

Đối với các xí nghiệp tư nhân, vấn đề bảo vệ lao động đã được quy định thành trách nhiệm cho hai bên người làm công và chủ xí nghiệp. Về phía chủ xí nghiệp thì phải «chăm lo sự an toàn cho người làm công, cải thiện điều kiện làm việc và sinh hoạt của người làm công». Về phía người làm công «phải tôn trọng kỷ luật lao động, thi hành đúng nội quy xí nghiệp» (Điều 2 của bản điều lệ tạm thời số 646-TTg ngày 27-12-1955 của Thủ tướng Chính phủ).

Như vậy, việc chăm lo giữ gìn vệ sinh và đảm bảo an toàn cho người làm công trong các xí nghiệp tư doanh là một bộ phận không thể thiếu được trong toàn bộ công tác điều chỉnh quan hệ giữa người làm công và chủ xí nghiệp tư doanh. Nói một cách khác, công tác điều chỉnh quan hệ chủ thợ sẽ chưa hoàn toàn đạt được kết quả tốt, nếu mới chỉ giải quyết hợp lý về lương tiền, các phúc lợi xã hội, thời giờ làm việc, ngày nghỉ... trong khi đó, vấn đề bảo vệ lao động chưa được đề cập đến, hoặc có chủ ý, nhưng chưa đúng mức, người làm công vẫn làm việc trong những điều kiện thiếu vệ sinh, không được đảm bảo an toàn. Sự thiếu sót trên, tất nhiên, sẽ ảnh hưởng không tốt đến sản xuất của xí nghiệp và sự đoàn kết giữa người làm công và chủ xí nghiệp.

Nhiều xí nghiệp tư nhân ở nhiều địa phương trước nay ít chú ý đến việc giữ gìn vệ sinh và đảm bảo an toàn cho người làm công, vì vậy chúng ta cần phải quan tâm đến vấn đề này.

Bộ Lao động ban hành nghị định số 64-LĐ/NĐ ngày 1-7-57 nhằm mục đích giải quyết yêu cầu trên.

II.— ĐỐI TƯỢNG THI HÀNH NGHỊ ĐỊNH 64-LĐ/NĐ NGÀY 1-7-1957

Đối tượng thi hành khai trình về giữ gìn vệ sinh và đảm bảo an toàn cho người làm công đã được quy định trong điều 1 của nghị định trên.

Sau đây là mấy vấn đề Bộ thấy cần giải thích rõ :

1. Theo quy định của điều 1 thì các xí nghiệp tư doanh không đủ số người và cũng không có những điểm đặc biệt trong sản xuất như đã quy định thì không thuộc phạm vi thi hành nghị định. Chủ trương này chiếu cố đến những cơ sở sản xuất tiểu thủ công (làm bằng tay chân) nên không đặt thành vấn đề khai trình; nơi nào cần thiết thì dựa theo tinh thần nghị định này mà hướng dẫn những phương pháp đề phòng tai nạn, hoặc giữ gìn vệ sinh.

2. Các tập đoàn sản xuất, tuy không thuộc phạm vi thi hành điều lệ tạm thời số 646-TTg ngày 27-12-1955, vì những người làm trong các tập đoàn là quan hệ hợp tác không phải là quan hệ giữa người làm công và chủ xí nghiệp, nhưng cũng vẫn phải có trách nhiệm chăm lo giữ gìn vệ sinh và bảo vệ

an toàn cho mình, cơ quan lao động cũng cần giúp đỡ, hướng dẫn trong công tác trên. Các cơ quan lao động cần giải thích cho các tập đoàn điều đó để chấp hành việc khai trình.

3. Đề bảo vệ sức lao động cho người làm công làm việc ở những nơi có hại đến sức khỏe như chế biến hoặc vận dụng hay bảo quản các hóa chất có hơi độc, hàn điện, hàn hơi, đúc chì v.v... đều bắt buộc phải khai trình như các xí nghiệp đủ tiêu chuẩn, mặc dầu số người làm công là bao nhiêu có dùng máy động cơ hay không, để các cơ quan lao động theo dõi, hướng dẫn việc bảo vệ an toàn cho người làm công.

III.— CÁCH TIẾN HÀNH HƯỚNG DẪN KHAİ TRÌNH

Ủy ban Hành chính các tỉnh, thành phố ra thông cáo cho các xí nghiệp tư doanh và các tập đoàn chấp hành nghị định khai trình. Cơ quan lao động có trách nhiệm hướng dẫn và theo dõi việc khai trình.

Cơ quan lao động các địa phương cần phối hợp chặt chẽ với Công đoàn để tiến hành công tác được tốt.

