

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 2-LĐ/TT ngày 12-2-1962
hướng dẫn xúc tiến công tác tuyển dụng
công nhân, viên chức ở các xí nghiệp
theo chỉ thị số 2477/NC ngày 20-6-1959
của Thủ tướng Chính phủ và chỉ thị số
161/CP ngày 12-10-1961 của Hội đồng
Chính phủ.

(Thông tư này bổ sung thông tư số 13-LĐTT)
 ngày 8-7-1959 của Bộ Lao động.)

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

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

Đồng kính gửi: Tổng công đoàn Việt-nam,
 Các Sở, Ty, Phòng Lao động.

Để thỏa mãn yêu cầu về nhân công phục vụ sản xuất và kiến thiết, từ hòa bình lập lại đến nay các ngành, các xí nghiệp đã tuyển dụng nhiều công nhân, viên chức vào làm thường xuyên liên tục trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước, góp phần quan trọng vào việc hoàn thành thắng lợi kế hoạch Nhà nước, cải thiện đời sống vật chất và văn hóa cho quần chúng, xây dựng đời ngũ công nhân, viên chức ngày một lớn mạnh Bên cạnh những thành tích trên, nói chung chúng ta chưa chấp hành đúng tinh thần chỉ thị số 2477/NC ngày 20-6-1959 của Thủ tướng Chính phủ. Qua hơn 2 năm thi hành chủ trương tuyển dụng công nhân, viên chức, đến nay số công nhân, viên chức làm thường xuyên liên tục trong các xí nghiệp chưa được tuyển chính thức còn nhiều (chiếm 46,92% tổng số). Trong số công nhân, viên chức làm thường xuyên đã hình thành hai lực lượng gọi là «trong biên chế» và «ngoài biên chế» và gọi không thống nhất như phụ động, tạm tuyển, cố định, thường trực, hợp đồng thường xuyên, v.v... Tình hình này đã dẫn đến tình trạng phân biệt đãi ngộ không hợp lý, hạn chế việc thực hiện nguyên tắc phân phối theo lao động, gây thắc mắc trong quần chúng, làm cho nội bộ công nhân, viên chức kém đoàn kết, ảnh hưởng không tốt đến sản xuất.

Để khắc phục những thiếu sót trên, chỉ thị số 161-CP ngày 12-10-1961, Hội đồng Chính phủ đã nhắc các ngành, các cấp phải xúc tiến công tác tuyển dụng công nhân, viên chức theo tinh thần chỉ thị số 2477-NC ngày 20-6-1959 của Thủ tướng Chính phủ.

Đến nay, Chính phủ đã ban hành chế độ bảo hiểm xã hội cho tất cả công nhân, viên chức làm thường xuyên liên tục trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước nhưng trong công nhân, viên chức lại có người đã được tuyển dụng chính thức, có người chưa được tuyển dụng chính thức. Đó là một bất hợp lý cần phải giải quyết kịp thời.

Trong khi chờ đợi Chính phủ ban hành một chế độ mới về tuyển dụng và cho thôi việc thống nhất cho công nhân, viên chức cả hai khu vực hành chính sự nghiệp và sản xuất. Sau khi thảo luận với các Bộ, các ngành và thống nhất ý kiến với Tổng công đoàn Việt nam, Bộ Lao động ra thông tư này bổ sung thông tư số 13/LĐ-TT ngày 8-7-1959 hướng dẫn biện pháp giải quyết những tồn tại do thiếu sót về việc tuyển dụng trước đây để lại.

I. NHIỆM VỤ CỤ THỂ ĐỀ XÚC TIẾN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC VÀO LỰC LƯỢNG THƯỜNG XUYÊN CỦA XÍ NGHIỆP

1. Cần phải thống nhất hình thức sử dụng nhân công để xúc tiến công tác tuyển dụng được đúng hướng:

Nền kinh tế miền Bắc nước ta đã hình thành hai khu vực: sở hữu toàn dân và sở hữu tập thể, thi tổ chức lao động cũng hình thành hai lực lượng lao động cơ bản: công nhân, viên chức Nhà nước và lao động tập thể. Lao động cá thể ngày một ít dần và chỉ tồn tại trong một giai đoạn nhất định. Dưới chế độ ta, công nhân, viên chức Nhà nước có quyền làm việc và có quyền được bảo hiểm xã hội. Trong nhân dân, tùy sự phát triển của hợp tác xã, lao động tập thể có quỹ phúc lợi xã hội, do đó việc thi hành những chính sách phúc lợi xã hội trong hợp tác xã cũng dần dần được thực hiện. Xí nghiệp Nhà nước sử dụng một lực lượng công nhân, viên chức làm thường xuyên liên tục mà không tuyển chính thức là không bảo đảm quyền lợi cho anh chị em, làm cho anh chị em không an tâm sản xuất, ảnh hưởng đến năng suất lao động. Vì vậy từ nay trở đi, các ngành các xí nghiệp nên thống nhất sử dụng nhân công bằng hai hình thức: công nhân, viên chức thường xuyên và nhân công tạm thời:

