

Để thực hiện chủ trương trên đây, Bộ Giáo dục và Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố phải làm tốt những công tác sau đây:

1. Tiến hành cải cách phương thức đào tạo giáo viên trong các trường sư phạm ở trung ương và địa phương. Phải đảm bảo tốt chất lượng tuyển sinh và cần chấm dứt lối đào tạo cấp tốc hoặc tuyển giáo viên không qua đào tạo. Thời gian đào tạo phải đủ để đảm bảo yêu cầu giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức và giáo dục văn hóa, nghiệp vụ.

2. Phải coi trọng việc bồi dưỡng giáo viên, coi việc bồi dưỡng giáo viên là tiếp tục công tác đào tạo trước kia làm chưa được đầy đủ, qua công tác bồi dưỡng mà ra sức nâng cao trình độ về mọi mặt của giáo viên lên ngang yêu cầu nhiệm vụ mới.

Phải nghiên cứu chương trình, nội dung, kế hoạch bồi dưỡng và tổ chức các trường, lớp bồi dưỡng tại chức và tập trung cho thích hợp với từng loại giáo viên.

3. Củng cố các trường sư phạm về mọi mặt, chọn cử những giáo viên ưu tú nhất để làm công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên. Ở trung ương, Bộ Giáo dục nên mở một trường bồi dưỡng cho một số cán bộ giáo dục mà địa phương không đảm nhiệm được.

4. Nghiên cứu và quy định chế độ về thời gian học tập bồi dưỡng tại chức để các giáo viên có thể vừa giảng dạy tốt, vừa học tập tốt; đồng thời nghiên cứu một chế độ tập trung bồi dưỡng giáo viên trong từng thời gian nhất định. Bộ Giáo dục có thể nghiên cứu bố trí năm học lại rồi trình thường vụ Hội đồng Chính phủ xét.

5. Kinh phí cho việc bồi dưỡng giáo viên là một bộ phận của ngân sách đào tạo giáo viên. Ngân sách này trong những năm tới sẽ được dự trù trên cơ sở ngân sách đào tạo giáo viên năm 1963.

Riêng năm học 1964 — 1965, Bộ Giáo dục sẽ bồi dưỡng tập trung 350 giáo viên cấp III và được phép điều chỉnh kinh phí trong ngân sách năm 1964 của Bộ Giáo dục. Các tỉnh, thành phố sẽ bồi dưỡng 2.170 giáo viên cấp II và 2.500 giáo viên cấp I và cũng được phép điều chỉnh trong ngân sách đào tạo giáo viên của địa phương.

Các ông Bộ trưởng Bộ Giáo dục, Bộ Tài chính, ông Chủ nhiệm Ủy ban Kế hoạch Nhà nước có trách nhiệm hướng dẫn và chỉ đạo việc thi hành chỉ thị này.

Hà-nội, ngày 14 tháng 11 năm 1964.

K.T. Thủ tướng Chính phủ

Phó thủ tướng

PHẠM HÙNG

CÁC BỘ

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 17-LĐ-TT ngày 9-11-1964 hướng dẫn thi hành thông tư số 88-TTg-CN ngày 1-10-1964 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ trợ cấp thôi việc.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi:

Các Bộ, các cơ quan ngang Bộ và các cơ quan trực thuộc Hội đồng Chính phủ,

Các Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố và khu vực Vĩnh-linh,

Các Sở, Ty, Phòng Lao động,

Đồng kính gửi:

Tổng Công đoàn Việt-nam.

Ngày 1 tháng 10 năm 1964, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành thông tư số 88-TTg-CN quy định chế độ trợ cấp cho công nhân, viên chức Nhà nước khi thôi việc. Bộ Lao động giải thích và hướng dẫn thêm để việc thi hành thông tư được thống nhất.