Khi các xí nghiệp tư nhân nộp các bản khai trình, các cơ quan lao động sẽ tổng hợp từng đợt báo cáo về Bộ, mặt khác sẽ căn cứ vào các tờ khai trình mà theo dõi, hướng dẫn việc thi hành việc giữ gìn vệ sinh, và bảo vệ an toàn ở các xí nghiệp tư doanh.

Hà nội, ngày 1 tháng 7 năm 1957

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

CHỈ THỊ 19-LĐ/LT ngày 4-9-1957
hướng dẫn việc ký kết hợp đồng
giữa người làm công và chủ xí nghiệp
trong các xí nghiệp tư doanh.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các ông Giám đốc các Khu, Sở
lao động các ông Trưởng ty,
phòng lao động.

I.— MỤC ĐÍCH Ý NGHĨA VIỆC HƯỚNG DẪN KÝ KẾT HỢP ĐỒNG GIỮA NGƯỜI LÀM CÔNG VÀ CHỦ XÍ NGHIỆP TRONG CÁC XÍ NGHIỆP TƯ NHÂN

Việc ký kết hợp đồng tập thể giữa người làm công và chủ xí nghiệp tư nhân là một phương

pháp cần thiết để thi hành. Bản điều lệ lao tư một cách cụ thể sát với hoàn cảnh thực tế của mỗi xí nghiệp, theo từng thời gian, nhằm mục đích:

a) Ổn định tư tưởng cho người làm công và chủ xí nghiệp để đẩy mạnh việc kinh doanh sản xuất.

b) Điều chỉnh quyền lợi giữa hai bên cho hợp lý.

Do đó phải:

— Bổ trí lại tổ chức sản xuất trong xí nghiệp làm cho người làm công tham góp ý kiến trong kế hoạch sản xuất (chế biến nguyên vật liệu, đảm bảo phẩm chất và khối lượng hàng hóa) nâng cao ý thức lao động và tôn trọng kỷ luật chấp hành đúng nội quy. Đồng thời bảo vệ sức lao động, khuyến khích kỹ thuật cho người làm công.

— Cải tiến lề lối quản lý và tổ chức xí nghiệp để tăng mặt hàng, hạ dần giá thành, đảm bảo sự dồi dào xúng đáng và kịp thời cho người làm công, đồng thời chú ý đảm bảo mức lợi hợp pháp và quyền quản lý xí nghiệp của chủ.

Làm được như vậy tức là điều chỉnh quan hệ lao tư tốt: người làm công và chủ đều có lợi, củng cố được sự đoàn kết để đẩy mạnh sản xuất, phục vụ quốc kế dân sinh.

II. — VIỆC VẬN DỤNG BẢN ĐIỀU LỆ TAM THỜI ĐỀ KÝ KẾT HỢP ĐỒNG TRONG CÁC XÍ NGHIỆP TƯ DOANH PHẢI SÁT ĐÚNG VỚI HOÀN CẢNH THỰC TẾ CỦA MỖI XÍ NGHIỆP

Căn cứ vào điều 26, 27, 28 của bản điều lệ tạm thời, các xí nghiệp đúng tiêu chuẩn (từ 20 công nhân trở lên (thủ công) 7 công nhân trở lên có máy động lực) đều phải thi hành đầy đủ bản điều lệ, đối với các xí nghiệp dưới tiêu chuẩn chỉ áp dụng theo tinh thần bản điều lệ. Nói chung các xí nghiệp đúng và dưới tiêu chuẩn đều ký hợp đồng. Riêng các cơ sở gia đình độc lập là không thi hành điều lệ. Tình hình các xí nghiệp tư nhân hiện nay còn nhiều phức tạp; sản xuất chưa ổn định, có nhiều loại nhiều ngành khác nhau, mỗi loại có nhỏ, to, vốn liếng khác nhau, có xí nghiệp đang thuận lợi, có xí nghiệp còn đang gặp khó khăn. Có xí nghiệp có quan hệ với Mậu dịch, có xí nghiệp tự sản tự tiêu, có loại sản xuất có tính chất bán công, bán nông v.v... Do đó, việc điều chỉnh và ký kết hợp đồng không thể rập khuôn được mà phải tùy theo tình hình thực tế của mỗi xí nghiệp.

a) Đối với các xí nghiệp do các cơ quan của Chính phủ có gia công đặt hàng:

Các xí nghiệp do cơ quan Chính phủ gia công đặt hàng cần đặc biệt chú ý hướng dẫn ký hợp

đồng trước. Việc hướng dẫn ký hợp đồng tuy căn bản là dựa vào tình hình sản xuất mà vận dụng điều lệ để điều chỉnh cho sát, nhưng đồng thời phải phối hợp với các cơ quan đặt hàng để có sự điều chỉnh cho ăn khớp (giá gia công, lợi của chủ và các quyền lợi của người làm công hai bên dựa vào nhau để giải quyết).

