

## CÁC BỘ

## BỘ LAO ĐỘNG

**THÔNG TƯ số 21-LĐ/TT ngày 8-11-1961**  
quy định chi tiết hướng dẫn việc tuyển  
dụng nhân công làm tạm thời và việc  
ký kết hợp đồng lao động giữa đơn vị  
sử dụng và nhân công.

## BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các Bộ, các ngành ở trung ương,  
Các Ủy ban hành chính khu, thành  
phố, tỉnh,  
Các Sở, Ty, Phòng Lao động.

## I. MỤC ĐÍCH Ý NGHĨA

Trước đây, thể lệ tuyển dụng nhân công làm tạm thời và việc ký kết hợp đồng lao động chưa được Nhà nước quy định và hướng dẫn cụ thể, nên khi lập kế hoạch yêu cầu tuyển dụng nhân công nhiều ngành chưa phân biệt được số nhân công cần sử dụng lâu dài và tạm thời. Khi tuyển dụng nhân công làm tạm thời, có nơi không ký kết hợp đồng lao động. Nội dung hợp đồng đã ký kết chưa được thống nhất, đầy đủ, thậm chí có nhiều bản hợp đồng còn trái với luật lệ và chế độ lao động hiện hành. Việc thi hành bản hợp đồng sau khi ký kết cũng không được nghiêm chỉnh. Tình hình đó đã ít nhiều ảnh hưởng không tốt tới việc hoàn thành kế hoạch sản xuất và xây dựng của một số ngành; việc quản lý nhân công của Nhà nước và của các hợp tác xã cũng gặp nhiều khó khăn. Mặt khác không đảm bảo thi hành đầy đủ các chế độ quyền lợi cho công nhân, lao động.

Hiện nay, miền Bắc đã bước vào thời kỳ lấy xây dựng chủ nghĩa xã hội làm trọng tâm và thực hiện kế hoạch 5 năm (1961—1965) lần thứ nhất. Nhu cầu nhân công cần bổ sung cho các ngành kinh tế phát triển ngày một lớn. Nhưng do tình hình và tính chất sản xuất và xây dựng của nhiều ngành, nhất là ngành kiến thiết cơ bản còn phụ thuộc vào thời tiết, thời vụ hoặc còn gặp khó khăn về thiết kế, nguyên vật liệu, tiêu thụ v.v... nên số nhân công cần bổ sung tuy nhiều, nhưng không thể tuyển dụng hết vào lực lượng làm thường xuyên trong xí nghiệp, công trường... được mà phần lớn phải tuyển dụng có tính chất tạm thời.

Mặt khác quan hệ sản xuất mới đã được xác lập ở thành phố và nông thôn, các hợp tác xã nông nghiệp, thủ công từ bậc thấp đang tiến dần lên bậc cao và quy mô ngày càng mở rộng. Kết hợp với phong trào thủy lợi hóa, cải tiến công cụ và cơ giới hóa từng bước, sản xuất nông nghiệp và thủ công nghiệp sẽ phát triển mạnh mẽ, do đó không những thu hút một lực lượng nhân công khá lớn, mà việc sử dụng sức lao động cũng sẽ dần dần hợp lý và đi vào kế hoạch.

Vi vậy thể lệ tuyển dụng nhân công làm tạm thời của Nhà nước cần phải quy định cho phù hợp với tình hình, tính chất sản xuất, xây dựng của các ngành kinh tế quốc doanh và quan hệ sản xuất mới ở thành phố và nông thôn hiện nay.

Trước tình hình trên, căn cứ vào những điều quy định trong Hiến pháp do Quốc hội thông qua ngày 31-12-1959 và bản điều lệ tạm thời quy định việc tuyển dụng và sử dụng nhân công ở nông thôn của Chính phủ ban hành ngày 9-9-1960. Bộ Lao động ra thông tư quy định chi tiết hướng dẫn việc tuyển dụng nhân công làm tạm thời và việc ký kết hợp đồng lao động giữa đơn vị sử dụng và nhân công, nhằm mục đích:

— Tăng cường quản lý việc tuyển dụng và sử dụng nhân công của các ngành, để điều hòa sử dụng hợp lý các nguồn nhân công ở thành phố và nông thôn vào công cuộc phát triển kinh tế. Đồng thời góp phần giải quyết công ăn việc làm cho những người thiếu việc.

— Thông qua việc ký kết hợp đồng lao động mà đề cao ý thức làm chủ, tinh thần trách nhiệm của các ngành sử dụng và nhân công trong việc đảm bảo hoàn thành thắng lợi kế hoạch Nhà nước và thực hiện đầy đủ các chính sách, chế độ lao động hiện hành cho công nhân, lao động.

