴。

根據進一步鞏固勞動關係方面的社會主義法制，消除勞動案件中對於審理勞動者申訴的延誤現象和形式主義，以及加強保護公民勞動權利的任務，勞動爭議的審理程序必須要加以改變。勞動者對於和行政發生的勞動爭議不滿意勞動糾紛評議委員會的決定者，應有權向法院起訴來保障其勞動權利。對於這種重要的、涉及勞動者特別重大的切身利益的勞動案件，例如辭退和調動工作的案件，必須授權

工作者可以依1928年8月29日苏联中央执行委员会和人民委员会決議所批准的条例第14条的規定直接向法院申訴，而不必先向劳动糾紛評議委员会（目前，在依劳动法典第47条第1項、第2項、第5項、第7項、第8項而辞退工作者，劳动者即享有这种权利）。公民劳动权利審判保障的这种擴大，是从党关于巩固社会主义法制和加强保护公民权利的指示出發的。同时，这种情况也符合于1938年頒布的現行法院組織法，現行法院組織法指出保护公民的劳动权利是苏联司法的基本任务之一。

上述的例子表明在劳动法的著作中缺乏对劳动立法重要制度的發展远景進行科学的分析。这种情况証明劳动法科学嚴重地落后于共產主义建設的實踐。

这种譴責不应簡單地去理解。完全不是說科学工作者不熟悉企業劳动关系法律調整的實踐，或者和从事改善劳动立法的机关的工作沒有發生某些联系。相反的，我們知道，大多数研究劳动法的工作者在准备其計劃中的題目和学位論文时都是或多或少地收集了相当的实际材料。

問題在于这些实际材料常常只是單純地描述，而沒有進行批判。沒有从馬克思列寧主义关于社会主义劳动和社会主义法制的学說的角度、从共产党关于劳动問題的一些極其重要的決議的角度，对于这些材料加以深刻地科学分析。同时，馬克思列寧主义关于劳动和劳动立法的原理常常只是在劳动法著作中的前几章里教条式地加以叙述，脫离开在我國建設共產主义和在人民民主國家建設社会主义的具体条件下社会主义劳动組織的發展實踐。

劳动法的科学工作者的主要缺点，就是他們几乎沒有研究过劳动經濟的問題，并且也不熟悉劳动生理学的材料，但是离开这些科学課程（遺憾的是这些課程現在也仍然处于無人过問的状态）而能对社会主义劳动組織的法律問題作出富有成果的工作是不可思議的。

由于劳动法科学工作的这些主要的缺点，因而对于各部、主管机关和企業的領導人解决他們那里所發生的劳动工資問題，是帮助不

大的。

由于同样的原因，司法部和其他机关的劳动法科学家的科学集体从立法观点所提出的某些建議，并不总是經過充分的深思熟慮和富有根据的。例如，在一个報告書中，关于对劳动立法必需改变的第一个和主要的建議，就是建議在接受工作时必須全部進行預先的試工，而不能隨意处理。提出这一建議的作者沒有考慮到他們是因为怀疑一切參加工作的苏联公民的熟練程度所以才提出这一建議。

有时候，大家对于進一步發展和完善劳动立法的迫切的問題不進行科学研究，反而对另一些問題進行討論，而这些問題如果不是糾纏于臆造出來的煩瑣爭論，按照問題的實質实际上是不会引起怀疑，并且在理論上也是相当明确的。

大家知道，例如像劳动是每一个有劳动能力公民的义务和光荣事業、劳动权以及社会主义按劳取酬的原則等，都是一切社会主义劳动組織形式的統一的共同原則。但是，大家也知道，劳动法和集体農庄法是兩個不同的法律部門。

社会主义劳动法律組織的共同原則，自然也適用於集体農庄內部的劳动关系，但是無論是整个的劳动立法，也無論是其中的任何一部分，都不適用於集体農庄中集体農庄成員的劳动；集体農庄成員的劳动是按照集体農庄社会主义所有制的特点由農業劳动組合章程的規范和为了發展農業劳动組合章程而頒布由政府決議和集体農庄內部管理机关的文件來加以調整的。

根据社会主义的集体農庄所有制(在土地是國家財產的条件下)所形成的集体農庄內部的关系，是財產关系、劳动关系和組織关系的不可分割的統一。集体農庄成員和集体農庄之間所有这些处于密切統一之中的关系，在集体農庄成員的法律关系中獲得統一的法律表現。集体農庄的劳动法律关系，不是独立的法律关系，而是集体農庄成員統一的，虽然也是复杂的法律关系的不可分割的組成部分(并且也是最重要的一部分)。集体農庄成員的劳动权利和义务，是和其参与共同管理組合事务和处分集体農庄產品的权利，以及宅旁園地的