Đề cao trách nhiệm chung giữa người làm công và chủ xí nghiệp trong việc đảm bảo và sử dụng nguyên vật liệu, bảo đảm phẩm chất, khối lượng, thời gian của cơ quan Chính phủ giao hàng. Cho nên người làm công có đại biểu của mình tham gia khi chủ ký hợp đồng với cơ quan Chính phủ và trong quá trình sản xuất có quyền tham gia việc sử dụng chế biến nguyên vật liệu, tham gia kỹ thuật để đảm bảo phẩm chất, chủ động kế hoạch để cố gắng đảm bảo thời gian v.v... Tránh tình trạng người làm công chỉ làm nhiệm vụ thụ động chưa đem hết khả năng của mình để phục vụ sản xuất xí nghiệp đúng mức, chưa giúp đỡ chủ làm tròn nhiệm vụ với cơ quan Nhà nước.

b) Đối với các xí nghiệp tự sản tự tiêu:

Các xí nghiệp tự sản tự tiêu khi ký hợp đồng cũng căn cứ vào vấn đề sản xuất của xí nghiệp, nhưng các xí nghiệp này chưa có quan hệ công tư, chưa có sự quy định giá cả, cũng như định mức lợi hợp pháp của chủ cho nên cũng cần dựa vào những xí nghiệp cùng ngành đã có quan hệ công tư để điều chỉnh quyền lợi sát theo hoàn cảnh sản xuất của xí nghiệp (tránh máy móc rập khuôn).

Đề đề cao ý thức lao động, đề cao trách nhiệm trong việc đảm bảo phẩm chất và năng suất, nên điều chỉnh chú ý đảm bảo trách nhiệm cho người làm công tham gia kế hoạch chế biến và công thức sản xuất từng mặt hàng theo từng thời gian nhất định của xí nghiệp, để đẩy mạnh và phát triển sản xuất giữ vững và hạ dần giá thành sản phẩm.

c) Đối với các xí nghiệp và người làm công có tính chất bán công, bán nông (lò gạch, lò vôi, lò gốm v.v...)

Những xí nghiệp này khi điều chỉnh quyền lợi để ký hợp đồng thì phải tùy theo hoàn cảnh sản xuất tình chất từng loại người làm công mà giải quyết.

Đối với số người làm công thường xuyên cho xí nghiệp thì nên điều chỉnh quyền lợi khi ký hợp đồng với chủ, theo điều lệ đã quy định, nhưng giờ làm ngày nghỉ phải tùy theo yêu cầu sản xuất và tập quán của địa phương. Nếu xí nghiệp sản xuất có mùa chính, mùa rỗi tuy số người làm công này vẫn tiếp tục làm cho chủ nhưng công việc không nặng nề như mùa chính thì tùy theo công việc của thời gian mà điều chỉnh.

Đối với những người làm theo mùa (hết việc đồng áng đi làm thêm và khi có việc đồng áng thì nghỉ), làm việc bất thường thì có thể hưởng dẫn bộ phận hoặc cả nhân ký giao kèo với chủ không phải ký hợp đồng.

d) *Đối với các xí nghiệp dưới tiêu chuẩn (dưới 7 công nhân có máy động lực, dưới 20 công nhân thủ công):*

Căn cứ vào tinh thần của bản điều lệ tạm thời có sự chiếu cố đến điều kiện sản xuất dưới tiêu chuẩn (con nhỏ bé) nên việc điều chỉnh quyền lợi giữa người làm công và chủ xí nghiệp không thi hành đầy đủ bản điều lệ như các xí nghiệp đủ tiêu chuẩn mà chỉ dựa vào bản điều lệ mà điều chỉnh các quyền lợi có chằm chước để tạo điều kiện cho xí nghiệp được phát triển thêm.

Các xí nghiệp dưới tiêu chuẩn cũng phải chú ý hướng dẫn ký hợp đồng, nếu xét thực tế điều kiện máy móc dụng cụ, khả năng vốn liếng, khả năng tổ chức sản xuất chưa có thể mở rộng được, hoặc đang gặp khó khăn trở ngại thì cần chú ý điều chỉnh tiền lương để đảm bảo sinh hoạt cho người làm công, cố gắng sản xuất, còn các quyền lợi như: ốm đau, chữa đẻ, tai nạn lao động, giờ làm, ngày nghỉ có thể tạm thời chằm chước tạo điều kiện cho cơ sở sản xuất ổn định và phát triển. Trên cơ sở ấy mà điều chỉnh dần.