Như vậy, việc tuyển dụng nhân công làm tạm thời của các ngành theo thể lệ thống nhất của Nhà nước và thực hiện việc ký kết hợp đồng lao động giữa đơn vị sử dụng và nhân công, không những có tác dụng tốt cho việc quản lý, phân phối, sử dụng hợp lý các nguồn nhân công của Nhà nước vào các ngành kinh tế, mà còn giúp cho các hợp tác xã quản lý được lao động, chủ động trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất. Mặt khác vừa có lợi cho ngành sử dụng và nhân công. Về phía các ngành sử dụng tổ chức lao động gọn, nhẹ, giảm bớt được biên chế mà vẫn có lực lượng nhân công sẵn sàng đảm bảo kế hoạch sản xuất và xây dựng. Về phía nhân công các chế độ quyền lợi được các ngành sử dụng đảm bảo thực hiện một cách đầy đủ.

## II. NGUYÊN TẮC TUYỂN DỤNG NHÂN CÔNG LÀM TẠM THỜI VÀ KÝ KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Việc tuyển dụng nhân công làm tạm thời vào các cơ sở sản xuất, xây dựng, kinh doanh của các ngành kinh tế Nhà nước và các đơn vị hành chính sự nghiệp để làm những công việc có tính chất tạm thời, theo vụ, theo mùa phải theo những nguyên tắc sau đây:

— Không được vượt quá chỉ tiêu lao động của kế hoạch Nhà nước, khi tuyển dụng phải căn cứ vào kế hoạch nhân công đã được Bộ Lao động (nếu thuộc kế hoạch trung ương) và Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh (nếu thuộc kế hoạch địa phương) phân phối.

— Phải theo đúng những nguyên tắc, thủ tục, chế độ lao động hiện hành và phải ký kết hợp đồng

lao động giữa đơn vị sử dụng và nhân công hoặc những tổ chức đại diện cho nhân công.

— Phải tuyển dụng người có khả năng đảm bảo sản xuất và công tác đồng thời phải kết hợp với việc sắp xếp việc làm cho những người thiếu việc hợp với tính chất sản xuất.

— Phải thống nhất việc phân phối tuyển dụng nhân công vào cơ quan Lao động. Khi về địa phương tuyển dụng phải do sự phân phối giới thiệu của Ủy ban hành chính huyện, xã, khu phố, nếu nhân công là xã viên hợp tác xã thì phải dựa vào Ban quản trị hợp tác xã mà tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động. Ủy ban hành chính các cấp có trách nhiệm giúp đỡ các ngành tuyển nhân công được nhanh chóng tránh lỡ kế hoạch và lãng phí thì giờ và tiền của.

— Khi ký kết hợp đồng lao động phải bàn bạc dân chủ, thỏa thuận giữa đơn vị sử dụng và nhân công; nội dung hợp đồng phải quán triệt hai mặt: phần đầu đảm bảo hoàn thành thắng lợi kế hoạch Nhà nước và đảm bảo quyền lợi cho công nhân lao động theo chế độ lao động hiện hành của Nhà nước.

### III. ĐIỀU KIỆN VÀ ĐỐI TƯỢNG TUYỂN DỤNG

Khi các ngành, đơn vị tuyển dụng và các địa phương bố trí giới thiệu nhân công phải đảm bảo những điều kiện và đối tượng sau đây:

#### A. Điều kiện:

Người được tuyển dụng phải có:

— Đủ khả năng lao động, nghề nghiệp, sức khỏe theo yêu cầu sản xuất và công tác;

— Lý lịch rõ ràng không mất quyền công dân;

— Tuổi từ 18 trở lên, đối với những công việc nhẹ, không có hại tới sức khỏe thì có thể tuyển người 16, 17 tuổi nhưng phải được cơ quan Lao động xét chấp thuận;

Người được tuyển dụng phải có:

— Giấy giới thiệu của Ủy ban hành chính xã, khu phố;

— Giấy đăng ký hoặc giấy chứng nhận nghề nghiệp (nếu là người có nghề).

Tùy theo tính chất công tác mà có thể cần có các giấy tờ thêm như:

— Bản tóm tắt lý lịch có sự chứng thực của Ủy ban hành chính xã, khu phố;

— Giấy khám sức khỏe do y, bác sĩ công cấp...

Những người là xã viên hợp tác xã hoặc tổ thợ và những người lao động ở các thành phố mà do Ủy ban hành chính xã, khu phố và Ban quản trị hợp tác xã bố trí giới thiệu đi làm tập thể ở những xí nghiệp, công, nông, lâm trường... mở tại địa phương cũng phải đảm bảo các điều kiện trên, nhưng không phải làm giấy tờ từng người mà chỉ cần lập danh sách chung cho đơn vị sử dụng, Ủy ban hành chính xã, khu phố và Ban quản trị hợp tác xã phải chịu trách nhiệm và trực tiếp quản lý

những người do mình bố trí đi. Đối với những người ở nông thôn còn ở ngoài hợp tác xã cũng có thể lập danh sách chung với những xã viên hợp tác xã.