I. CÁC TRƯỜNG HỢP THÔI VIỆC ĐƯỢC TRỢ CẤP

Chế độ trợ cấp thôi việc này áp dụng chủ yếu cho các trường hợp công nhân, viên chức thôi việc do cơ quan, xí nghiệp kiện toàn tổ chức, giảm nhẹ biên chế hoặc hết việc phải giải thể, nhằm giúp đỡ công nhân, viên chức giải quyết một phần khó khăn khi mới thôi việc, và tạo điều kiện để họ nhanh chóng ổn định đời sống và công việc làm mới. Song về nguyên tắc, chế độ trợ cấp này không phải chỉ căn cứ vào hoàn cảnh có khó khăn hay không có khó khăn, mà chủ yếu dựa trên cơ sở lao động đã cống hiến của mỗi người để định mức trợ cấp thích đáng.

Với ý nghĩa và nguyên tắc nói trên, các trường hợp công nhân, viên chức tự xin thôi việc, nói chung không được trợ cấp, nhưng có phân biệt và chiếu cố một số trường hợp cụ thể có lý do chính đáng như đã quy định ở thông tư của Thủ tướng Chính phủ; khi xét các trường hợp này, cần đứng trên quan điểm vì

lợi ích của công tác mà kết hợp xét yêu cầu, nguyện vọng riêng của công nhân, viên chức để giải quyết được đúng đắn.

Sau đây là việc vận dụng chế độ trợ cấp vào các trường hợp cụ thể đã quy định ở thông tư :

1. Công nhân, viên chức xin thôi việc do nguyện vọng riêng nhưng xét phù hợp với yêu cầu của cơ quan, xí nghiệp trong dịp kiện toàn tổ chức, giảm nhẹ biên chế hoặc hết việc phải giải thể thì được trợ cấp thôi việc. Trong trường hợp này, thực chất cũng là do gặp khó khăn trong việc sắp xếp công việc mà cơ quan, xí nghiệp cho công nhân, viên chức thôi việc; vì vậy không cần phân biệt lý do xin thôi với nguyện vọng riêng như thế nào, miễn là việc xin thôi đó được cơ quan, xí nghiệp xét thấy phù hợp với lợi ích chung. Nếu ở nơi này cần giảm bớt người, nhưng người công nhân, viên chức xin thôi việc lại thuộc đối tượng cần điều chỉnh cho nơi khác, thì nói chung không thuộc trường hợp nêu trên; nếu điều động nhưng đương sự không đi và cơ quan, xí nghiệp phải cho thôi việc thì không được trợ cấp.

Riêng trường hợp cơ quan, xí nghiệp hết việc, phải điều động người công nhân, viên chức đi xa thì mới sắp xếp được công việc làm, nhưng người đó vì hoàn cảnh gia đình có nhiều khó khăn không đi xa được, xin thôi việc và được cơ quan, xí nghiệp đồng ý thì cũng được trợ cấp.

2. Công nhân, viên chức làm việc theo chế độ hợp đồng nhưng hưởng theo chế độ lương chung của Nhà nước đã ban hành, mặc dù trong hợp đồng không ghi quyền hưởng trợ cấp thôi việc cũng thuộc đối tượng thi hành chế độ trợ cấp (trừ hợp đồng với chế độ lương đặc biệt). Nếu hết hạn hợp đồng, cơ quan, xí nghiệp còn cần người công nhân, viên chức đó tiếp tục làm việc nữa thì phải được sự thỏa thuận của đương sự. Trường hợp đương sự không có điều kiện để tiếp tục công tác thì khi thôi việc vẫn được hưởng trợ cấp. Trường hợp đương sự đồng ý tiếp tục công tác thì sau này khi thôi việc hẳn mới xét trợ cấp, và thời gian công tác liên tục của các hợp đồng trước cũng được tính để hưởng trợ cấp. Nếu chưa hết hạn hợp đồng, có những trường hợp xin thôi việc thì cũng được xét theo quy định chung của thông tư số 88-TTg-CN nói trên.