— Công nhân, viên chức thường xuyên làm việc thường xuyên liên tục cho xí nghiệp, do xí nghiệp trực tiếp quản lý sử dụng. Những công nhân, viên chức trước đây tuyển theo các hình thức phụ động, tạm tuyển, cố định, thường trực... mà xí nghiệp đã sử dụng liên tục năm này qua năm khác, hoặc ký kết hợp đồng này tiếp đến hợp đồng khác, cũng như công nhân, viên chức đã tuyển dụng chính thức từ trước tới nay và từ nay về sau đều gọi thống nhất là công nhân, viên chức thường xuyên.

— Nhân công tạm thời làm những công việc có tính chất đột xuất, thời vụ, có thời hạn nhất định thi thi hành theo chế độ hợp đồng lao động quy định trong thông tư số 21/LĐ-TT ngày 8-11-1961 của Bộ Lao động.

Những người làm khoán tự do, khoán tập trung, khoán gia công như xã viên các hợp tác xã, lao động tự do nhận khoán việc của các xí nghiệp để làm không thuộc hai lực lượng nhân công nói trên.

2. Cần xúc tiến tuyển dụng những công nhân, viên chức đã làm thường xuyên trong xí nghiệp, đủ điều kiện và đã hết thời hạn thử thách vào lực lượng công nhân, viên chức thường xuyên:

Các xí nghiệp cần căn cứ vào chỉ tiêu lao động đã được duyệt, tinh chất sản xuất, công tác và nhu cầu về nhân công mà xác định lực lượng công nhân, viên chức thường xuyên cần có để bảo đảm kế hoạch và tuyển dụng những công nhân, viên chức đã làm thường xuyên liên tục từ trước tới nay theo quy định của thông tư số 13/LĐ-TT ngày 8-7-1959 của Bộ Lao động và thông tư bổ sung này.

a) Điều kiện tuyển dụng:

Nay bổ sung vào điểm a mục A phần III của thông tư số 13-LĐ/TT nói trên như sau:

— Tuổi và sức khỏe: Nói chung là từ 18 tuổi trở lên nhưng xí nghiệp phải xét thực tế yêu cầu của sản xuất kết hợp với quyền lợi của công nhân, viên chức. Vì tuổi về hưu quy định trong chế độ bảo hiểm xã hội là 55 tuổi đối với phụ nữ, 60 tuổi đối với nam giới cho nên cần tránh tuyển người quá nhiều tuổi vào xí nghiệp, chỉ làm việc được vài năm chưa thạo công việc, chưa tích lũy được kinh nghiệm đã phải nghỉ việc, không lợi cho sản xuất, không ổn định được tổ chức lao động, lại ảnh hưởng đến đời sống quần chúng. Đối với những công nhân, viên chức đã lấy vào làm nhiều năm trong xí nghiệp mà chưa tuyển chính thức nay cần căn cứ vào tuổi lúc lấy vào làm thường xuyên và liên tục cho Nhà nước. Trường hợp cá biệt có người giỏi nghề, cần thiết cho sản xuất, xí nghiệp chưa đào tạo kịp người thay thế thì mặc dầu đã đến tuổi hưu trí xí nghiệp cũng có thể trình bày với Ủy ban hành chính địa phương đề nghị lên Bộ hay ngành chủ quản xét duyệt cho tuyển chính thức sau khi đã thống nhất với Bộ Lao động, nhưng sức khỏe phải bảo đảm tốt.

Về sức khỏe, nói chung phải đảm bảo được công việc hiện làm, không đòi hỏi sức khỏe để làm công việc nặng nhọc. Người có sức khỏe phải là người không có bệnh kinh niên, mãn tính, không ốm đau nghỉ việc luôn, bảo đảm được thời gian công tác chung của xí nghiệp, khi kiểm tra sức khỏe phải dựa vào tình hình thực tế về bệnh tật trong thời gian qua, dựa vào ý kiến công nhân, viên chức kết hợp nhận xét của cán bộ y tế, không nên bắt buộc ai cũng phải đi khám lấy giấy chứng nhận của cơ quan y tế như đối với người tuyển mới. Những công nhân, viên chức khi lấy vào thì khỏe mạnh, nay vì sản xuất lâu ngày mà sức khỏe có giảm sút thì xí nghiệp phải cho điều trị lành mạnh để sử dụng, không xem đó là thiếu điều kiện sức khỏe để không tuyển chính thức. Đối với chị em phụ nữ, không vì đang có thai hoặc mới sinh đẻ, có con mọn hay đông con, hoặc vì năng suất lao động chưa cao bằng nam giới mà không tuyển. Đối với thương binh, đối với công nhân bị thương tật vì tai nạn

lao động chưa đến mức độ nghỉ việc theo chế độ bảo hiểm xã hội cũng cần được bố trí theo khả năng còn lại, không tìm cách đưa ra ngoài xí nghiệp.

