

**THÔNG TƯ số 015-TT ngày 8-12-1960 về việc thực hiện các quy định về trang bị phòng hộ của công nhân viên ngành Giao thông và Bưu điện.**

Kính gửi: Các ông Tổng cục trưởng:  
 Tổng cục đường sắt,  
 Tổng cục bưu điện,  
 Tổng cục giao thông thủy bộ.

Đồng kính gửi: Các ông Chủ tịch Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố.

Căn cứ vào chính sách chung của Đảng và Chính phủ và tình hình cụ thể của các ngành Giao thông vận tải, Bộ đã công bố bản quy định về trang bị dụng cụ và áo quần phòng hộ của công nhân viên các ngành đường sắt, đường thủy, đường bộ và bưu điện vào ngày 7 tháng 12 năm 1960 theo đúng tinh thần thông tư số 18 ngày 17 tháng 6 năm 1958 của Bộ Lao động.

Bản quy định này sẽ áp dụng thống nhất trong tất cả các cơ sở thuộc Bộ Giao thông và Bưu điện kể từ ngày 1-1-1961.

Để việc thực hiện được tốt, Bộ thấy cần chú trọng những vấn đề sau đây:

1. Phổ biến rộng rãi bản quy định về việc trang bị phòng hộ đến toàn thể cán bộ, công nhân viên thuộc các ngành Giao thông vận tải và Bưu điện nắm vững những vấn đề cơ bản, nhất là đối với các phần mục đích, yêu cầu, nguyên tắc và phạm vi cấp phát, trách nhiệm của cán bộ và công nhân viên trong việc chấp hành bản quy định này.

Về phần mục đích yêu cầu, cần làm cho anh chị em nhận rõ việc trang bị phòng hộ là cốt để ngăn ngừa tai nạn, đề phòng bệnh tật, bảo vệ sức khỏe của công nhân viên làm việc trong những điều kiện khó khăn để không ngừng nâng cao năng suất lao động (như đã nói ở điều 1). Nhận thức đúng vị trí đó của vấn đề để mọi người có thể chấp hành đúng đắn bản quy định này theo phạm vi trách nhiệm của mình. Đồng thời chú trọng phê phán nhận thức sai lầm coi việc trang bị phòng hộ như một vấn đề phúc lợi nhằm giải quyết một vài thiếu thốn của công nhân viên trong sinh hoạt hàng ngày. Nhận thức này thường dễ đưa đến những hiện tượng sai lệch như yêu cầu mở rộng việc trang bị các thứ áo quần, giày dép một cách không hợp lý. Khi xác định kiểu mẫu và phẩm chất từng thứ dụng cụ và áo quần phòng hộ, không chú ý đầy đủ đến yêu cầu phòng hộ, sử dụng không đúng đắn các thứ dụng cụ và áo quần đã được cấp hoặc suy bị tị nạn giữa nghề được cấp và nghề không được cấp. Không thấy rõ là các thứ trang bị phòng hộ chỉ được cấp trong những trường hợp thật cần phòng hộ, trường hợp không thật cần thiết về phương diện phòng hộ thì mặc dù cùng làm một nghề, cũng không cấp. Ví dụ: có nơi cấp kính che mắt cho thợ mài để đề phòng mắt đá bắn vào mắt, nhưng khi máy mài đã được thiết bị thêm tấm kính chống mắt đá bắn vào công nhân thì không cấp kính che mắt nữa.

Về phần nguyên tắc và phạm vi cấp phát, cần làm cho anh chị em rõ việc trang bị phòng hộ chỉ giải quyết trong những trường hợp điều kiện làm việc khó khăn, nếu không có trang bị phòng hộ sẽ không đảm bảo an toàn và sức khỏe của công nhân viên trong khi làm việc. Ví dụ: việc trang bị phải thích hợp với yêu cầu phòng hộ của từng nghề, điều kiện thiết bị ở từng nơi; mặt khác lại phải căn cứ vào phương châm «cần kiệm xây dựng đất nước», «cải thiện dần dần» «nâng cao từng bước», không thể giải quyết thỏa đáng mọi vấn đề trong một lúc. Ngoài ra còn phải chú ý đến một vấn đề thực tế khác là khả năng mua sắm và tình hình nguyên vật liệu có trong nước để xác định. Vì thế, lần này chỉ giải quyết những thứ thật cần thiết của những nghề làm việc trong 10 trường hợp nói ở điều 2 bản quy định. Trước khi quyết định vấn đề này, Bộ đã cùng các Tổng cục và Công đoàn Đường sắt Việt nam, Công đoàn Giao thông vận tải Việt nam, Công đoàn Bưu điện Việt nam, nghiên cứu kỹ lưỡng những ý kiến của anh chị em công nhân viên trong ngành nêu lên, và đã căn cứ vào những nguyên tắc trên đây để xét từng trường hợp — nhưng dĩ nhiên là không thể làm thỏa mãn hết ý kiến của mọi người. Trong khi thực hiện cần chú trọng giải thích cho anh chị em công nhân viên thấy thật rõ ràng những nguyên tắc chủ yếu trên để tránh thắc mắc giữa nghề này với nghề khác, ngành này với ngành khác.