3. Khi xét trường hợp công nhân, viên chức xin thôi việc để hưởng ứng các cuộc vận động lớn của Nhà nước trong từng thời gian nhất định, cơ quan, xí nghiệp cần cân nhắc kỹ giữa yêu cầu của công tác và yêu cầu của đương sự, và trước hết phải lấy yêu cầu công tác của cơ quan, xí nghiệp là chính, trên cơ sở đó, nếu cơ

quan, xí nghiệp xác nhận lý do xin thôi việc của đương sự là chính đáng và không trở ngại nhiều đến công tác thì cho thôi việc theo đúng thủ tục quy định và đương sự được hưởng trợ cấp. Trái lại, nếu đương sự thôi việc mà trở ngại nhiều cho công tác, tuy cơ quan, xí nghiệp đã giải thích kỹ nhưng đương sự vẫn nhất định xin thôi, thì trường hợp này dù được cơ quan, xí nghiệp đồng ý cho thôi việc, cũng không được hưởng trợ cấp. Trước khi ra quyết định cho thôi việc, cơ quan, xí nghiệp cần nói cho đương sự biết và ghi rõ lý do thôi việc trong quyết định.

4. Đối với trường hợp xin thôi việc vì gia đình có hoàn cảnh khó khăn đặc biệt đã nêu trong thông tư số 88-TTg-CN ngày 1-10-1964 thì cần hiểu rõ đây là trường hợp mà cơ quan, xí nghiệp, Công đoàn đã tìm hết cách để giúp đỡ nhưng không giải quyết được chỉ còn có cách bán thân người công nhân, viên chức đó thôi việc thì mới có điều kiện giải quyết, ví dụ: gia đình có cha mẹ già, vợ chết hoặc vợ ốm đau lâu ngày không khỏi, và đòng con nhỏ,...

Ngoài ra, nếu ngành nào, địa phương nào nhất là các địa phương có đông công nhân, viên chức là người dân tộc cần giải thích văn đề này cho sát với đặc điểm của ngành, của địa phương thì đề nghị cụ thể với Bộ Lao động để giải quyết.

Khi xét hoàn cảnh gia đình có khó khăn đặc biệt, cơ quan, xí nghiệp cần dựa vào ý kiến của Công đoàn cơ sở để việc nhận xét được sát đúng; trường hợp cần thiết thì hỏi thêm ý kiến của chính quyền địa phương nơi gia đình đương sự ở. Khi hỏi cần nêu rõ yêu cầu đề chính quyền địa phương cung cấp tình hình được đầy đủ cụ thể, phân biệt được hoàn cảnh gia đình có khó khăn đặc biệt với hoàn cảnh tuy có khó khăn nhưng có tính chất phổ biến trong hoàn cảnh chung.

Khi cơ quan, xí nghiệp đã xác nhận hoàn cảnh của đương sự có khó khăn đặc biệt như đã giải thích ở trên thì cần giải quyết cho đương sự được thôi việc có hưởng trợ cấp. Nếu xét thấy hoàn cảnh của đương sự chưa đến mức cần giải quyết bằng cách cho thôi việc thì cũng giải thích rõ để đương sự yên tâm công tác. Ở đây chính sách chiếu cố đến trường hợp xét thật cần thiết; vì vậy cần làm cho công nhân, viên chức thấy trách nhiệm của mình là phải ra sức khắc phục khó khăn để tiếp tục công tác là chính, không nên quá nặng nề mặt xin thôi việc.

5. Công nhân, viên chức khi thôi việc mà sức khỏe bị suy yếu thì ngoài số tiền được trợ cấp theo số năm công tác, còn được xét trợ cấp thêm một khoản tiền bằng từ 1/2 đến 3 tháng

lượng nhằm chiếu cố đến tình hình sức khỏe của công nhân, viên chức khi mới thôi việc. Số tiền trợ cấp thêm này nhiều nhất là 3 tháng lương thì hành chung cho công nhân, viên chức thôi việc và thuộc diện được hưởng trợ cấp đã làm việc liên tục từ trước ngày 20-7-1954 cũng như những người làm việc từ ngày đó trở về sau, nhưng không vượt quá số tiền trợ cấp tính theo thời gian công tác của người đó. Ví dụ: Một viên chức sức khỏe bị suy yếu khi thôi việc có thời gian công tác liên tục là 4 năm, trợ cấp tính theo số năm công tác được 2 tháng lương, thì số tiền được xét trợ cấp thêm nhiều nhất cũng chỉ bằng 2 tháng lương, chứ không phải 3 tháng, và tổng số tiền người đó được trợ cấp khi thôi việc là 4 tháng lương.