— Tiêu chuẩn chính trị: Cần dựa vào thực tế mà vận dụng tốt các quy định trong điều lệ tuyển dụng và sử dụng nhân công nông thôn ban hành theo nghị định số 36/CP ngày 9-9-1960 của Hội đồng Chính phủ. Tránh khắt khe hẹp hòi nhưng cũng đề phòng mất cảnh giác chính trị. Nhận xét tiêu chuẩn chính trị phải hết sức thận trọng và phải bảo đảm nguyên tắc xét duyệt của Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh địa phương khi muốn đưa 1 công nhân, viên chức ra ngoài xí nghiệp.

Nói tóm lại về điều kiện chính trị phải bảo đảm nguyên tắc là đủ điều kiện thì tuyển dụng, không đủ điều kiện thì thôi, không linh động ra ngoài quy định của Nhà nước, nhưng cũng tránh nhận xét tràn lan, thu hẹp diện cho công nhân, viên chức ra ngoài xí nghiệp. Trong khi tuyển dụng chính thức phải chú ý bố trí sử dụng đúng khả năng đồng thời căn cứ trình độ giác ngộ, trình độ tư tưởng từng công nhân, viên chức mà sắp xếp, tăng cường chất lượng chính trị cho các bộ phận quan trọng, bộ phận chủ yếu của xí nghiệp.

b) Thời gian làm việc và đối tượng xét tuyển chính thức:

Đối tượng được xét tuyển dụng hiện nay là tất cả công nhân, viên chức đã làm thường xuyên liên tục, đã hết thời hạn làm thử: 3 tháng đối với người có nghề chuyên môn kỹ thuật, 6 tháng đối với người làm lao động phổ thông hay các công việc khác. Thời hạn này kể từ ngày công nhân, viên chức bắt đầu làm việc liên tục cho Nhà nước, kể cả khi làm ở các cơ quan hay xí nghiệp khác. Thời hạn 3 tháng hay 1 năm là hạn tối đa quy định cho những trường hợp cá biệt nào vì một lý do gì đó, xí nghiệp cần phải tìm hiểu thêm về khả năng công tác và tinh thần trách nhiệm.

Xí nghiệp không nên ưu tiên xét người này trước người nọ sau như trước đây đã làm. Trường hợp xí nghiệp còn nhiều công nhân, viên chức chưa tuyển không thể chuẩn bị kịp một lúc thì chuẩn bị xong đến đâu tuyển dụng đến đó, nhưng chậm nhất cũng phải hoàn thành vào cuối tháng 5-1962, không để dây dưa kéo dài.

Hiện nay ở xí nghiệp có nhiều công nhân, viên chức đã làm việc thường xuyên liên tục cho Nhà nước, do xí nghiệp trực tiếp quản lý về mọi mặt, nhưng tiền lương trả cho anh chị em không thuộc quỹ lương đã được Nhà nước xét duyệt mà lại lấy trong các quỹ khác như lưu thông phí, chi phí sản xuất, quỹ xí nghiệp... nên chưa ghi vào chỉ tiêu lao động tiền lương. Những công nhân, viên chức này đều là công nhân, viên chức thường xuyên vì không có họ thì kế hoạch sản xuất và mọi công tác khác của xí nghiệp không bảo đảm được. Xí nghiệp phải xin ý kiến của Ủy ban hành chính địa phương và báo

cáo lên Bộ chủ quản xét duyệt trước khi tuyển dụng chính thức để khỏi trái với chỉ tiêu lao động tiền lương đã được Nhà nước phê chuẩn.