#### B. Đối tượng:

Mọi người công dân Việt nam và những người ngoại kiều được phép cư trú ở Việt nam, nếu đủ các điều kiện trên, tự nguyện đi làm thì đều được tuyển dụng nếu các ngành sản xuất, xây dựng của Nhà nước yêu cầu.

Nhưng tình hình hiện nay số người thiếu việc ở thành phố và nông thôn còn nhiều, do đó trong việc giới thiệu người cho các ngành tuyển dụng, cơ quan Lao động và Ủy ban hành chính xã, khu phố cần ưu tiên sắp xếp cho những người thiếu công ăn việc làm, trước hết là những người thiếu việc làm ở các thành phố (những người đã có việc làm trong các hợp tác xã thủ công nghiệp, làm gia công cho mậu dịch, v.v... không coi là những người thiếu việc làm)

Dựa vào những điều kiện và đối tượng tuyển dụng trên, tùy theo yêu cầu và tính chất sản xuất, công tác mà các ngành, đơn vị sử dụng có thể đề ra những điều kiện cụ thể cho thích hợp, nhưng phải bàn bạc thống nhất với cơ quan Lao động.

### IV. VIỆC KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Hợp đồng lao động ký kết trên nguyên tắc tự nguyện, thỏa thuận giữa đơn vị sử dụng và tập thể hoặc cá nhân người làm công. Một bên là tập thể hoặc cá nhân người làm công cam kết hoàn thành công việc do đơn vị sử dụng giao cho và được hưởng các chế độ quyền lợi theo công việc mình làm; một bên là đơn vị sử dụng cam kết đảm bảo thi hành đúng các chế độ lao động hiện hành cho người đi làm công và tạo mọi điều kiện cho người làm công có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Việc ký kết hợp đồng lao động là trách nhiệm của các ngành, đơn vị sử dụng khi tuyển dụng nhân công làm tạm thời. Hợp đồng lao động sau khi ký kết có giá trị về mặt pháp lý, hai bên đều có trách nhiệm nghiêm chỉnh thực hiện.

#### A. Hình thức hợp đồng.

Căn cứ vào đặc điểm và tính chất sản xuất, xây dựng của các ngành, nay quy định có ba hình thức hợp đồng như sau:

1. Hợp đồng lao động có thời hạn, để áp dụng cho những công việc có tính chất tạm thời, chỉ cần sử dụng nhân công trong một thời gian nhất định. Hết thời hạn ghi trong hợp đồng thì nhân công có quyền thôi việc, đơn vị sử dụng có quyền cho nhân công nghỉ việc. Thời hạn ký kết có thể từ 1 tới 12 tháng. Trường hợp cần ký kết trên 12 tháng chỉ là những trường hợp đặc biệt đơn vị sử dụng phải trao đổi thống nhất với cơ quan Lao động. Công việc dưới 1 tháng không cần ký kết hợp đồng mà do

2 bên cam kết lời với nhau, nhưng nếu một trong hai bên yêu cầu thì phải ký hợp đồng.

2. *Hợp đồng lao động theo vụ, theo mùa* để áp dụng cho những công việc không thể làm quanh năm được mà chỉ làm theo vụ, theo mùa vì công việc lệ thuộc vào thiên nhiên, thời tiết, nguyên vật liệu, v.v... do đó hợp đồng phải ký kết theo vụ, theo mùa, hàng năm đến vụ, mùa thì đơn vị sử dụng báo cho nhân công tới làm việc, khi nào hết việc thì nhân công nghỉ. Hợp đồng này chỉ nên ký kết giữa các hợp tác xã với xí nghiệp, công trường... hoặc giữa các xí nghiệp, công trường... có những công việc làm trái mùa với nhau mà có thể bố trí sản xuất xen kẽ để sử dụng nhân công cho hợp lý.

3. *Hợp đồng lao động khoán việc* để áp dụng cho những công việc mà đơn vị sử dụng có thể giao khoán cho nhân công về các mặt: khối lượng, kỹ thuật và thời gian. Nhân công sẽ cam kết đảm bảo hoàn thành công việc và được hưởng một số tiền công và chế độ phúc lợi xã hội nhất định theo chế độ làm khoán của Nhà nước. Hợp đồng này có thể áp dụng cho các loại công việc quanh năm, nhưng không có thời gian, nhất định lúc có việc, lúc không như: bốc dỡ hàng hóa, đóng bê măng, v.v...