Việc xét khoản trợ cấp thêm vì sức khỏe bị suy yếu cần làm cho kịp thời khi cho thôi việc, đúng tinh thần chính sách, tránh gây ra suy bì, thắc mắc hoặc giải quyết tràn lan, và do cơ quan, xí nghiệp phối hợp với Công đoàn, tổ chức y tế của đơn vị xét kỹ tình trạng sức khỏe của mỗi người mà quyết định. Những đơn vị lẻ tẻ không có cán bộ y tế, cần tranh thủ ý kiến của tổ chức y tế địa phương.

II. VỀ CÁC QUYỀN LỢI KHÁC

Công nhân, viên chức thôi việc, không phân biệt được trợ cấp hay không được trợ cấp thôi việc, cũng được hưởng các quyền lợi khác đã quy định ở thông tư số 88-TTg-CN của Thủ tướng Chính phủ như được trợ cấp tiền tàu xe, tiền cước phí hành lý, được tiếp tục cấp phiếu mua gạo một thời gian khi về địa phương... theo các chế độ hiện hành, ví dụ: vấn đề cấp phiếu mua gạo cho bán thân người công nhân, viên chức thôi việc thì theo công văn số 561-LT-CC ngày 23-3-1964 của Tổng cục Lương thực; vấn đề bán gạo cho gia đình (nếu có gia đình cùng đi) thì theo công văn số 2796-LT-VP ngày 27-11-1963 của Tổng cục Lương thực.

III. VỀ CÁCH TÍNH TRỢ CẤP

1. Thời gian để tính trợ cấp chỉ kể thời gian mà người công nhân, viên chức đã công tác liên tục ở cơ quan, xí nghiệp Nhà nước dưới chính thể Việt-nam dân chủ cộng hòa và ở các cơ quan đoàn thể cách mạng từ cấp huyện trở lên cho đến ngày thôi việc. Ở các xí nghiệp công tư hợp doanh, nếu ở vùng tự do cũ thì thời gian chỉ tính từ ngày hòa bình lập lại, nếu ở vùng tạm bị chiếm thì tính từ ngày Chính phủ tiếp quản địa phương đối với những

người đã làm việc ở các xí nghiệp ấy trước ngày đó. Thời gian công tác trước của những người đã thôi việc sau được tuyển dụng lại, thì không được tính để cộng với thời gian công tác sau để hưởng trợ cấp.

Từ ngày người công nhân, viên chức được tuyển dụng cho đến khi thôi việc, nếu có những thời gian sau đây cũng được tính:

— Thời gian tập sự sau khi tốt nghiệp ở các trường dạy nghề, sơ, trung học chuyên nghiệp, đại học;

— Thời gian được cơ quan, xí nghiệp cử đi học các lớp bồi túc nghiệp vụ, chính trị, văn hóa, các trường sơ học, trung học chuyên nghiệp, đại học;

— Thời gian nghỉ vì ốm đau, điều trị, điều dưỡng nhưng vẫn ở trong chỉ tiêu biên chế của cơ quan, xí nghiệp;

— Thời gian đi nghĩa vụ quân sự;

— Thời gian bị địch bắt giam giữ, cầm tù vì nhiệm vụ công tác, nhưng vẫn trung thành với cách mạng;

— Thời gian nằm chờ công tác do tổ chức chưa kịp bố trí.

Những thời gian sau đây không được tính:

— Thời gian học nghề tại xí nghiệp theo lối kèm cặp hưởng theo chế độ sinh hoạt phí và không do cơ quan, xí nghiệp cử đi;

— Thời gian làm việc theo lối khoán tự do như khoán gia công, khoán việc mà cơ quan, xí nghiệp không tuyển dụng, không trực tiếp quản lý về mặt nhân sự;

— Thời gian công tác trước rồi bị đứt quãng trong các trường hợp như: đã thôi việc (bất cứ thôi việc vì lý do gì), quân nhân tình nguyện phục viên hoặc giải ngũ, thương binh về xã tự túc, nghỉ được hưởng chế độ trợ cấp mất sức lao động (đối với thương binh ở trại thương binh được tuyển vào cơ quan, xí nghiệp thì thời gian ở trại không được tính là thời gian công tác, nhưng thời gian phục vụ trong quân đội trước khi ở trại được tính).