Trường hợp xí nghiệp tuy về số lượng người làm công dưới tiêu chuẩn, nhưng thực chất khả năng về máy móc, dụng cụ, vốn liếng lớn, điều kiện sản xuất của người làm công đòi hỏi sức lao động, khả năng kỹ thuật như các xí nghiệp trên tiêu chuẩn thì phải thi hành toàn bộ bản điều lệ như dự trên tiêu chuẩn, tránh tình trạng chủ xí nghiệp bớt số lượng công nhân để được chằm chước đãi ngộ cho người làm công như xí nghiệp dưới tiêu chuẩn.

e) *Các cơ sở có quan hệ giữa người làm công với chủ kinh doanh nhưng không phải phục vụ cho sản xuất hoặc vận tải:*

Các cơ sở kinh doanh như Cầu phao (Nam-dịnh) rạp chiếu bóng, gánh hát tư nhân, các cơ sở tư nhân hoạt động về y-tế, xã hội... thì việc điều chỉnh quyền lợi giữa hai bên chủ ý về tiền lương cho hợp lý theo khả năng nghề nghiệp. Chủ ý các phụ cấp sẵn có và những tập quán mà hai bên đã thỏa thuận với nhau không trái với tinh thần của bản điều lệ, ngoài ra các quyền lợi khác đã quy định trong bản điều lệ thì tùy theo sự cần thiết mà áp dụng không bắt buộc phải rập khuôn theo các cơ sở sản xuất.

Các cơ sở này có thể hưởng dẫn ký kết hợp đồng tập thể, hoặc giao kèo từng bộ phận hoặc cả nhân với chủ xí nghiệp.

III.— ĐIỀU CHỈNH NHỮNG QUYỀN LỢI CỤ THỂ TRONG KHI KÝ HỢP ĐỒNG

A.— Vấn đề lương :

Hiện nay tình hình tiền lương rất phức tạp, còn có nhiều bất hợp lý, chưa có một chế độ tiền lương rõ rệt. Muốn tiến đến dần dần quản lý được tiền lương tư nhân trước hết phải điều chỉnh và hướng dẫn giải quyết tiền lương theo các điểm sau đây :

Điều chỉnh tiền lương căn bản là phải căn cứ vào tình hình sản xuất, đối chiếu với tình hình sinh hoạt chung của nhân dân ở địa phương, đối chiếu với lương quốc doanh cùng ngành, cùng nghề, mặt khác phải chú ý không những giữ vững mà phải dẫn hạ giá thành, vì vậy nên hướng dẫn quyết hiện nay là : không chủ trương tăng lương đồng loạt mà chỉ điều chỉnh những bất hợp lý.

Căn cứ vào tình hình sản xuất của xí nghiệp đối chiếu với tình hình sinh hoạt của địa phương, tình hình lương quốc doanh trong địa phương để có cơ sở điều chỉnh tiền lương cho những người làm công xét thấy chưa được hợp lý.

Căn cứ vào tình hình sản xuất của xí nghiệp, khả năng sản xuất của người làm công trên cơ sở mức lương hiện có mà điều chỉnh, những người lao động nặng nhọc khó khăn, những người có trình độ kỹ thuật chuyên môn thường, khá đã biệt, giữa người gián tiếp và trực tiếp sản xuất v.v. Điều chỉnh bao nhiêu do điều kiện năng suất cao hay thấp nhưng không ảnh hưởng đến giá thành. Trong việc điều chỉnh còn phải chiếu cố cả học việc đã thành nghề, thợ phụ lên thợ chính.

Chú ý : Muốn điều chỉnh tiền lương được tốt căn bản phải giáo dục ý thức lao động mới cho người làm công, đồng thời cải thiện điều kiện làm việc, giữ gìn vệ sinh và an toàn cho người làm công. (Vấn đề điều chỉnh lương sẽ có chỉ thị riêng).

B.— Vấn đề tiền thưởng :

1— Thưởng tăng năng suất :

Thưởng tăng năng suất là một chính sách có tác dụng khuyến khích đẩy mạnh sản xuất và tạo điều kiện để áp dụng lương khoán được tốt. Nhưng các xí nghiệp tư nhân còn gặp nhiều khó khăn : có xí nghiệp nguyên vật liệu thất thường, có xí nghiệp còn gặp khó khăn về tiêu thụ, có xí nghiệp mức tiêu thụ có hạn nếu đẩy mạnh năng suất không tiêu thụ hết. Cũng có xí nghiệp có thể áp dụng được tiền thưởng nhưng chưa được chú ý thực hiện để đẩy mạnh năng suất, nếu có thì còn nặng một chiều thêm thu nhập cho người làm công.