### B. Nội dung hợp đồng:

Nội dung bản hợp đồng phải đảm bảo hai mặt: đề cao tinh thần trách nhiệm của đơn vị sử dụng và nhân công trong việc đảm bảo hoàn thành kế hoạch sản xuất, xây dựng và quyền lợi của nhân công mà hai bên đã giao ước với nhau. Do đó, trong bản hợp đồng cần phải ghi đầy đủ những điểm chính như sau:

1. Công việc, thời gian và địa điểm làm việc của nhân công.
2. Chế độ làm việc và bảo hộ lao động.
3. Trách nhiệm và quyền lợi của nhân công (tiền lương, phúc lợi xã hội v.v...).
4. Trách nhiệm của đơn vị sử dụng đối với nhân công.
5. Lời cam kết của hai bên và cách giải quyết những trường hợp đặc biệt có thể xảy ra.
6. Hiệu lực của hợp đồng.

Những điều cam kết ghi trong hợp đồng không được thấp hơn chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật, định mức năng suất lao động của kế hoạch Nhà nước và trái với các luật lệ, chế độ lao động hiện hành.

Hợp đồng phải có sự chứng thực của Ủy ban hành chính xã, khu phố (nếu tuyển mới) hoặc Sở, Ty, Phòng Lao động (nếu tái ký). Trường hợp các đơn vị tuyển ít nhân công, nhân công lại ở nhiều huyện, xã khác nhau nên không đủ cán bộ về từng địa phương để ký kết hợp đồng, mà nhân công phải tập trung lên huyện, tỉnh mới ký kết hợp đồng được, thì Ủy ban hành chính huyện hoặc Sở, Ty, Phòng Lao động sẽ căn cứ vào giấy giới thiệu nhân công của Ủy ban hành chính xã, khu phố mà chứng thực vào bản hợp đồng.

Để cho nội dung bản hợp đồng đảm bảo được các chế độ lao động hiện hành, khi các đơn vị sử dụng cần tuyển dụng ngoài việc trao đổi với cơ quan Lao động nơi được phân phối về số lượng, điều kiện tuyển dụng, thời gian làm việc mà còn phải bàn bạc thống nhất về các chế độ, quyền lợi của nhân công, và sau khi hợp đồng đã được ký kết, đơn vị sử dụng phải gửi tới cơ quan Lao động nơi phân phối nhân công để theo dõi và bổ khuyết nếu cần.

Mặt khác các Sở, Ty, Phòng Lao động phải hướng dẫn cho Ủy ban hành chính huyện, xã nắm được các chính sách, chế độ lao động hiện hành để khi chứng nhận vào bản hợp đồng cho sát đúng.

### C. Trách nhiệm ký kết hợp đồng:

Để cho bản hợp đồng lao động có hiệu lực thi hành và đề cao được trách nhiệm của đơn vị sử dụng và nhân công trong việc thực hiện sau này nên việc ký kết hợp đồng phải là những người có đủ thẩm quyền, có đủ tư cách pháp nhân. Vì vậy:

— Về phía ngành, đơn vị sử dụng phải là thủ trưởng cơ quan, đại diện Ban giám đốc xí nghiệp, cửa hàng, công, nông lâm trường, v.v... Nếu ủy quyền cho người khác ký thay phải có giấy tờ hợp lệ và người ủy quyền phải chịu trách nhiệm như chính mình ký.

— Về phía nhân công phải là Ban quản trị các hợp tác xã nông nghiệp, thủ công nghiệp, tổ thợ (nếu nhân công là xã viên hợp tác xã, được tuyển dụng làm ngay tại địa phương, công việc do Ban quản trị hợp tác xã trực tiếp nhận và bố trí xã viên đi làm) hoặc đại biểu nhân công. Người đại biểu cho nhân công để ký kết hợp đồng với đơn vị sử dụng phải do Ban quản trị hợp tác xã cử ra (nếu là xã viên hợp tác xã) hoặc do anh em nhân công cử ra (nếu là người ngoài các hợp tác xã) và được Ủy ban hành chính xã, khu phố công nhận.

Đối với những người ngoài hợp tác xã nếu tự nguyện và được Ban quản trị hợp tác xã thỏa thuận thì có thể ghép vào danh sách của xã viên hợp tác xã mà do Ban quản trị đại diện ký kết với đơn vị sử dụng.

### D. Việc thực hiện hợp đồng sau khi ký kết:

Hợp đồng lao động sau khi đơn vị sử dụng và nhân công đã ký kết và được cơ quan có thẩm quyền chứng nhận thì bắt đầu có hiệu lực, nên việc thực hiện đúng hợp đồng là nghĩa vụ của hai bên đối với Nhà nước, đồng thời là trách nhiệm giữa đôi bên với nhau. Vì vậy dù trong hoàn cảnh nào hai bên cũng phải cùng nhau cố gắng vượt khó khăn để thực hiện đúng các điều đã ghi trong hợp đồng.