Về cách tính ngày tháng lẻ, nếu đã làm việc được từ một năm trở lên, thì tính như sau:

Dưới 1 tháng: không tính;

Từ 1 tháng đến 7 tháng: tính nửa năm;

Trên 7 tháng: tính 1 năm.

2. Tiền lương để tính trợ cấp dựa trên cơ sở lương cấp bậc hoặc lương chức vụ kể cả các khoản phụ cấp thường xuyên, các khoản bảo lưu về lương và trợ cấp con (nếu có) của tháng trước liền với tháng mà người công nhân, viên chức thôi việc.

Các khoản phụ cấp thường xuyên về lương được tính vào trợ cấp thôi việc là những phụ cấp mà công nhân, viên chức được hưởng có tính chất tương đối cố định hàng tháng, mặc dù trong tháng có số ngày vì lý do nào đó phải nghỉ việc như phụ cấp kỹ thuật, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp khu vực v.v... Các khoản phụ cấp chỉ hưởng theo ngày làm việc thì nói chung không được tính như: phụ cấp làm đêm, làm thêm giờ; phụ cấp lưu động cho cán bộ thăm dò, khảo sát địa chất, đi sông, đi biển; phụ cấp cho thợ lặn khi lặn theo độ sâu của nước; phụ cấp bồi dưỡng hiện vật... Riêng đối với những người làm việc ở nơi nóng, có hại sức khỏe có tính chất thường xuyên và được hưởng mức lương nóng, có hại sức khỏe, thì trợ cấp thôi việc được tính theo mức lương đó.

Đối với những người hưởng lương theo điều kiện làm việc (như ở dưới hầm lò, ở trên mặt đất, công việc bốc dỡ ở cảng) hoặc theo tính năng thiết bị (như lái xe ô-tô vận tải, lái máy kéo...), nếu công việc được giao tương đối ổn định trước khi người đó thôi việc thì lấy mức lương cấp bậc hoặc lương tiêu chuẩn của công việc đó để tính trợ cấp; nếu công việc được giao thường thay đổi luân, thì lấy mức lương của công việc mà người đó làm nhiều ngày nhất của 3 tháng trước khi thôi việc để tính.

Trường hợp cả hai vợ chồng đều là công nhân, viên chức Nhà nước và thuộc đối tượng được hưởng trợ cấp con, nếu một người thôi việc và trợ cấp con được chuyển sang cho người còn ở lại công tác hưởng, thì trợ cấp thôi việc không tính khoản trợ cấp con.

IV. VỀ BIỆN PHÁP VÀ THỦ TỤC THI HÀNH

Thủ tướng Chính phủ ban hành thông tư số 88-TTg-CN là đề trợ cấp cho các trường hợp công nhân, viên chức thôi việc cần được giúp đỡ. Cần quán triệt chủ trương tích cực điều chỉnh công nhân, viên chức nơi thừa đến nơi thiếu và chỉ sau khi không điều chỉnh được mới cho công nhân, viên chức thôi việc; đối với các trường hợp tự ý xin thôi việc thì cần xác định chính xác lý do xin thôi. Chỉ trên cơ sở giải quyết như vậy thì chế độ trợ cấp này mới có tác dụng tốt.

Đề nghị các ngành, các địa phương quản lý chặt chẽ việc tuyển dụng và cho thôi việc để tránh tình trạng nơi này thừa người phải cho thôi việc nhưng nơi khác vẫn phải tuyển dụng người mới, hoặc có người vừa thôi việc được hưởng trợ cấp ở đơn vị này, đến đơn vị khác

lại được tuyển dụng ngay, gây lãng phí cho Nhà nước và làm thiệt đến quyền lợi của công nhân, viên chức.

Khi xét trợ cấp thôi việc, thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp cần bàn bạc kỹ với Công đoàn cùng cấp trước khi quyết định. Các trường hợp được hưởng trợ cấp thôi việc đều phải do thủ trưởng cơ quan, xí nghiệp xác nhận lý do và đồng ý cho thôi việc, và cơ quan quản lý công nhân, viên chức ra quyết định.