Do đó vấn đề thưởng tăng năng suất, hiện nay cần phải đi sâu nghiên cứu điều chỉnh những nội dung thực hiện thưởng cho tốt. Đối với xí nghiệp trước đây đã đặt ra nay vì khó khăn về sản xuất, tiêu thụ, thiếu nguyên vật liệu v.v... thì không nên gượng ép, có thể do hai bên thương lượng hoàn lại, nếu vì do việc đặt mức, định giá hoặc vì một lý do khác mà không thực hiện được thì nên nghiên cứu điều chỉnh lại cho thích hợp nghĩa là vừa đầy được năng suất và vừa cải thiện được sinh hoạt cho người làm công. Những xí nghiệp hiện nay đang tiến hành tiền thưởng chưa gặp trở ngại thì nên rút kinh nghiệm bỏ khuyết những chỗ thiếu sót và làm cơ sở tốt để thực hiện trong các xí nghiệp khác có điều kiện.

2-- Chia lãi cuối năm :

Theo bản điều lệ về thành lập xí nghiệp tư doanh của Thủ tướng phủ đã ban hành. Trong đầu năm có một số xí nghiệp đã thực hiện được, cần chú ý tiếp tục trong các xí nghiệp tư nhân theo sự quyết toán cuối năm có đủ điều kiện.

Về chia lãi cần chú ý cách chia như sau :

a) Nếu cuối năm quyết toán có lãi thì trước hết phải rút ra một số lãi để bù cho số đã lỗ năm trước (nếu có).

b) Số lãi còn lại, trích 10% để tích lũy vốn, tỷ lệ 10% là tối thiểu, tỷ lệ này có thể tăng tùy theo sự quyết định của Công ty.

c) Còn lãi chia cho cổ động, bảo đảm vốn bỏ ra được 12% một năm.

d) Kể các khoản trên, số tiền lãi còn lại thì chia như sau :

— Thêm một phần nữa cho cổ động, quản trị, giám sát và đại lý.

— Thưởng và tăng thêm khoản xã hội phí cho người làm công trong xí nghiệp.

Việc quyết toán lãi cuối năm của các xí nghiệp tư nhân theo sổ sách của chủ thường thấp hơn mức lãi của các cơ quan thuế tỉnh. Do đó việc chia lãi cuối năm cơ quan lao động cần phải phối hợp với công đoàn, công thương, thuế vụ để có sự xác định thống nhất mức lãi của chủ. Có như thế mới đảm bảo việc chia lãi cuối năm của người làm công được tốt.

C. — Một số quyền lợi xã hội cụ thể khác như :

a) Ốm đau :

Người làm công không phân biệt lương tháng, lương khoán hay lương công nhật làm có tính chất thưởng xuyên : Trong quá trình phục vụ sản xuất mỗi lần ốm cần phải điều trị, được Phòng y tế phụ trách quận hoặc khu xác nhận cần phải nghỉ bao nhiêu ngày thì chiếu theo điều lệ mà thi hành, từ 1 ngày đến 10 ngày được hưởng cả lương (riêng lương khoán thì chỉ hưởng theo lương trung bình khi làm tháng hay làm công

nhật không được hưởng theo mức khoán) ngoài 10 ngày nếu cần phải nghỉ thêm để điều trị : phụ cấp thêm, phụ cấp bao nhiêu, thời gian dài hay ngắn tùy hai bên thương lượng thỏa thuận.

Ngoài việc hưởng lương và phụ cấp khi ốm phải nghỉ việc nói trên, người làm công chỉ được sử dụng thuốc thông thường, nếu không đủ dùng hàng ngày theo tiêu chuẩn mỗi cá nhân thì chủ phải mua thêm cung cấp cho đủ dùng. Trường hợp cần thiết theo yêu cầu của thầy thuốc cần phải điều trị những thứ thuốc khác thì công đoàn hoặc đại diện của người làm công sẽ thương lượng với chủ phụ cấp tiền thuốc, phụ cấp bao nhiêu căn cứ vào điều kiện kinh doanh của chủ, sức cống hiến và bệnh tình của người làm công mà do hai bên thương lượng thỏa thuận. Trái lại, nếu người làm công nghỉ bữa bãi vô nguyên tắc không đúng với hợp đồng và nội quy xí nghiệp đã quy định tức là phạm kỷ luật thì không được hưởng lương và phụ cấp.

b) Học nghề :

Cần khuyến khích vận động chủ xí nghiệp chú ý nhân người học nghề để đào tạo thợ, duy trì và phát triển sản xuất lâu dài nếu làm cho những người học nghề mau thành nghề cần phải có phụ cấp thêm để bồi dưỡng và khuyến khích cho thợ kỹ thuật trực tiếp hướng dẫn chăm sóc đù đầy chỉ bảo cho người học nghề. Nhưng cần đề phòng những chủ xí nghiệp lợi dụng danh nghĩa học nghề là người vào làm công tác lao động mà đãi ngộ theo chế độ học nghề.