Hợp đồng lao động chỉ được điều chỉnh hay hủy bỏ, khi nào Nhà nước điều chỉnh hoặc hủy bỏ chỉ tiêu kế hoạch sản xuất hoặc xây dựng của đơn vị sử dụng và các chế độ lao động có sửa đổi. Ngoài ra trong quá trình thực hiện hợp đồng nếu một trong hai bên gặp khó khăn khách quan không thể

giải quyết được như: đơn vị sử dụng gặp khó khăn về thiết kế, nguyên vật liệu, thiên tai, hoặc hợp tác xã gặp khó khăn về thiên tai có ảnh hưởng tới làm thời vụ nông nghiệp cần nhân công về để làm trong một thời gian ngắn, hoặc nhân công vì gia đình có người ốm đau nặng chết, v.v... cần phải về để lo việc gia đình, thì hai bên ký kết hợp đồng có thể cùng nhau thương lượng điều chỉnh hợp đồng và đơn vị sử dụng phải báo cáo cho cơ quan Lao động địa phương biết.

Trong thời gian thực hiện hợp đồng nếu không có lý do chính đáng, đơn vị sử dụng nhất thiết không được tự ý dẫn thải nhân công, trái lại nhân công cũng không được tự ý bỏ việc hoặc đang làm ở đơn vị này chạy sang đơn vị khác làm. Mặt khác các đơn vị sử dụng khác không được tự ý tiếp nhận những người đang làm việc ở đơn vị khác tới xin việc. Trường hợp xảy ra coi như vi phạm luật lệ lao động.

Khi nhân công làm hết thời gian ghi trong hợp đồng, nếu do yêu cầu của sản xuất và công tác mà ngành, đơn vị muốn tiếp tục sử dụng, phải báo cáo và có sự đồng ý của cơ quan Lao động nơi phân phối nhân công thì mới được tái ký hợp đồng (khi xét cơ quan Lao động cần trao đổi thống nhất với Ủy ban hành chính xã và hợp tác xã nơi có nhân công). Trường hợp vì những khó khăn khách quan mà ngành, đơn vị sử dụng không thể khắc phục được như: kế hoạch sản xuất rút hẹp, thiếu nguyên vật liệu, v.v... nhân công thừa trước khi hết thời hạn ghi trong hợp đồng, thì trước hết ngành sử dụng cố gắng điều chỉnh trong nội bộ (lao động thường chủ yếu điều chỉnh trong địa phương), đồng thời báo cáo cho cơ quan Lao động biết. Nếu không có khả năng điều chỉnh thì báo cáo cho cơ quan Lao động địa phương để có thể điều chỉnh sang ngành khác. Trường hợp cơ quan Lao động không điều chỉnh được thì mới cho nhân công thôi việc.

Để đảm bảo giá trị của hợp đồng lao động, nếu một trong hai bên không thực hiện đúng hợp đồng, thì bên bị thiệt hại có quyền khiếu nại với cơ quan Lao động địa phương (nơi mở xí nghiệp, công trường, v.v...) để giải quyết hoặc cơ quan Lao động xét thấy cần thiết sẽ đưa ra tòa án xét xử.

## V. PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG THI HÀNH

Thông tư này áp dụng cho tất cả các cơ quan hành chính sự nghiệp, các xí nghiệp, doanh nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường quốc doanh và công tư hợp doanh và các đơn vị kinh tế khác của Nhà nước.

Đối với các xí nghiệp hợp tác, các hợp tác xã thủ công nghiệp v.v... là tổ chức sản xuất tập thể của thợ thủ công và lao động, không thuộc diện thi hành thông tư này, mà thi hành theo bản quy tắc tổ chức tạm thời các hợp tác xã thủ công nghiệp và điều lệ tạm thời tổ chức xí nghiệp hợp tác mà Phủ Thủ tướng đã ban hành. Nhưng trong trường hợp sản xuất phát triển cần kết nạp thêm xã viên hoặc

thuê mướn thêm một số lao động làm tạm thời, thì chỉ được lấy người thiếu công ăn việc làm tại địa phương và phải được Ủy ban hành chính khu phố, xã xét duyệt, nếu cần thợ chuyên nghiệp ngoài địa phương phải qua sự phân phối giới thiệu hoặc chấp thuận của cơ quan Lao động.

Kể từ ngày ban hành thông tư này, việc tuyển dụng nhân công làm tạm thời của các cơ quan, xí nghiệp, v.v... phải theo đúng những quy định trên. Đối với những người đã được tuyển vào làm việc tạm thời trước khi ban hành thông tư này, nếu chưa ký kết hợp đồng thì các đơn vị sử dụng sẽ bàn bạc với nhân công để cùng ký kết hợp đồng. Nếu đã ký kết hợp đồng rồi nhưng chưa phù hợp với những quy định trong thông tư này thì cần phải ký kết lại, thời gian làm việc phải ghi bắt đầu từ ngày nhân công mới đến làm việc để tiện việc thi hành các chế độ bảo hiểm xã hội. Đối với những người làm lâu năm chưa được tuyển dụng vào biên chế hoặc những người mới tuyển hiện đang ở thời kỳ thử thách để xét đưa vào biên chế không thuộc diện thi hành thông tư này. Các đơn vị sử dụng phải theo đúng chỉ thị số 2477/NC ngày 20-6-1959 của Phủ Thủ tướng và thông tư số 13/LĐ-TT ngày 8-7-1959 của Bộ Lao động mà xét đưa họ vào biên chế. Đối với những người không đủ tiêu chuẩn xét vào biên chế vì già yếu, mất sức lao động, v.v... thì áp dụng theo các chính sách, chế độ lao động hiện hành.