Nếu xí nghiệp thừa người vì không bố trí hết thì điều chỉnh theo thông tư số 24/LĐ-TT ngày 16-11-1961 của Bộ Lao động, nhưng trước khi chuyển người thừa đi xí nghiệp khác, phải xét tuyển chính thức những người có đủ điều kiện để cơ quan sử dụng mới khỏi phải điều tra nghiên cứu hồ sơ, gây chậm trễ cho việc tuyển dụng.

c) Thủ tục, hồ sơ, giấy tờ :

Hồ sơ công nhân, viên chức đã quá hạn làm thử chủ yếu là hồ sơ khi lấy vào. Giấy tờ nào xét cần phải bổ sung thì bổ sung ngay, giấy tờ nào nay xét không cần thiết thì thôi. Lý lịch trước đây đã được Ủy ban hành chính địa phương xét duyệt nay không bắt phải làm lại. Căn cứ vào hồ sơ giấy tờ để xét chỉ mới được một phần, cần phải căn cứ cả thực tế thái độ công tác trong thời gian qua. Vì vậy cần đơn giản bớt giấy tờ, tránh tình trạng vì hình thức giấy tờ không cần thiết mà làm cho việc tuyển dụng phải kéo dài.

d) Thi hành luật công đoàn trong việc tuyển dụng :

Trước khi quyết định một vấn đề về tuyển dụng, Giám đốc xí nghiệp đều phải thống nhất ý kiến với Ban chấp hành công đoàn của xí nghiệp trước khi đưa ra Hội đồng tuyển dụng của xí nghiệp nghiên cứu tập thể.

e) Xét duyệt và ra quyết định tuyển dụng :

Đề việc xét duyệt các đề nghị tuyển dụng của xí nghiệp được sát và nhanh chóng, đề nghị các Bộ, các ngành ở trung ương thống nhất phân cấp cho các Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh xét duyệt các đề nghị của xí nghiệp trong phạm vi chỉ tiêu lao động của xí nghiệp đã được Nhà nước phê chuẩn. Các Ủy ban hành chính địa phương có thể tùy tình hình từng địa phương mà ủy nhiệm cho các Giám đốc xí nghiệp ra quyết định tuyển dụng đối với công nhân, viên chức mà Ủy ban không trực tiếp quản lý, sau khi Ủy ban đã xét duyệt. Riêng đối với cán bộ phụ trách từ ban, phòng, phân xưởng trở lên, cán bộ, nhân viên kỹ thuật nghiệp vụ trung cao cấp trở lên, thì việc xét duyệt và ra quyết định tuyển dụng vẫn theo nguyên tắc phân cấp quản lý cán bộ của Nhà nước.

Khi các Bộ, các ngành ở trung ương phổ biến chỉ tiêu số lượng công nhân, viên chức thường xuyên cho mỗi xí nghiệp, cần cho Ủy ban hành chính và cơ quan Lao động địa phương biết để theo dõi và đôn đốc các xí nghiệp thi hành được tốt.

3. Phương hướng giải quyết những công nhân, viên chức không đủ điều kiện tuyển dụng chính thức :

Đối với công nhân, viên chức không đủ điều kiện tuyển dụng chính thức khi cho thôi việc, phải được Ủy ban hành chính địa phương hay ngành dọc xét duyệt và xí nghiệp có nhiệm vụ phối hợp với cơ quan Lao động và các ngành có liên quan ở địa phương bố trí công ăn việc làm, như bố trí vào các hợp tác xã, tổ chức các cơ sở sản xuất phụ do quản chúng tự quản dưới sự đỡ đầu của xí nghiệp, hoặc tổ chức cơ sở chế biến phế liệu, phế phẩm v.v... Ủy ban hành chính địa phương cần tổ chức các cuộc họp bàn cách giải quyết và giao trách nhiệm cho các ngành trong địa phương. Trong khi chưa giải quyết kịp các xí nghiệp phải tổ chức cho anh chị em tạm làm hợp đồng cho xí nghiệp trong một thời gian nhất định.

Những công nhân, viên chức không đủ điều kiện tuyển dụng chính thức có thể phân loại như sau:

a) Những người già, yếu, mất sức lao động, những người đến tuổi hưu trí, nếu đủ tiêu chuẩn được nghỉ việc theo quy định của điều lệ bảo hiểm xã hội, thì thi hành theo tiết 4 và tiết 5 của điều lệ ấy.

Đối với những người vì sản xuất hay công tác lâu ngày mà sức khỏe có kém sút nhưng chưa đến mức độ nghỉ việc theo chế độ bảo hiểm xã hội, xí nghiệp cần cho điều trị, điều dưỡng khỏe mạnh để bố trí sử dụng vào các công việc thích hợp với sức khỏe của anh chị em và không tìm cách cho anh chị em thôi việc. Xí nghiệp nào có nhiều công nhân, viên chức cần phải bố trí làm công việc như thế thì có thể nghiên cứu tổ chức phân xưởng sản xuất phụ để sử dụng anh chị em được hợp lý và khỏi trở ngại đến các dây chuyền sản xuất và kế hoạch sản xuất của xí nghiệp.

b) Đối với những người vì phẩm chất chính trị mà không được tuyển dụng chính thức. Xí nghiệp cần có kế hoạch phối hợp bố trí công ăn việc làm cho thích hợp và trả trợ cấp thôi việc theo chế độ hiện hành.

II. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC THƯỜNG XUYÊN CẦN GIẢI QUYẾT

1. Cần phải tăng cường công tác quản lý tổ chức sản xuất :

a) Về tổ chức sản xuất, hiện nay có nhiều cơ sở chưa được phân định rõ ràng dứt khoát, không thành xí nghiệp quốc doanh mà cũng không thành hợp tác xã, nhất là trong các ngành Nội thương, Ngoại thương, trong các cơ sở chế biến nông, lâm, thổ, hải sản. Vì vậy mà các xí nghiệp còn gặp khó khăn trong việc xây dựng chỉ tiêu lao động và xét tuyển dụng công nhân, viên chức vào lực lượng

thường xuyên. Đề nghị các Bộ, các ngành hướng dẫn các cơ quan cấp dưới, các xí nghiệp xác nhận việc gì xí nghiệp cần tổ chức quản lý sản xuất, việc gì nên giao cho nhân dân tự tổ chức sản xuất, nhằm làm cho bộ máy quản lý sản xuất đỡ chồng chéo, thực hiện phương châm phân công hợp tác giữa xí nghiệp Nhà nước với các hợp tác xã, đề trên cơ sở đó mà phân định rõ số công nhân, viên chức thường xuyên của xí nghiệp. Đối với các xí nghiệp địa phương cũng vậy, Ủy ban hành chính địa phương cần xác định cơ sở nào là xí nghiệp quốc doanh, cơ sở nào là hợp tác xã cho rõ ràng. Thọ thủ công làm khoán tập trung, công nhân bóc vác ngoài xưởng ít có quan hệ đến các dây chuyền sản xuất của xí nghiệp, công việc thất thường, nay cần tổ chức lại thành hợp tác xã hay tập đoàn để các cơ sở này tổ chức thêm nghề phụ nhằm ổn định công việc làm ăn cho anh chị em. Khi tiến hành, các ngành trao đổi thống nhất với Ban Liên hiệp hợp tác xã trung ương và Bộ Giao thông vận tải để có kế hoạch hướng dẫn các địa phương tiến hành tổ chức được kịp thời, thiết thực phục vụ kế hoạch sản xuất các xí nghiệp, phục vụ kế hoạch Nhà nước nói chung.

b) Đối với các xí nghiệp sản xuất theo mùa, các xí nghiệp công nghiệp thực phẩm có công việc thường xuyên nhưng chưa được liên tục, công nhân sản xuất chủ yếu còn phải ngừng việc từng thời gian. Nếu trả lương hàng tháng cho công nhân ngừng việc thì không hợp lý mà cho công nhân nghỉ việc thì làm cho tổ chức lao động không ổn định, không phát huy được kinh nghiệm của công nhân đã tích lũy được và không bảo đảm quyền lợi cho anh chị em. Vì vậy các xí nghiệp cần tìm mọi biện pháp để làm cho công việc trong xí nghiệp trở nên thường xuyên liên tục. Kinh nghiệm một số địa phương, một số ngành đã phối hợp hai, ba xí nghiệp cùng một tính chất mà thời gian ngừng việc không trùng nhau để tổ chức những đội công nhân đi sản xuất lưu động ở mỗi xí nghiệp một thời gian; hoặc tổ chức thêm phân xưởng sản xuất phụ, sản xuất thêm một số mặt hàng nào đó. Cách giải quyết trên đã làm cho công nhân, viên chức có công việc làm liên tục, không dễ ảnh hưởng đến đời sống anh chị em và xí nghiệp cũng đã tuyển được anh chị em vào lực lượng thường xuyên.

c) Đối với các công trường xây dựng cơ bản không thể căn cứ vào thời gian dài hay ngắn của từng công trường để xây dựng lực lượng công nhân, viên chức thường xuyên. Phải căn cứ tình hình phát triển và tính chất lâu dài của kế hoạch xây dựng ở mỗi ngành mà xây dựng lực lượng công nhân, viên chức thường xuyên. Các ngành có công trường xây dựng cơ bản sẽ cùng Bộ Lao động thường xuyên làm công tác xây dựng, khi công trường đã hoàn thành thì điều phối đi các công trường trong ngành, kết hợp tận dụng khả năng nhân công tạm thời hợp đồng với các hợp tác xã địa phương, bảo đảm thống nhất hai hình thức

sử dụng: công nhân, viên chức thường xuyên và nhân công tạm thời. Vì vậy các công trường phải tuyển dụng chính thức những công nhân viên chức có đủ điều kiện tuyển dụng và đã làm hợp đồng trên 1 năm. Khi công trường thu hẹp sản xuất hay giải thể thì giải quyết theo nguyên tắc điều chỉnh nhân công của Nhà nước. Trường hợp đặc biệt ngành nào, địa phương nào cần sử dụng nhân công hợp đồng trên 1 năm theo quy định của thông tư số 21/LĐ—TT ngày 8-11-1961 của Bộ Lao động thì các ngành, các địa phương sẽ bàn bạc thống nhất với Bộ Lao động để giải quyết.

