

bị đầu tư và chuẩn bị xây dựng cho những công trình có dự kiến sẽ xây dựng tiếp trong những năm sau như nhà máy kính Đáp Cầu, nhà máy gạch chịu lửa Tiệp Khắc, nhà máy phibrô xi-măng Bỉm Sơn, nhà máy xi-măng Bút Sơn, nhà máy gốm sứ Chí Linh, nhà máy gạch Long Bình, các mỏ đá lớn, các nhà máy cơ khí vật liệu, v.v...

Riêng đối với công trình xây dựng nhà máy xi-măng Hà Tiên mở rộng, nay đã xây dựng được 60% khối lượng, nhưng vì Nhà nước có khó khăn về vốn và vật tư, Chủ tịch Hội đồng bộ trưởng cho phép Bộ Xây dựng được vay vốn và vật tư xây dựng ngoài kế hoạch với các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long để hoàn thành xây dựng vào cuối năm 1984. Ngân hàng Nhà nước giải quyết các thủ tục thuận tiện về vay vốn cho Bộ Xây dựng và các địa phương.

Nhận được chỉ thị này, yêu cầu Bộ Xây dựng, các Bộ và các địa phương có liên quan, khẩn trương phối hợp chặt chẽ với nhau và tổ chức thực hiện. Bộ Xây dựng có nhiệm vụ tổng hợp tình hình và báo cáo phản ảnh lên Chính phủ.

Hà Nội, ngày 12 tháng 3 năm 1982

K.T. Chủ tịch Hội đồng bộ trưởng

Phó chủ tịch

TỔ HỮU

CÁC BỘ

LIÊN BỘ

Y TẾ — TÀI CHÍNH

THÔNG TƯ liên bộ số 2-TT/LB ngày 11-3-1982 về việc sửa đổi định mức kinh phí chi tiêu cho công tác giám định y khoa.

Việc thi hành thông tư số 9-TT/LB ngày 13-4-1977 của liên Bộ Y tế — Tài chính và thông tư số 99-TC ngày 17-11-1979

của Bộ Tài chính, việc quản lý chi tiêu cho công tác giám định y khoa đã đem lại kết quả, tạo điều kiện cho các hội đồng giám định y khoa thực hiện tốt nhiệm vụ.

Đề phù hợp với tình hình giá cả hiện nay, liên Bộ Y tế — Tài chính quy định điều chỉnh định mức chi về công tác giám định y khoa như sau:

1. Định mức chi bình quân cho một lần giám định một người:

Trước là 2đ00 (hai đồng), nay là 8đ00 (tám đồng).

Trong định mức chi nêu trên, phần chi dành cho những chi phí về chuyên môn kỹ thuật để xem xét bệnh tật như chi về mua phim, chi về hóa chất xét nghiệm... là 60%.

2. Về thể chế quản lý các khoản chi vẫn áp dụng theo quy định tại thông tư số 9-TT/LB ngày 13-4-1977 của liên Bộ Y tế — Tài chính và thông tư số 99-TC ngày 17-11-1979 của Bộ Tài chính.

Thông tư này thi hành từ ngày 1 tháng 1 năm 1982.

Hà Nội, ngày 11 tháng 3 năm 1982

K.T. Bộ trưởng Bộ Tài chính

Thứ trưởng

CHU TAM THỨC

K.T. Bộ trưởng Bộ Y tế

Thứ trưởng

G.S. HOÀNG ĐÌNH CẦU

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 2 - LD/TT ngày 26-2-1982 hướng dẫn xây dựng và thực hiện kế hoạch tiết kiệm lao động.

Thực hiện nghị quyết số 15-HĐBT ngày 8-2-1982 của Hội đồng bộ trưởng về đẩy mạnh thực hành tiết kiệm và chương trình

0966344

www.LuuVienPhapLuat.com * Tel: +84-3-3845 6664 * LawSoft

hành động ban hành kèm theo nghị quyết nói trên, Bộ Lao động hướng dẫn như sau.

I. NỘI DUNG VÀ PHẠM VI TIẾT KIỆM LAO ĐỘNG SỐNG

1. Tiết kiệm lao động sống cũng như lao động quá khứ phải bắt đầu từ quyết định về chủ trương, kế hoạch và tổ chức sản xuất và công tác, đồng thời phải dựa vào những định mức và tiêu chuẩn hợp lý tiến bộ làm căn cứ, phải có những chỉ tiêu và biện pháp cụ thể, theo dõi kiểm tra sát sao, phân tích và hạch toán kịp thời giữa kế hoạch với thực hiện và kết quả từng thời kỳ.