Khi có quyết định cho công nhân, viên chức thôi việc, cơ quan, xí nghiệp cần thanh toán trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác (nếu có), cấp đủ các giấy tờ cần thiết trước khi công nhân, viên chức rời khỏi đơn vị. Lý do thôi việc, được trợ cấp hay không được trợ cấp cần được ghi rõ ở quyết định thôi việc và ở sổ lao động (nếu là công nhân) hoặc ở phiếu công tác (nếu là viên chức).

Đối với trường hợp công nhân, viên chức đi nghĩa vụ quân sự, sau khi xuất ngũ về, cơ quan, xí nghiệp Nhà nước có trách nhiệm sắp xếp công việc làm cho người đó như thông tư 50-TTg ngày 28-4-1962 của Thủ tướng Chính phủ; gặp trường hợp tự xin thôi, thì đơn vị cũ xét giải quyết trợ cấp thôi việc. Nếu đơn vị đó đã giải thể thì Bộ, ngành hoặc cấp quản lý của đơn vị đó có trách nhiệm giải quyết.

Công nhân, viên chức được cơ quan, xí nghiệp cử đi học và vẫn thuộc biên chế của đơn vị, nếu trong thời gian đang học mà thôi việc thì trợ cấp thôi việc do đơn vị cũ xét cấp, nếu đơn vị cũ đã giải thể thì cơ quan quản lý cấp trên của đơn vị đó có trách nhiệm xét giải quyết như trường hợp ở trên; nếu khi đi học, cơ quan, xí nghiệp cũ đã cắt biên chế, thì Bộ nào quản lý trường người đó học có trách nhiệm giải quyết.

Đối với các trường hợp thôi việc do cơ quan, xí nghiệp giảm nhẹ biên chế, hết việc hoặc giải thể, ngoài việc thi hành chế độ trợ cấp thôi việc, cơ quan sử dụng cần chú ý liên hệ với các địa phương, các cơ sở sản xuất để giúp đỡ công nhân, viên chức sau khi thôi việc mau chóng ổn định đời sống và công việc làm mới.

Thông tư số 88-TTg-CN của Thủ tướng Chính phủ về chế độ trợ cấp thôi việc chỉ có hiệu lực kể từ ngày ban hành. Từ ngày đó đến khi có thông tư hướng dẫn này, nếu có trường hợp chưa thi hành đúng thì cần được giải quyết lại; trợ cấp thiếu thì cho truy lĩnh, đã trợ cấp nhiều hơn thì không truy hoàn; đối với các trường hợp công nhân, viên chức đã thôi việc trước ngày 1-10-1964 thì vẫn giải quyết theo tinh thần quyết định số 156-CP ngày 19-10-1963 của Hội đồng Chính phủ.

Các Bộ, các ngành, các Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh và các cơ quan lao động địa phương, căn cứ vào thông tư của Thủ tướng Chính phủ và thông tư giải thích này, hướng dẫn và kiểm tra việc thi hành ở các cơ sở. Trong khi thi hành nếu gặp mắc mứu, khó khăn thì đề nghị cụ thể với Bộ Lao động đề nghị cứu giải quyết.

Hà-nội, ngày 9 tháng 11 năm 1964.

K.T. Bộ trưởng Bộ Lao động

Thư trưởng

NGUYỄN ĐÁNG

THÔNG TƯ số 18-LĐ-TT ngày 10-11-1964 hướng dẫn các biện pháp đề phòng tai nạn lao động về mắt đối với công nhân cơ khí.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi:

Các Bộ, Tổng cục quản lý sản xuất,
Các Ủy ban hành chính khu, tỉnh và thành phố,
Các Sở, Ty, Phòng Lao động.

Hiện nay ở các xí nghiệp cơ khí việc ngăn chặn các tai nạn lao động do phoi, bụi hay mảnh kim loại bắn vào mắt công nhân là một vấn đề cấp thiết phải giải quyết để bảo vệ sức khỏe cho công nhân phục vụ sản xuất. Một số xí nghiệp đã có chú ý nghiên cứu những biện pháp đề phòng nhưng nói chung nhiều xí nghiệp chưa quan tâm đúng mức đến tình hình tai nạn đó, chưa thấy hết tác hại của các tai nạn về mắt.