2. Cần cải tiến lề lối xây dựng và thực hiện kế hoạch lao động:

Nguyên tắc chung là phải thi hành theo sự hướng dẫn của Ủy ban kế hoạch Nhà nước. Dưới đây Bộ Lao động chỉ nêu lên một vài điểm có liên quan đến công tác tuyển dụng công nhân, viên chức thường xuyên để các xí nghiệp thực hiện được dễ dàng.

Trước hết các xí nghiệp cần xây dựng chỉ tiêu lao động tiền lương cho sát thực tế. Những công việc thường xuyên, phải sử dụng công nhân, viên chức thường xuyên, thì mặc dầu tiền lương trả vào quỹ nào (miễn là quỹ công của xí nghiệp như quỹ lưu thông, chi phí sản xuất, quỹ bảo hiểm xã hội, quỹ xí nghiệp v.v...) đều phải ghi vào chỉ tiêu lao động tiền lương của xí nghiệp. Trong quá trình thực hiện, cần tránh thiên hướng chỉ tuyển thêm người để bảo đảm kế hoạch sản lượng làm cho giá thành tăng lên và sử dụng nhân công quá chỉ tiêu lao động đã được duyệt. Trường hợp cần xin điều chỉnh chỉ tiêu lao động thì phải cân nhắc kỹ lưỡng và phải có lý do xác đáng.

Khi kế hoạch lao động đã được duyệt, đề nghị các Bộ, các ngành hướng dẫn các xí nghiệp phân tách cụ thể số lượng công nhân, viên chức thường xuyên để tuyển dụng chính thức được dễ dàng và nhân công tạm thời cần thi hành theo thông tư số 21/LĐ—TT ngày 8-11-1961 của Bộ Lao động.

Kế hoạch lao động của xí nghiệp phải được xây dựng trên cơ sở định viên công nhân sản xuất, nhân viên hành chính quản lý và nhân viên phi sản xuất. Vì vậy đề nghị các Bộ, các ngành cùng Bộ Lao động ấn định tỷ lệ công nhân, viên chức từng loại và xét duyệt kế hoạch nhân viên công tác của các xí nghiệp trong mỗi năm kế hoạch.

3. Thi hành các chế độ quyền lợi cho công nhân, viên chức mới tuyển chính thức:

Những công nhân, viên chức được tuyển vào lực lượng thường xuyên của xí nghiệp được hưởng mọi quyền lợi theo các chế độ hiện hành như công nhân, viên chức từ trước tới nay gọi là « trong biên chế ». Tuyển đến đâu, thi hành đến đấy, không đặt vấn đề truy lĩnh.

Sau khi tuyển dụng xong, phải dựa vào thực tế khả năng của xí nghiệp mà giải quyết vấn đề ăn, ở, gửi trẻ cho hợp lý. Một phần phải dựa vào khả năng tự lực giải quyết của công nhân, viên chức như lâu nay đã làm, nhưng mặt khác xí nghiệp cũng phải tích cực sử dụng quỹ phúc lợi tập thể để giải quyết dần nơi ăn, ở cho công nhân, viên chức được tốt.

Đối với công nhân, viên chức lâu nay vẫn ăn, ở trong xí nghiệp nay phải ra làm ăn ngoài xí nghiệp, bước đầu có khó khăn về nơi ăn, ở, chỗ gửi trẻ... xí nghiệp vẫn có trách nhiệm tiếp tục giúp đỡ trong một thời gian để giúp họ có điều kiện ổn định sinh hoạt.

III. PHẠM VI THI HÀNH

Thông tư này áp dụng cho tất cả các cơ sở thuộc khu vực sản xuất, các cơ sở kinh doanh thương nghiệp, bưu điện, vận tải và các xí nghiệp phục vụ thuộc trung ương và địa phương quản lý (xí nghiệp nói trong thông tư này bao gồm nhà máy, hầm mỏ, công trường, nông trường, lâm trường, cửa hàng, kho hàng, bến tàu, đoàn xe, đoàn tàu, đội thăm dò, đội khảo sát...)