Các đơn vị sử dụng không được nhân việc ký kết hợp đồng này mà cho nhân công thôi việc một cách bừa bãi ảnh hưởng tới công ăn việc làm và đời sống của họ. Trước khi ký kết hợp đồng với những người đã được tuyển làm tạm thời, các đơn vị sử dụng phải trao đổi thống nhất với các Sở, Ty, Phòng Lao động địa phương.

## VI. TỔ CHỨC LÃNH ĐẠO THỰC HIỆN

A. Các Bộ, các ngành trung ương có trách nhiệm lãnh đạo, theo dõi, đôn đốc các cơ sở thuộc ngành mình quản lý thực hiện thông tư này. Nếu xét thấy cần quy định chi tiết thêm cho thích hợp với ngành mình, cần trao đổi thống nhất với Bộ Lao động trước khi ban hành.

B. Các Ủy ban hành chính khu, thành phố, tỉnh và khu vực Vĩnh linh có trách nhiệm lãnh đạo các ngành, các cấp, các xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường, v.v... trong phạm vi địa phương mình (kể cả những cơ sở thuộc các ngành trung ương) thực hiện đúng thông tư này.

C. Các Sở, Ty, Phòng Lao động giúp Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh hướng dẫn các ngành, các cấp thực hiện có nhiệm vụ:

1. Tổ chức phân phối nhân công, hướng dẫn đôn đốc các Ủy ban hành chính huyện, xã đảm bảo cung cấp nhân công cho các ngành sử dụng và hướng dẫn kiểm tra đảm bảo thi hành các chính sách, chế độ lao động của Nhà nước.

2. Hướng dẫn, kiểm tra các ngành sử dụng thực hiện thể lệ tuyển dụng nhân công và ký kết hợp đồng lao động; theo dõi việc thực hiện các bản hợp đồng đã được ký kết, có quyền kiến nghị buộc các ngành sử dụng phải sửa đổi những điều cam kết trong hợp đồng trái với các luật lệ, chế độ lao động hiện hành.

3. Phối hợp cùng Công đoàn và các ngành có liên quan hòa giải những vụ khiếu nại về tranh chấp và vi phạm hợp đồng lao động. Trường hợp hòa giải không xong thì đưa ra tòa án xét xử theo pháp luật.

4. Có quyền đề nghị với các cơ quan có thẩm quyền thi hành kỷ luật những đơn vị hoặc cá nhân vi phạm thể lệ tuyển dụng và không thi hành đúng hợp đồng lao động.

Để đảm bảo thực hiện tốt thông tư này, Bộ Lao động đề nghị các Bộ, các ngành, Ủy ban hành chính và Sở, Ty, Phòng Lao động các khu, thành, tỉnh có kế hoạch phổ biến sâu rộng cho các ngành, các cấp, các xí nghiệp, công trường, v.v... và các hợp tác xã. Khi hướng dẫn thực hiện, các Sở, Ty, Phòng Lao động cần tổ chức thi điểm ở một vài xí nghiệp, công trường để rút kinh nghiệm và phát hiện kịp thời những lệch lạc uốn nắn cho các ngành và đơn vị khác trong địa phương.

Trong quá trình thực hiện, nếu có những kinh nghiệm, mắc mưu, khó khăn đề nghị các Bộ và các địa phương phản ánh cho Bộ Lao động để giải thích thêm hoặc nghiên cứu bổ sung.

Hà nội ngày 8 tháng 11 năm 1961

Bộ trưởng Bộ Lao động  
NGUYỄN VĂN TẠO

## BẢN MẪU HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

— Thi hành bản điều lệ tạm thời quy định việc tuyển dụng và sử dụng nhân công ở nông thôn của Chính phủ ban hành ngày 9-9-1960.

— Căn cứ vào thông tư số 21 ngày 8-11-1961 của Bộ Lao động hướng dẫn việc tuyển dụng nhân công làm tạm thời và việc ký kết hợp đồng lao động giữa đơn vị tuyển dụng và nhân công.

— Căn cứ vào các chế độ lao động hiện hành.

— Theo kế hoạch phân phối của Sở (hoặc Ty, Phòng Lao động) . . . . . tại công văn số . . . . . ngày . . . . . và được sự phân phối bố trí của Ủy ban hành chính xã (hoặc khu phố, thị xã) . . . . .