Về phần trách nhiệm của mọi người trong việc trang bị phòng hộ, cần làm cho anh chị em nhận rõ dụng cụ và áo quần phòng hộ là tài sản của Nhà nước cấp cho cá nhân hoặc tập thể dùng để làm việc trong những trường hợp điều kiện làm việc khó khăn. Nhận rõ điều đó để một mặt thấy được sự quan tâm của Đảng và Chính phủ, thấy được tính chất tốt đẹp của chế độ ta, nâng cao nhiệt tình lao động của mọi người thêm một bước. Mặt khác, đề cao trách nhiệm và ý thức của anh chị em công nhân viên trong việc mua sắm, bảo quản tốt và sử dụng đúng đắn các thứ được cấp phát như đã quy định trong các điều 10, 11 của bản quy định. Cần phê phán những hiện tượng không đúng trong việc mua sắm, cấp phát và nhất là trong việc sử dụng không đúng đắn, bảo quản không chu đáo các thứ trang bị phòng hộ như bỏ hư hỏng, trong khi làm việc không chịu sử dụng các thứ trang bị phòng hộ đã được cấp phát theo đúng sự hướng dẫn, có người chỉ mang theo chiếu lệ, cá biệt có người đưa dùng vào việc riêng hay đem bán.

Về hình thức tuyên truyền giáo dục sẽ tùy từng nơi để cùng Công đoàn bố trí cho thích hợp. Điều quan trọng là không nên chỉ làm ồ ạt trong một lúc rồi bỏ lỏng và tránh những hình thức nặng nề tốn nhiều thì giờ của anh chị em công nhân.

2. Về mặt vật chất, cần có kế hoạch chuẩn bị chu đáo để cấp phát các thứ đã quy định từ đầu năm 1961. Trường hợp vì có những khó khăn về mẫu mực, nguyên vật liệu đặt mua ở nước ngoài, thì Thủ trưởng đơn vị phải báo cáo với anh chị em công nhân rõ để khỏi thắc mắc và sắm được lúc nào sẽ



bắt đầu cấp phát lúc đó, - sấm được thứ nào cấp phát thứ đó. Điều quan trọng là cố gắng mua sấm và cấp phát đủ cho anh chị em công nhân dùng càng sớm càng tốt. Khi cấp phát cần chú ý đến một số trường hợp cụ thể sau đây:

a) Trường hợp trước đã được cấp phát nhưng nay thời gian sử dụng thay đổi, thì theo thời gian mới quy định lần này để cấp phát thứ mới.

b) Trường hợp trước đã cấp phát nhưng nay kiểu mẫu thay đổi thì cho đến khi hết thời gian sử dụng thứ đã cấp phát từ trước rồi mới cấp phát thứ mới theo kiểu mẫu quy định lần này.

3. Việc trang bị phòng hộ chẳng những có tác dụng rõ rệt về phương diện kinh tế mà còn có tác dụng quan trọng về phương diện chính trị nữa. Nó là một biện pháp quan trọng để cải thiện điều kiện làm việc của công nhân viên, nâng cao nhiệt tình lao động thêm một bước, nhưng chưa phải là biện pháp duy nhất để cải thiện điều kiện lao động. Chúng ta cần nhận rõ điều đó để khi thực hiện biện pháp này nhất thiết không được sao nhãng việc thực hiện những biện pháp chủ yếu khác như tăng cường giáo dục an toàn, thực hiện kế hoạch cải thiện điều kiện lao động, và nhất là không ngừng đề cao trách nhiệm của toàn thể cán bộ và công nhân viên trong việc bảo vệ sức khỏe, bảo vệ an toàn, ngăn ngừa tai nạn, đề phòng bệnh tật, nâng cao năng suất lao động.