Cần giáo dục cho người học nghề nhận rõ muốn học nghề phải chịu sự điều khiển hướng dẫn của người dạy nghề và chủ xí nghiệp tránh tình trạng một số người học nghề chỉ đòi làm việc chính ngay, ví dụ : học tiện khi máy bận tiện, bỏ tri rèn, dũa không làm, ngồi chờ tiện thôi, học dẹt muốn ngồi khung dẹt ngay khi khung bận bỏ tri quay sợi tập hồ sợi không làm v.v..

Cần chú ý theo dõi điều chỉnh quyền lợi cho những người làm công đã tiến bộ trong nghề như học nghề đã có khả năng thợ phụ thợ phụ đã có khả năng thợ chính, tránh tình trạng như một số xí nghiệp hiện nay tùy trình độ người làm công đã tiến bộ mà cứ giữ tình trạng cũ chưa khuyến khích được người học nghề và sự đãi ngộ đã trở thành bất hợp lý.

Chú ý : Việc giải quyết phụ cấp học nghề tùy tình hình sản xuất, điều kiện nghề nghiệp và khả năng người học nghề. Không máy móc trường hợp nào cũng phải dài thọ theo ý muốn của người học nghề đã không có lợi cho giá thành, không khuyến khích chủ thu nạp người học nghề, đồng thời không khuyến khích người học nghề cố gắng.

c) Bảo hộ vệ sinh và an toàn lao động :

Trong mỗi xí nghiệp khi ký hợp đồng và thảo nội quy cũng như quá trình thực hiện hợp đồng

và nội quy xí nghiệp phải quy định cụ thể trách nhiệm của chủ trong việc bảo vệ sức khỏe và tinh thần của người làm công, cải thiện chỗ ăn ở và nơi làm việc được sạch sẽ, thoáng khí, thiết bị an toàn máy móc để phòng những bệnh tật và tai nạn lao động có thể xảy ra. Mặt khác cũng phải giáo dục quy định trách nhiệm nghiêm chỉnh thi hành nội quy, kỷ luật lao động cho người làm công để việc bảo hộ vệ sinh an toàn lao động được tốt.

IV. — PHƯƠNG PHÁP HƯỚNG DẪN KÝ HỢP ĐỒNG

Việc hướng dẫn ký hợp đồng, trước hết phải nắm vững phương pháp :

Người làm công và chủ xí nghiệp cùng nhau thương lượng, tự nguyện, tự giác thi hành đúng chính sách với tinh thần đoàn kết đầy mạnh sản xuất. Cán bộ hướng dẫn phải giữ vững vai trò giáo dục chính sách, lãnh đạo tư tưởng, không bao biện làm thay quần chúng.

Trách nhiệm hướng dẫn do điều 31 của bản điều lệ đã quy định : cơ quan lao động có trách nhiệm giải thích hướng dẫn và kiểm tra việc thi hành bản điều lệ.

Sau đây là những nét chính về thủ tục tiến hành và phương pháp thương lượng ký hợp đồng :

THỦ TỤC TIẾN HÀNH KÝ HỢP ĐỒNG :

a) Thời gian chuẩn bị :

Tổ chức học tập kỹ tinh thần, nội dung bản điều lệ, nên tổ chức hai bên người làm công và chủ xí nghiệp học riêng, phía chủ do cán bộ Mặt trận phụ trách giúp đỡ hướng dẫn. Phía người làm công do công đoàn tổ chức hướng dẫn học tập. Cán bộ lao động phối hợp chặt chẽ với cán bộ Mặt trận hoặc cán bộ Liên hiệp Công thương và Công đoàn qua tổ chức mà hướng dẫn, uốn nắn chính sách cho cả hai bên người làm công và chủ xí nghiệp. Thời gian tổ chức và hướng dẫn học tập ngoài việc học tập, nếu hai bên có gặp những khó khăn gì thì phải chú ý giúp đỡ khắc phục. Về phía người làm công cần chú ý giúp đỡ củng cố tổ chức, đoàn kết nội bộ, phía chủ chú ý giúp đỡ điều chỉnh tổ chức quản lý, có thể giúp đỡ giải quyết những khó khăn về nguyên vật liệu và thu mua...

Đi đôi với việc học tập, mỗi bên phải tổ chức ban hiệp thương của bên mình, đại biểu mỗi bên số lượng ngang nhau. Mỗi bên dự kiến đề xuất những vấn đề và mức độ giải quyết mọi quyền lợi của mình và phải thông qua của toàn thể (công nhân toàn thể công nhân, xí nghiệp toàn thể Công ty).