Chúng tôi, một bên là ông, bà . . . . . đại diện cho công trường (hoặc xí nghiệp, nông trường v.v...). . . . . được ủy nhiệm làm nhiệm

vụ tuyển dụng nhân công và một bên là ông, bà . . . . . đại diện cho anh em nhân công (1), người xã (hoặc khu phố, thị xã) . . . . huyện (hoặc châu, quận) . . . . tỉnh . . . . . (hoặc thành phố) . . . . cùng nhau thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động . . . . (2) như sau:

**Điều 1. — Công việc, thời gian và địa điểm làm việc (cần ghi rõ):**

— Công việc nhân công đảm nhiệm (hoặc nhận khoán)

— Thời gian làm việc (mấy tháng)

— Địa điểm làm việc.

**Điều 2. — Chế độ làm việc của nhân công (cần ghi rõ):**

— Thời giờ làm việc

— Dụng cụ làm việc (do nhân công tự túc hoặc đơn vị sử dụng cấp)

— Phương tiện bảo hộ lao động (nếu có).

**Điều 3. — Nhiệm vụ và quyền lợi của nhân công (cần ghi rõ)**

**A. Nhiệm vụ:**

— Ra sức phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ mà đơn vị sử dụng giao cho;

— Thực hiện đúng nội quy, kỷ luật an toàn lao động; v.v...

**B. Quyền lợi (3):**

— Tiền lương (4) và phụ cấp khu vực (nếu có)

— Tiền lộ phí khi đi và về;

— Chế độ phúc lợi xã hội (ăn, ở, ốm đau, chữa bệnh v.v...)

— Chế độ bồi thường tai nạn lao động (nếu xảy ra);

— Chế độ nghỉ lễ, nghỉ phép hàng năm;

— Học tập chính trị; văn hóa; kỹ thuật;

— Khen thưởng; v.v...

**Điều 4. — Nhiệm vụ của đơn vị sử dụng (cần ghi rõ):**

— Tổ chức bố trí sử dụng lao động hợp lý;

(1) Nếu nhân công là xã viên hợp tác xã hoặc tổ thợ thì ghi tên đại diện Ban quản trị. Nếu nhân công ở ngoài tổ chức tập thể thì ghi tên người đại diện hoặc cá nhân (nếu tuyển một người). Phải có danh sách kèm theo nếu là người đại diện ký.

(2) Tùy theo tính chất công việc và sự thỏa thuận của hai bên mà ghi là: hợp đồng lao động có thời hạn, theo vụ, theo mùa hoặc khoán việc.

(3) Về quyền lợi của nhân công thì căn cứ vào các thông tư số 13, 19, 25, 16 v.v... của Bộ Lao động quy định chế độ đối với công nhân, lao động làm tạm thời và các quy định về mức tiền công của Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh mà ghi cụ thể vào bản hợp đồng.

(4) Nếu nhân công hưởng theo lương ngày, lương tháng thì ghi rõ mức lương, nếu nhân công làm khoán thì ghi số tiền công mà đơn vị giao khoán cho nhân công.

— Đảm bảo thi hành đầy đủ các chế độ quyền lợi cho nhân công như đã ghi trong hợp đồng;

Điều 5. — Điều khoản chung (cần ghi rõ) (1):

— Cách giải quyết những trường hợp đặc biệt có thể xảy ra như kế hoạch sản xuất, xây dựng thay đổi, thiếu nguyên vật liệu, v.v...

— Lời cam kết của hai bên trong việc thi hành hợp đồng;

— Hiệu lực của hợp đồng bắt đầu từ ngày..... tháng..... năm 196... và có giá trị tới ngày. .... tháng..... năm 196...

Hợp đồng này làm thành 4 bản:

— 1 bản do đơn vị sử dụng giữ;

— 1 bản do đại diện nhân công giữ;

— 1 bản gửi Sở (hoặc Ty, Phòng Lao động) nơi phân phối nhân công;

— 1 bản gửi Sở (hoặc Ty, Phòng Lao động) nơi mở xí nghiệp, công trường...

Làm tại . . . . ngày. . . tháng. . . năm 196...

Đại diện nhân công

Đại diện đơn vị sử dụng

Ký tên,

Ký tên,

Chứng thực của Ủy ban hành chính xã (khu phố, thị xã) hoặc Ủy ban hành chính huyện, Sở, Ty, Phòng Lao động.

Ký tên và đóng dấu

## THÔNG TƯ số 22-LĐ/TT ngày 13-11-1961 quy định và hướng dẫn thi hành định mức và đơn giá trả lương sản phẩm cho thợ xẻ gỗ bằng tay

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các Ủy ban hành chính khu,  
thành, tỉnh,

Các Sở, Ty, Phòng Lao động,

Đồng kính gửi: Các Bộ quản lý công tác kiến  
thiết cơ bản,

Tổng Công đoàn Việt nam.