2. Ở nước ta, tiết kiệm lao động sống phải thể hiện trên hai mặt :

— Sử dụng hết số lao động hiện có, sao cho mọi người đều có việc làm có ích ;

— Sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lao động, sao cho mọi người tận dụng thời gian chế độ, làm việc có năng suất và hiệu quả ngày càng cao.

3. Việc tiết kiệm lao động trước hết được thực hiện ở từng cơ sở, nhưng cũng phải rất coi trọng tổ chức lao động hợp lý trong phạm vi ngành, địa phương và giữa các ngành, các địa phương, các cơ sở, nhất là đối với những ngành phục vụ sản xuất (cung ứng vật tư, năng lượng, vận tải) và đời sống (thương nghiệp, dịch vụ...) có liên quan trực tiếp đến những hoạt động sản xuất kinh doanh của cơ sở.

4. Những nơi sản xuất tương đối ổn định, có điều kiện sử dụng cơ giới cao thì phải cố gắng tổ chức làm nhiều ca kíp, sử dụng tối đa công suất của thiết bị máy móc, phương tiện, tận dụng thời gian lao động của người và máy. Ngược lại, những nơi việc cung cấp năng lượng, vật tư hạn chế, thì cố gắng tìm nguồn vật tư trong nước để thay thế, mặt khác phải nghiên cứu chuyển sang sản xuất nửa cơ giới hoặc thủ công để vừa chủ động sản xuất hơn, vừa sử dụng được lao động sẵn có, do đó mà đạt được hiệu quả kinh tế xã hội tốt hơn.

II. NHỮNG CHỈ TIÊU CHỦ YẾU ĐỂ PHÂN ĐẤU TIẾT KIỆM LAO ĐỘNG SỐNG

Những chỉ tiêu chủ yếu về tiết kiệm lao động là :

1. Tiết kiệm lao động sống bằng cách sử dụng hết số lao động hiện có :

— Số người lao động đã được bố trí việc làm có ích so với tổng số người có khả năng lao động ;

— Số thiết bị (theo từng loại) được sử dụng so với số thiết bị lắp đặt.

2. Tiết kiệm lao động bằng tăng năng suất lao động :

— Năng suất lao động của một công nhân sản xuất (bằng hiện vật và bằng giá trị) so với định mức và kế hoạch ;

— Năng suất lao động của một công nhân viên sản xuất công nghiệp so với kế hoạch ;

— Sử dụng công suất của thiết bị máy móc so với kế hoạch và so với thiết kế.

Sau đây là một số chỉ tiêu bổ trợ :

a) *Tiết kiệm lao động thông qua định mức lao động :*

— Hao phí lao động thực tế của đơn vị sản phẩm so với định mức và so với kế hoạch ;

— Bậc công nhân so với bậc công việc ;

— Tỷ lệ đạt, vượt và hụt định mức ;

— Tỷ lệ định mức có căn cứ so với tổng số định mức hiện có ;

— Tỷ lệ công nhân phụ trong tổng số công nhân ;

— Thực hiện định biên bộ máy quản lý xí nghiệp so với công nhân chính và phụ.

b) *Tiết kiệm lao động thông qua sử dụng thời gian lao động :*

— Số giờ làm việc thực tế trong ngày so với giờ chế độ ;

— Số ngày công làm việc thực tế trong tháng so với ngày chế độ ;

— Số ngày và giờ ngừng việc do nguyên nhân khách quan được lợi dụng vào những công việc có ích khác;

— Số ngày ngừng việc, nghỉ việc, vắng mặt;

— Thời gian sản xuất của thiết bị so với thời gian chế độ;

— Hệ số ca làm việc của xí nghiệp.

c) *Tiết kiệm lao động thông qua bảo đảm an toàn lao động và kỹ thuật an toàn:*

— Số ngày ngừng việc vì tai nạn lao động so với thời kỳ trước;

— Số vụ tai nạn lao động so với thời kỳ trước;

— Số vụ tai nạn lao động chết người so với thời kỳ trước.

d) *Tiết kiệm lao động thông qua chất lượng sản phẩm:*

— Tỷ lệ sản phẩm hạng 1, 2, 3... (bằng số lượng và bằng giá trị);

— Tỷ lệ hàng hỏng, hàng xấu so với tỷ lệ cho phép, so với kế hoạch (nếu có).

e) *Về mặt tiền lương:*

— Tỷ lệ công nhân hưởng lương theo sản phẩm so với tổng số công nhân;

— Tiền lương bình quân thực tế so với kế hoạch;

— Thực hiện định mức tiền lương cho đơn vị sản phẩm;

— Tổng quỹ lương thực hiện so với kế hoạch.

v.v...