权利等密切联系着的。“集体农庄是合作化经济。在集体农庄中，全体庄员是主人，是享有充分权利的成员，他们自己分配工作。”①

由于存在有这一部分特别重要、并且极端重要的社会关系——由于个体劳动的农民经济过渡到社会主义的巨大联合的合作经济的特点所决定的集体农庄关系，因而也就建立了特殊的苏维埃法律部门，并且划分出相当的科学和教学科目——集体农庄法。

只有完全忘掉实践和社会主义政治经济学的原理，才会提出这样的“问题”来进行讨论：集体农庄中集体农庄成员的劳动规范是否包括在劳动法典或“劳动立法原则”里，虽然这些规范是规定在农业劳动组合章程中，并且依上述原则上的见解也是应该规定在农业劳动组合章程中的。在编纂法典时把劳动法规范和集体农庄法规范混淆起来，只会给实践带来损害。

归根结底，不能只因为某些时候有权威的评论者在权威的机关刊物中也顺便谈到这种意见，因而就对于这一明显的问题继续制造混乱，他们这种意见没有考虑到集体农庄法的存在，并且显然把劳动法（和集体农庄法同时存在的法律部门）和劳动权混在一起，而劳动权在集体农庄成员的法律关系中也是实现着的。

根据1956年3月10日颁布的苏联共产党中央委员会和苏联部长会议“关于农业劳动组合章程和进一步发挥集体农民与组织集体农庄生产和管理集体农庄事务中的主动精神”的决议，特别明显地看出把劳动法“扩大适用”于集体农庄或者把调整集体农庄中劳动组织和劳动报酬的规范包括在劳动法中的建议是错误的。共产党和苏联政府竭力关心于巩固集体农庄的民主，建议集体农庄根据集体农庄当地的具体条件自己来补充和改变农业劳动组合章程的个别规定。

最近时期，在集体农庄法方面，由集体农庄自行制定、经具体集体农庄章程的国家登记文件所核准而获得法律效力的地方性规范的意义是在增长。调整集体农庄中庄员劳动的规范，不能从整个巩固集

① 赫鲁晓夫：“苏联共产党中央委员会向党的第二十次代表大会的总结报告”，人民出版社1956年版，第76页。

体農民管理劳动組合全部事務的首創精神的法律体系中划分出去。

我們不應該提出(即使是提出討論)這些臆造出來的問題，而應該更深入地研究那些能够有助于填補劳动立法中嚴重空白点的問題。

例如，像社会主义競賽參加者的獎勵、参与組織推行生產中先進經驗者的獎勵，或工人因提高生產技能所享有的權利和義務的問題，就是這種有頭等意義的重要問題。關於這些重要的問題，不僅沒有立法性的規範，並且也沒有政府的綜合性的決議。這些問題是由有各個別工業部門和個別部的各種決議中的個別規定，以及許多主管機關的文件來加以調整的。這就不奇怪在調整這些問題中所出現的分歧並不少於在第二十次黨代表大會上所揭露的調整工資的法令方面的情况。

整頓工資、最好地實行工作者對提高劳动生產率的個人物質关心的原則，這是首先需要從經濟觀點、而不是從法律觀點解決的問題。但是，在個別的工作部門，並且常常是在同一個地區同樣職業工作者的劳动報酬也是非常的複雜，這是由於各個主管機關對於解決許多劳动報酬的法律問題，特別是適用累進計件工資制和獎金工資制時，也存在着分歧。有時，積年勞績附加額只是機械地支付，而沒有考慮劳动的數量指標和質量指標。根據對實踐的研究，必須立刻在劳动法方面編寫出一些有助於統一解決有關實行各種工資制度的法律問題的著作。例如，像確定產品定額時哪些時間不包括在計算累進計件報酬附加額的時期內，或者像適用獎金制度時所謂工作者“取消獎金”的問題，這些問題都應該統一地加以解決。

我認為，研究編纂劳动法這一法律部門中個別制度的規範的問題，首先是編纂直到現在在立法上還沒有得到必要反映的那些新制度的問題(提高生產中幹部的熟練程度、促進開展社会主义競賽和推行先進經驗)，也是研究劳动法的人面前的現實任務之一。

有關內部劳动規則問題的科學研究也是必要的。現行的內部標準規則已經陳舊了。其中沒有反映出行政關於推廣先進劳动方法、幫