Sau hòa bình lập lại công tác kiến thiết cơ bản trên toàn miền Bắc nước ta phát triển nhiều và nhanh, yêu cầu về gỗ rất lớn. Thợ xẻ là một trong các loại thợ rất cần thiết cho công tác xây dựng, tuy có tỉnh thừa có tỉnh thiếu nhưng nói chung so với yêu cầu công tác thì thợ xẻ còn thiếu, nhất là ở các tỉnh miền núi thì thiếu nhiều hơn.

Mặt khác công tác quản lý, điều phối thợ xẻ và bình ổn giá công xẻ chưa được chặt chẽ. Việc định mức, phân loại gỗ, tính đơn giá xẻ gỗ chưa được thống nhất nên có tình trạng nơi giá cao, nơi giá thấp, quan hệ thu nhập về tiền lương của thợ xẻ ở

miền xuôi và miền ngược không được hợp lý. Tình hình đó đã làm cho thợ xẻ bỏ tỉnh này đi tỉnh khác, bỏ cơ sở này đi cơ sở khác để tìm nơi giá cao, làm ảnh hưởng nhiều đến kế hoạch sản xuất và xây dựng.

Căn cứ vào điều 8 và điều 11 nghị định số 24-CP ngày 1 tháng 7 năm 1960 của Hội đồng Chính phủ về chủ trương cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương năm 1960. Bộ Lao động đã ban hành thông tư số 25 ngày 12-8-1960 hướng dẫn quy định giá công thuê mướn địa phương.

Để đảm bảo tốt quan hệ thu nhập về tiền lương của thợ xẻ giữa các vùng, nhằm ổn định giá công thợ xẻ đồng thời để tạo điều kiện thuận tiện cho việc quản lý và điều phối thợ xẻ gỗ bằng tay.

Nay Bộ Lao động ra thông tư này hướng dẫn những vấn đề cụ thể về công tác xẻ gỗ có liên quan đến thu nhập của thợ xẻ gỗ bằng tay như sau:

### I. PHÂN LOẠI GỖ

— Loại 1 gồm có: nghiến đá, sến đen, trai lý

— Loại 2 gồm có: đinh, lim (các loại), tấu (các loại), nghiến đỏ, nghiến vàng, ken, ngát, da cưa, dái, mỡ kết, muối thị, xoay, song xanh, trai mặt, đinh gan gà, sến mặt, sến trắng, mun, trác, cá òi, gụ, duối, trầm hương suốt, kè, kiền kiền.

— Loại 3 gồm có: Đinh thối, chò chỉ, lát chun, lát hoa, lát da đồng, dẻ (các loại), dầu đen, muồng đen, trường mật, mây lai, lý mộc, đinh hương, bạch đàn, hoàng đàn, nhãn rừng, vải rừng, vải thiều, mít, tếch, chàm, xương cá, táo rừng, cam bằng, cam trai, chàm đất, chàm trai, chàm bồ, khế đỏ, khế đen, cà chưng, cà đất và các thứ gỗ tương đương.

— Loại 4 gồm có: Muồng (các loại), cheo, chanh, xoan, chành mang, vàng cương, vàng vánh, vàng tâm, vàng dẻ lực, vàng dẻ mít, bấp vàng, bấp trắng, bom, chay, ba, trầm bura, soi, xu nâu, xu tía, thoi đen, chành gai, nốp (các loại), chàm sần, sơn đào, cơm mỡ, đá tía, đá trắng và các thứ gỗ tương đương.

— Loại 5 gồm có: các loại gỗ mềm dẻ xẻ khác như: mỡ, gạo, gạo, sung, sui, vạng, chàm trắng, máu chó, thông trắng, thông vàng, dẻ đỏ, sồi lua, v.v...

Sở dĩ phân loại gỗ như trên là căn cứ vào các thứ gỗ khó xẻ hay dễ xẻ, mà không căn cứ vào chất gỗ tốt hay xấu như trước đây nhiều nơi đã phân ra gỗ «tứ thiết», «hồng sắc» và «gỗ tạp»...

Việc phân loại gỗ rất phức tạp, có nhiều thứ gỗ không thể nêu hết tên; mặt khác giữa các thứ gỗ khó dễ xẻ khác nhau không thể phân biệt một cách chi ly, nên chỉ cần chia ra 5 loại tương đối phân

(1) Căn cứ vào thông tư số 21 ngày 8-11-61 của Bộ Lao động hướng dẫn việc tuyên dụng nhân công làm tạm thời và việc ký kết hợp đồng lao động (nói ở phần IV, điểm D.) mà ghi rõ cách giải quyết những trường hợp đặc biệt có thể xảy ra.