Đối với các xí nghiệp địa phương còn sản xuất thủ, hoặc sản xuất chưa ổn định có thể chưa tiến hành nhưng Ủy ban hành chính địa phương cần có kế hoạch cụ thể để có thể thi hành ngay sau khi sản xuất đã ổn định.

Đối với các xí nghiệp công tư hợp doanh thì chia công nhân, viên chức ra làm hai loại:

— Công nhân, viên chức lấy vào trước ngày cải tạo thành xí nghiệp công tư hợp doanh xem như trong lực lượng công nhân, viên chức thường xuyên, không phải làm thủ tục tuyển dụng chính thức. Khi thừa người thì thi hành theo thông tư số 24/LĐ-TT ngày 16-11-1961 của Bộ Lao động.

— Công nhân, viên chức lấy vào sau ngày cải tạo và công nhân, viên chức điều động ở các xí nghiệp quốc doanh đến thì thi hành như công nhân, viên chức các xí nghiệp quốc doanh khác.

Tất cả các xí nghiệp đều phải sắp xếp để hoàn thành việc tuyển dụng những công nhân, viên chức thường xuyên đủ điều kiện và đã quá hạn làm thủ vào cuối tháng 5 năm 1962.

IV. KẾ HOẠCH THỰC HIỆN

Để đáp ứng yêu cầu của sản xuất và quyền lợi của quần chúng, các ngành, các địa phương cần tuyển dụng xong hàng vạn công nhân, viên chức trong một thời gian ngắn. Vì vậy đề nghị các Bộ, các ngành, các địa phương đặt vấn đề lãnh đạo chặt chẽ, bố trí đủ cán bộ theo dõi, kiểm tra, đôn

đốc, uốn nắn kịp thời những thiếu sót của xí nghiệp để việc tuyển dụng tiến hành được tốt, bảo đảm yêu cầu.

Phương châm tiến hành nói chung là:

— Tích cực, khẩn trương nhưng phải có kế hoạch chu đáo, bảo đảm sản xuất và mọi công tác khác;

— Phải coi trọng công tác lãnh đạo tư tưởng, đi đúng đường lối quần chúng, quan tâm đầy đủ đến đời sống quần chúng. Trong khi tuyển dụng cần đề phòng tư tưởng thiên vị, cảm tình nể nang, thành kiến hẹp hòi, bản vị cục bộ, sơ hở mất cảnh giác.

Ở trung ương: Đề nghị các Bộ, các ngành tổ chức kiểm điểm công tác tuyển dụng công nhân, viên chức trong 2 năm qua, thông suốt tư tưởng cho cán bộ từ trên xuống cơ sở, đặt kế hoạch tiến hành chung trong ngành. Ngành nào số công nhân, viên chức chưa tuyển chính thức còn ít có thể không cần tổ chức kiểm điểm và chỉ đạo thi điểm nhưng cũng cần có kế hoạch cụ thể thêm cho các xí nghiệp.

Ở địa phương: Các Ủy ban hành chính khu thành, tỉnh tổ chức kiểm điểm công tác tuyển dụng công nhân, viên chức ở các ngành, các xí nghiệp trong địa phương và đặt kế hoạch tiến hành. Cơ quan Lao động địa phương chịu trách nhiệm trước Ủy ban hành chính kiểm tra đôn đốc theo dõi việc thực hiện.

Ở các xí nghiệp: Tùy tình hình từng xí nghiệp mà đặt kế hoạch thực hiện, nhất là phải chuẩn bị thật chu đáo để tiến hành được nhanh, gọn, nhẹ nhàng, không làm ảnh hưởng đến sản xuất và mọi công tác khác.

Yêu cầu chủ yếu ở xí nghiệp là trong khi tuyển dụng gây được không khí phấn khởi thi đua sản xuất trong công nhân, viên chức; sau khi tuyển dụng xong, ngoài số nhân công tạm thời, trong xí nghiệp chỉ còn một lực lượng công nhân, viên chức duy nhất là công nhân, viên chức thường xuyên, có nhiệm vụ ngang nhau, được hưởng quyền lợi như nhau.

Trên đây là chi tiết bổ sung vào Thông tư số 13/LĐ-TT ngày 8-7-1959 của Bộ Lao động. Đề nghị các Bộ, các ngành, các địa phương đặt kế hoạch xúc tiến công tác tuyển dụng để hoàn thành kịp thời hạn, bảo đảm thực hiện tốt chủ trương của trung ương. Trong khi thi hành, nếu có gì mắc mưu, thì trao đổi với Bộ Lao động để thống nhất cách giải quyết.