Vấn đề chuẩn bị chiếm một phần rất quan trọng, mọi việc chuẩn bị được tốt nhất là nhận

thức chính sách, quan niệm thương lượng của hai bên được thông suốt thì việc ký hợp đồng sẽ được nhẹ nhàng và có kết quả tốt.

b) Tiến hành thương lượng ký hợp đồng :

Tổ chức hội nghị hiệp thương do đại biểu hiệp thương của hai bên mang ý kiến của bên mình gặp nhau thảo luận, trao đổi (cán bộ hướng dẫn chỉ theo dõi không nên tham gia ý kiến trong lúc này). Hai bên đều có quyền đề xuất vấn đề và trình bày ý kiến cụ thể của bên mình. Ý kiến bên nào cũng được nêu vào chương trình đề bàn bạc thương lượng.

Trong khi-hiệp thương, lần lượt trình vấn đề một đưa ra giải quyết, vấn đề gì thống nhất ghi vào biên bản, vấn đề nào thảo luận nhiều chưa đi đến thống nhất thì gác lại (để hai bên về bàn đàm lại bên phía mình) tiếp tục bàn vấn đề khác. Cứ như thế cho đến thống nhất những vấn đề cần thiết. *Chú ý :* Trong khi thương lượng hai bên đều phải có trách nhiệm chiếu cố đến tình hình thực tế của sản xuất, không nên nặng một chiều về quyền lợi bản thân. Có như thế mới có thể thống nhất được.

Quá trình thương lượng nếu số lớn vấn đề căn bản đã nêu trong bản điều lệ tạm thời như quyền hạn nhiệm vụ, tiền lương và các phụ cấp v.v... đã thống nhất thì thảo bản hợp đồng, thông qua đại biểu hai bên rồi trình cơ quan lao động duyệt. Còn vấn đề mắc mứu chưa thống nhất hai bên nghiên cứu ý kiến của nhau, xét hoàn cảnh thực tế tiếp tục thương lượng để đi đến kết quả bổ sung bản hợp đồng trình cơ quan lao động duyệt tiếp. Khi xét duyệt, nếu có nhiều vấn đề không đúng chính sách, sát với hoàn cảnh thực tế, một mặt thông qua các tổ chức Công đoàn và Mặt trận trực tiếp hướng dẫn, để có sự thống nhất nhận định, mặt khác gọi đại biểu hai bên lên nêu rõ lý do giải thích kỹ lưỡng để hai bên về thương lượng ký kết lại. Cơ quan lao động có thể duyệt những phần đúng chính sách cho thi hành ngay, còn các điều chưa duyệt thì giao hai bên về thương lượng lại rồi duyệt sau.

Đi đôi với hợp đồng, căn cứ vào hợp đồng và điều kiện sản xuất, phía chủ tranh thủ ý kiến của người làm công thảo bản nội quy xí nghiệp kèm theo bản hợp đồng để cơ quan lao động cùng duyệt. Khi hợp đồng và nội quy đã được cơ quan lao động duyệt, xí nghiệp tổ chức đại hội bao gồm cả hai bên tham gia, cấp bộ Công đoàn xí nghiệp tuyên bố cụ thể hai bản hợp đồng và nội quy chính thức để mọi người nhận rõ và bắt đầu thi hành.

c) Thi hành hợp đồng và nội quy :

Để thi hành hợp đồng và nội quy được tốt, sau khi bản hiệp thương hết trách nhiệm, mỗi xí

ngiệp tổ chức một Hội đồng hiệp thương. Phía công nhân thư ký Công đoàn và số đại biểu của người làm công, bên chủ đại biểu của ban quản trị (theo nghị định số 87-NĐ của Liên bộ Lao động và Tư pháp ngày 16-8-1955) để theo dõi và giải quyết kịp thời những vụ xích mích xảy ra trong quá trình thi hành hợp đồng và nội quy của xí nghiệp.

Cơ quan lao động sau khi duyệt bản hợp đồng và nội quy, phối hợp chặt chẽ với Công đoàn, Mặt trận hoặc Hội Liên hiệp công thương để kiểm tra đôn đốc và hướng dẫn thi hành đúng bản hợp đồng và nội quy (kinh nghiệm Hải phòng là hàng tháng hai bên chủ và người làm công kiểm điểm việc thi hành hợp đồng và nội quy trong tháng và báo cáo cho Sở Lao động có kết quả tốt). Nắm vững tình hình và hòa giải những xích mích giữa chủ và người làm công mà Hội đồng hòa giải của xí nghiệp đã nhiều lần hòa giải không giải quyết được. Trừ trường hợp cơ quan lao động đã giải thích chính sách uốn nắn tư tưởng hòa giải kiên trì vẫn không kết quả mới chuyển qua tòa án xét xử.