III. NHỮNG BIỆN PHÁP CHỦ YẾU CẦN THỰC HIỆN ĐỂ TIẾT KIỆM LAO ĐỘNG SỐNG

Đề tiết kiệm lao động sống, phải thực hiện nhiều biện pháp đồng bộ trên nhiều mặt tổ chức, kinh tế, kỹ thuật, xã hội và quản lý... Trước hết, coi trọng thực hiện những biện pháp chủ yếu sau đây, nhất là ở từng đơn vị cơ sở:

1. Làm tốt công tác xây dựng kế hoạch, xác định nhiệm vụ sản xuất và phương án sản phẩm (kề cả sản

xuất chính và sản xuất phụ) trên cơ sở đó tổ chức lại sản xuất và lao động:

Căn cứ vào nhiệm vụ được Bộ, ngành, địa phương giao sau khi đã sắp xếp lại kinh tế, mỗi cơ sở tích cực cân đối năng lực sản xuất với những điều kiện vật chất kỹ thuật hiện có để xem xét, bổ sung thêm kế hoạch sản xuất đã xây dựng trước khi có nghị quyết về tiết kiệm, xác định rõ hơn nhiệm vụ sản xuất và phương án sản phẩm của đơn vị. Qua phân tích những kinh nghiệm trong năm 1980 và 1981, từng cơ sở phát huy tính chủ động sáng tạo của công nhân, viên chức, kết hợp với việc tiết kiệm vật tư, tự khai thác thêm nguyên vật liệu, tìm thêm khách hàng, tạo nên sự liên kết kinh tế giữa các xí nghiệp công nghiệp với nhau, giữa các xí nghiệp công nghiệp với các cơ sở nông nghiệp và giữa các thành phần kinh tế với nhau, tìm thêm nguồn công việc trong và ngoài xí nghiệp, tạo ra nhiều sản phẩm.

Sau khi kế hoạch sản xuất, phương án sản phẩm được duyệt, tiến hành tổ chức lại sản xuất hợp lý theo đối tượng hoặc công nghệ, sắp xếp lại các tổ sản xuất, các công đoạn và ngành hoặc phân xưởng, xác định đơn vị sản xuất qua từng tổ, từng công đoạn, từng phân xưởng...

2. Kiểm kê và phân công lại lực lượng lao động hiện có, hoàn thiện cơ cấu quản lý và áp dụng các hình thức và biện pháp tổ chức lao động tiến bộ: Phân loại theo trình độ tay nghề, sức khỏe, thái độ lao động và tùy năng lực sở trường từng người mà bố trí vào các cương vị sản xuất, công tác thích hợp, áp dụng những hình thức tổ chức lao động tập thể thích hợp. Kiểm kê đội ngũ tổ trưởng sản xuất, tổ trưởng công tác, đốc công, đội trưởng, quản đốc, phân xưởng, trưởng ngành, trưởng phòng, ban... có thể đưa ra tiêu chuẩn để quần chúng góp ý lựa chọn, thay những người không đủ tiêu chuẩn.

Qua kiểm kê và bố trí lao động, nếu còn dôi người thì tiếp tục cân đối kế hoạch, tìm thêm nguồn công việc có ích để sắp xếp, chỉ khi nào đã cố gắng tìm mọi biện pháp mà không dùng hết lao động thì mới cho thôi việc.

3. Rà soát những định mức, định biên hiện có: Sửa ngay những định mức mà người lao động làm chưa hết giờ chế độ, không có cải tiến gì đã đạt và vượt; những định mức mà qua nhiều lần thực hiện, đa số công nhân, viên chức không đạt được do định mức không sát, không theo đúng quy trình công nghệ và những điều kiện tổ chức — kỹ thuật quy định. Đồng thời xây dựng ngay định mức cho những công việc chưa có mức bằng nhiều phương pháp thích hợp (nghiên cứu kinh nghiệm tiên tiến có thể áp dụng được, so sánh với định mức tiến bộ của những sản phẩm cùng loại, thống kê có phân tích...).