Đề Bộ Lao động có thể theo dõi việc tuyển dụng người vào lực lượng công nhân, viên chức thường xuyên cũng như việc cho công nhân, viên chức thường xuyên thôi việc, đề nghị các Bộ, các ngành, các địa phương từ nay trở đi cuối mỗi tháng gửi

cho Bộ Lao động một bản tổng hợp tình hình tuyển dụng và cho công nhân, viên chức thôi việc theo mẫu đính theo⁽¹⁾. Các Bộ, các ngành, các địa phương không cần gửi các quyết nghị và danh sách công nhân, viên chức tuyển dụng hay cho thôi việc như trước, để đơn giản bớt giấy tờ.

Hà-nội ngày 12 tháng 2 năm 1962
Bộ trưởng Bộ Lao động
NGUYỄN VĂN TẠO

BỘ NỘI VỤ

QUYẾT ĐỊNH số 51-NV ngày 10-2-1962 cho phép Tổng hội y học Việt nam thành lập những hội chuyên khoa.

BỘ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ

Căn cứ luật số 102-SL.L004, ngày 20 tháng 5 năm 1957 quy định quyền lập hội và nghị định của Thủ tướng Chính phủ số 258-TTg, ngày 14 tháng 6 năm 1957, quy định chi tiết thi hành luật ấy;

Xét đề nghị của Ban Chấp hành Tổng hội Y học Việt nam (số 11-THYH ngày 12 tháng 1 năm 1962),

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. — Nay cho phép Tổng hội Y học Việt nam thành lập những hội chuyên khoa sau đây:

- Hội Ngoại khoa Việt nam.
- Hội Điện quang Việt nam.

Những hội này hoạt động theo đúng luật lệ hiện hành và điều lệ của Tổng hội Y học Việt nam đã được Bộ Nội vụ duyệt.

Điều 2. — Các ông Chánh văn phòng, Vụ trưởng Vụ Dân chính và Thương binh Bộ Nội vụ và Ban chấp hành Tổng hội Y học Việt nam chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

Hà nội, ngày 10 tháng 2 năm 1962
K.T. Bộ trưởng Bộ Nội vụ
Thủ trưởng
TÒ QUANG DẦU

(1) Bản mẫu không đăng trong Công báo.

NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC

QUYẾT ĐỊNH số 99-QĐ/D38 ngày 13-2-1962 về việc hủy bỏ chế độ mua vàng theo hai giá kinh doanh và tích lũy quy định trong chỉ thị số 46-TH/VP ngày 11-12-1959.

TỔNG GIÁM ĐỐC NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC VIỆT NAM

Căn cứ nghị định số 94-TTg, ngày 25-5-1951 của Thủ tướng Chính phủ quy định chi tiết tổ chức Ngân hàng Quốc gia Việt nam;

Căn cứ chỉ thị số 467-TH/VP, ngày 11-12-1959 của Ngân hàng Quốc gia Việt nam quy định việc mua vàng của nhân dân theo 2 giá:

Mua vàng trên 5 đồng căn theo giá tích lũy 200đ 1 lượng vàng 10 tuổi;

Mua vàng từ 5 đồng căn trở xuống theo giá kinh doanh 230đ 1 lượng vàng 10 tuổi.

Căn cứ vào tình hình mua bán vàng sau cải tạo công thương nghiệp tư bản tư doanh,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. — Hủy bỏ chế độ mua vàng theo hai giá kinh doanh và tích lũy quy định trong chỉ thị số 467-TH/VP, ngày 11-12-1959 nói trên. Kể từ ngày ký quyết định này, giá thống nhất mua vàng của nhân dân lao động được ấn định là 230đ một lượng vàng 10 tuổi không kể trên hay dưới 5 đồng căn.

Điều 2. — Giá mua vàng hợp doanh và giá mua vàng của tư sản sau cải tạo nếu còn bán vẫn duy trì như cũ, nghĩa là mua 200đ một lượng vàng 10 tuổi.

Điều 3. — Ông Chánh văn phòng, Ông Vụ trưởng Vụ Phát hành và kho quỹ, Ông Giám đốc Vụ Kế toán và Tài vụ Ngân hàng trung ương, các Ông Trưởng chi nhánh trung tâm, Chi nhánh nghiệp vụ và Trưởng chi điểm Ngân hàng trong toàn quốc, Ông Chủ nhiệm Công ty Mỹ nghệ vàng bạc chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

Hà nội, ngày 13 tháng 2 năm 1962
K.T.Q. Tổng Giám đốc Ngân hàng Nhà nước Việt nam
Phó Tổng Giám đốc
TRẦN DƯƠNG