Muốn thi hành hợp đồng và nội quy tốt thì người làm công và chủ xí nghiệp phải đề cao trách nhiệm của mình với kỷ luật tự giác: Chủ xí nghiệp phải thật thà tranh thủ và tôn trọng ý kiến tốt của người làm công trong vấn đề sản xuất, tôn trọng những điều đã ký; hết sức chăm sóc đến sức khỏe và tinh mệnh của người làm công, đãi ngộ đầy đủ quyền lợi đã ghi trong hợp đồng cho người làm công. Người làm công chủ ý có thái độ đoàn kết xây dựng, cố gắng sản xuất đầy mạnh năng suất đảm bảo phẩm chất, thi hành nội quy nghiêm chỉnh.

Trong lúc thực hiện hợp đồng và nội quy có điều nào mắc mưu vi lý do hợp đồng và nội quy không sát hợp, hoặc mắc mưu vi hợp đồng và nội quy không quy định thì hai bên có thể thương lượng rút bớt hoặc bổ sung thêm rồi trình cơ quan lao động duyệt. Chú ý phải chờ duyệt xong mới thi hành.

V. — PHỐI HỢP CÔNG TÁC GIỮA CƠ QUAN LAO ĐỘNG, CÔNG ĐOÀN, CÔNG THƯƠNG, MẶT TRẬN

Chính sách lao tư và chính sách công tư là hai chính sách cùng thực hiện đường lối lãnh đạo công thương nghiệp tư doanh của Đảng và Chính phủ. Do đó việc vận dụng chính sách lao tư là phải có sự kết hợp với chính sách công tư, ngược lại chính sách công tư muốn thực hiện tốt cũng phải kết hợp ăn khớp với chính sách lao tư. Nếu không có sự kết hợp ăn khớp như thế sẽ xảy ra tình trạng dậm dạp, đổ lỗi cho nhau.

Việc thực hiện các chính sách nói trên là một công tác vận động giáo dục và hướng dẫn quần chúng tự nguyện tự giác thực hiện, chủ yếu là phải dựa vào lực lượng người làm công tránh áp dụng hình thức mệnh lệnh, bắt buộc quần chúng thi hành. Do đó công đoàn đóng một vai trò quan trọng trong việc thực hiện mọi chính sách, mọi biện pháp thực hiện tích cực. Trong Mặt trận có đại biểu tư sản hoặc Hội Liên hiệp công thương có điều kiện gần gũi giúp đỡ đề cao nhận thức chính sách, uốn nắn tư tưởng lệch lạc cho chủ đề chủ nhận rõ lẽ phải mà thực hiện tốt.

Căn cứ vào nhiệm vụ và tính chất công tác nói trên, cơ quan lao động phải chủ động phối hợp hết sức chặt chẽ với Công đoàn Công thương và Mặt trận. Nên dùng hình thức hội nghị liên tịch do Ủy ban địa phương triệu tập để thống nhất những vấn đề lớn. Vấn đề gì chưa thống nhất giữa các cơ quan nên bàn bạc để đi đến thống nhất tránh tình trạng mỗi cơ quan chỉ lo công tác riêng lẻ thì không thực hiện tốt được chính sách, gây thêm khó khăn cho quần chúng.

Địa phương nào chưa phổ biến và thực hiện bản đề cương của Bộ cần chú ý thực hiện việc phân công, phân nhiệm trong công tác phối hợp được tốt.

Hà nội ngày 4 tháng 9 năm 1957

T.L. Bộ trưởng Bộ Lao động

Phó Giám đốc Ban Thanh tra

LÊ ĐẮC VINH

BỘ GIAO THÔNG VÀ BUU ĐIỆN

NGHỊ ĐỊNH số 270-NĐ ngày 9-9-1957
quy định phụ cấp cho cán bộ và công nhân làm công tác đo đạc và khảo sát các lòng sông và cửa biển.

BỘ TRƯỞNG BỘ GIAO THÔNG VÀ BUU ĐIỆN

Căn cứ vào nghị định số 58-NĐ/LB ngày 30-4-1956 của Liên bộ Lao động — Nội vụ — Tài chính, quy định phụ cấp cho các Đoàn khảo sát miền rừn núi ;

Căn cứ vào thông tư số 5-LB ngày 9-3-1955 của Bộ Lao động quy định phụ cấp làm thêm giờ cho công nhân viên trong các xí nghiệp và doanh nghiệp quốc gia ;

Xét tình chất công tác về sự công hiến của anh em cán bộ công nhân làm công tác đo đạc khảo sát các cửa biển và lòng sông ;

Theo đề nghị của ông Giám đốc Cục Vận tải đường thủy ;

09668109

Tel: +84-8-3845 6684 * www.tauvienphat.com