Hà nội, ngày 8 tháng 12 năm 1960

Bộ trưởng Bộ Giao thông và Bưu điện

PHAN TRỌNG TUỆ

## BỘ NỘI VỤ

**THÔNG TƯ số 70-NV/CE ngày 16-12-1960 hướng dẫn thi hành thông tư số 287-TTg ngày 21-11-1960 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ đối với cán bộ, công nhân, viên chức đi học.**

Căn cứ vào nghị quyết của Hội nghị Thường vụ Hội đồng Chính phủ ngày 28-9-1960, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành thông tư số 287-TTg ngày 21-11-1960 quy định lại chế độ đối với cán bộ, công nhân, viên chức trong biên chế được giới thiệu đi học các trường ở trong nước và ngoài nước.

Sau khi thống nhất ý kiến với các Bộ liên quan, Bộ Nội vụ ra thông tư này hướng dẫn thêm một số điều cụ thể để các ngành, các cấp thi hành.

### I. NGUYÊN TẮC CHUNG

1. Điều 1, 2, Mục I, trong thông tư số 287-TTg quy định:

— «Cán bộ, công nhân, viên chức được nghỉ công tác để đi học thì không hưởng lương mà

được cấp sinh hoạt phí thấp hơn lương lúc đang công tác;

— Sinh hoạt phí định theo tỷ lệ phần trăm bậc lương chính đã xếp trước khi đi học và không thay đổi suốt thời gian học tập».

Việc quy định như trên là nhằm quán triệt thêm nguyên tắc phân phối theo lao động, đồng thời chiếu cố đến tình hình sinh hoạt của cán bộ, công nhân, viên chức hiện nay. Cụ thể là những người được nghỉ công tác để đi học thì được hưởng sinh hoạt phí thấp hơn lương lúc đang công tác; sinh hoạt phí ấy không thay đổi suốt thời gian học tập, nghĩa là trong thời gian đang học, nếu có chủ trương tăng lương thì bất kỳ người đi học bỏ túc hay đào tạo đều không xếp lương mới mà chỉ hưởng sinh hoạt phí ấy cho đến hết thời gian học tập, ra công tác.

2. Điều 2, Mục I, trong thông tư số 287-TTg còn quy định:

«... Việc quy định tỷ lệ phần trăm bậc lương có phân biệt giữa đối tượng đi học trường bỏ túc với trường đào tạo dài hạn ..».

Trước đây, việc xác định yêu cầu bỏ túc, đào tạo của một số trường, lớp chưa được rõ ràng, đã làm cho việc thi hành chế độ gặp khó khăn, mâu thuẫn. Từ nay về sau, căn cứ vào nguyên tắc đã quy định trong thông tư số 287-TTg, các cơ quan có trường, khi chiêu sinh cần xác định rõ tính chất trường, lớp bỏ túc hay đào tạo để thi hành chế độ cho thích hợp. Trước khi quy định các trường, lớp bỏ túc cần thảo luận thống nhất với Liên bộ Nội vụ — Giáo dục — Tài chính.

Hiện nay, ngoài những trường có tính chất đào tạo hay bỏ túc rõ ràng, còn có một số trường gồm nhiều lớp, trong đó có lớp là bỏ túc, lớp là đào tạo, cho nên cần xác định cụ thể tính chất của từng lớp để thi hành chế độ cho đúng.

Thi dụ: — Trường của cơ quan A có 4 lớp:

Một lớp bỏ túc văn hóa cho cán bộ lãnh đạo phụ trách (tính chất tương tự như Phổ thông lao động); một lớp bỏ túc thêm về chính trị, nghiệp vụ cho cán bộ để về làm nhiệm vụ cũ được tốt hơn. Như vậy, hai lớp này đều là bỏ túc;

Một lớp phiên dịch trung cấp; một lớp bỏ túc văn hóa cho cán bộ, công nhân, viên chức để có trình độ lớp 7 hoặc lớp 10, đi học trung cấp, đại học (tính chất tương tự như Bỏ túc văn hóa công nông). Như vậy, hai lớp này đều là đào tạo.

Riêng đối với cán bộ, công nhân, viên chức được giới thiệu đi học ở ngoài nước thì trừ nghiên cứu sinh, lưu học sinh, thực tập sinh đã được xác định rõ ràng, còn đối với các loại khác thì cơ quan cử cán bộ đi học phải xác định những cán bộ đó thuộc loại đào tạo hay bỏ túc để thi hành chế độ cho đúng.