Các tai nạn này xảy ra ở khắp các bộ phận sản xuất trong nhà máy nhưng nhiều nhất là đối với công nhân điều khiển các máy công cụ (tiện, phay, bào, mài...), công nhân cạo gi, chặt sắt, tán ri-vê, gò hàn và nguội. Ở những xí nghiệp có thống kê tai nạn lao động tương đối đầy đủ thì tỷ lệ tai nạn về mắt thường chiếm từ 40 đến 50% tổng số tai nạn, có nhiều trường hợp nặng phải điều trị hàng tháng và một số trường hợp đã làm hỏng mắt công nhân.

Nguyên nhân đề xảy ra tai nạn nói trên chủ yếu do chưa làm được những thiết bị an toàn

hoặc có nhưng chưa tốt, việc tổ chức và bố trí nơi làm việc chưa hợp lý, việc giáo dục nhắc nhở công nhân cũng như ý thức chấp hành các quy định về kỹ thuật an toàn của công nhân chưa đầy đủ. Mặt khác việc tổ chức cấp cứu tai nạn về mắt chưa kịp thời...

Để ngăn chặn các tai nạn về mắt nói trên, đảm bảo an toàn lao động cho công nhân, đẩy mạnh sản xuất, Bộ Lao động đề nghị các Bộ, các Tổng cục quản lý sản xuất, các Ủy ban hành chính địa phương chỉ thị cho các xí nghiệp thuộc quyền quản lý thực hiện tốt các biện pháp sau đây:

1. Nghiên cứu làm thiết bị an toàn và đơn đốc sử dụng đầy đủ kính phòng hộ lao động.

a) Đề chống tai nạn về mắt một cách tích cực các xí nghiệp phải chú ý nghiên cứu áp dụng các thiết bị an toàn, cụ thể phải đặt chụp hút bụi và hơi nóng ở các lò rèn, làm lưới chắn ở bàn nguội có hai hàng ê-tô, làm thiết bị chắn (hoặc hút) bụi ở máy mài, làm chắn phoi ở máy tiện, đặt lá chắn để phòng các hạt kim loại nóng văng ra khi đang đồ khuôn ở máy đúc ly tâm...

Những xí nghiệp được trang bị các máy tiện của nước ngoài (như máy tiện 1K62, 1A616...) đã có che chắn phoi bằng loại kính tốt hoặc máy mài đã có thiết bị hút bụi thì cần hướng dẫn và đơn đốc công nhân sử dụng.

b) Ngoài thiết bị an toàn, kính phòng hộ cá nhân có tác dụng tốt trong việc bảo vệ mắt, chống sang chấn ở nhiều xí nghiệp do sử dụng tốt kính phòng hộ lao động đã làm giảm tỷ lệ tai nạn về mắt xuống một cách rõ rệt. Do vậy, các xí nghiệp phải mua sắm, cấp phát đầy đủ kính phòng hộ cho công nhân làm việc ở những nơi có nhiều bụi, nhất là công nhân làm việc ở các máy công cụ, công nhân cạo gi, hàn, nguội và đơn đốc anh em sử dụng.

2. Tổ chức và bố trí chỗ làm việc cho tốt:

a) Nghiên cứu việc sử dụng và đặt quạt chống nóng cho hợp lý để vừa đảm bảo chống nóng tốt, vừa tránh để quạt thổi bụi bẩn có ở sàn nhà, ở các máy móc, thiết bị, bụi ở trên các chi tiết đang gia công vào mắt công nhân.

Cần đặt quạt ở vị trí thích hợp, hướng theo chiều gió để tăng thêm tác dụng thông gió đưa được không khí sạch vào chỗ làm việc và đẩy không khí bẩn ra ngoài, đồng thời tránh được những luồng gió quạt hút bụi vào mắt công nhân.

Tốc độ gió của quạt vừa phải, không dùng quạt có tốc độ gió quá mạnh sẽ làm công nhân đứng gần quạt dễ bị mệt và tung bụi nhiều.

Muốn chống nóng tốt đồng thời đỡ được bụi phải nghiên cứu việc thông gió thiên nhiên bằng

www.TuuVienPhapLuat.com
Tel: +84-8-3845 6684