Đi đôi với rà soát bổ sung định mức, phải đồng thời rà soát và bổ sung cấp bậc công việc tương ứng. Những công việc định mức bằng định mức thời gian, phải căn cứ vào các điều kiện tổ chức kỹ thuật cụ thể để tính ra định mức sản lượng trong ca, trong tháng nhằm kết hợp được giữa giờ công và ngày công trong tháng, trong năm. Từng cơ sở giao cho bộ phận định mức lao động và nếu cần thiết thì huy động thêm một số cán bộ kinh tế kỹ thuật để làm sớm cả việc xây dựng mới, rà soát các định mức nguyên công và bậc công việc, đồng thời những cơ sở có điều kiện làm ngay thì dựa theo quá trình công nghệ sản xuất sản phẩm mà xác định đúng dần lượng lao động định mức của đơn vị sản phẩm.

Tất cả những định mức và cấp bậc công việc sau khi xây dựng bổ sung xong, phải đưa ra hội đồng định mức của cơ sở lập thành biên bản thông qua và trình cấp trên trực tiếp xét duyệt bằng văn bản trước khi thực hiện. Những công việc đã có định mức ngành và định mức Nhà nước đúng với

điều kiện tổ chức kỹ thuật của xí nghiệp thì phải áp dụng những định mức đó.

Đối với bộ máy quản lý xí nghiệp, theo các chức danh thống nhất, xác định số lượng phòng, ban cần thiết, quy định trách nhiệm, nội dung công việc và nhiệm vụ cụ thể của từng loại cán bộ, nhân viên, tránh làm trùng lặp hoặc bỏ sót công việc, xác định biên chế hợp lý và trình cơ quan cấp trên trực tiếp xét duyệt.

Các Bộ, ngành, địa phương nghiên cứu phân tích cơ cấu tổ chức và biên chế bộ máy quản lý của những xí nghiệp tiên tiến để tạm thời quy định mức không chế tối đa về tỷ lệ cán bộ, nhân viên so với công nhân cho các xí nghiệp khác cùng loại để giao khoán quỹ lương; tiến hành soát xét lại và xác định rõ hơn chức năng quản lý sản xuất kinh doanh, trách nhiệm cụ thể cơ cấu tổ chức và biên chế bộ máy quản lý cho các liên hiệp xí nghiệp và công ty.

4. Xây dựng định mức tiền lương cho đơn vị sản phẩm, làm căn cứ để xây dựng tổng quỹ lương và nhận tiền lương theo số lượng sản phẩm giao nộp.

Những cơ sở chưa kịp xây dựng định mức tiền lương cho đơn vị sản phẩm thì trên cơ sở các định mức nguyên công, tiến hành định mức biên chế công nhân chính và phụ theo từng công đoạn sản xuất, xác định biên chế của cán bộ, nhân viên quản lý để xây dựng quỹ lương và nhận tiền lương theo mức độ hoàn thành kế hoạch.

Ngoài ra, áp dụng rộng rãi các hình thức tiền lương và tiền thưởng tiến bộ; áp dụng các kinh nghiệm tiên tiến, các sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất làm tăng năng suất lao động; thực hiện các biện pháp củng cố kỷ luật lao động, nâng cao trình độ tay nghề của người lao động, chăm lo cải thiện điều kiện lao động và ổn định điều kiện sinh hoạt cho công nhân, viên chức theo các chế độ quy định, v.v...

IV. NHỮNG CHÍNH SÁCH CHỦ YẾU CẦN BỔ SUNG ĐỂ ÁP DỤNG TRONG QUÁ TRÌNH PHÂN ĐẤU TIẾT KIỆM LAO ĐỘNG SỐNG

1. Tỷ lệ khuyến khích lương sản phẩm cao hay thấp tùy thuộc vào chất lượng của định mức. Những định mức lao động được cấp trên trực tiếp xét duyệt chia làm 3 hạng chất lượng: hợp lý tiến bộ thì được tính tỷ lệ khuyến khích lương sản phẩm bằng 30% lương cơ bản, trung bình thì được tính 20%, chất lượng còn thấp chỉ được tính tối đa 10%.

2. Những cơ sở đã xác định được định mức lao động và định mức tiền lương cho đơn vị sản phẩm thì tùy theo chất lượng định mức mà được ổn định định mức tiền lương từ 2 đến 3 năm, do cấp trên trực tiếp quyết định khi xét duyệt định mức.

3. Tập thể hoặc cá nhân những công nhân tự nguyện điều chỉnh định mức lên tiến bộ hơn định mức đã được công bố và đạt được định mức mới thì được hưởng đơn giá cũ từ 6 đến 9 tháng do thủ trưởng cơ sở quyết định tùy theo độ chênh lệch giữa hai định mức ít hay nhiều. Cơ sở phải nghiên cứu những kinh nghiệm tiên tiến của họ, kịp thời phổ biến áp dụng cho những tập thể và cá nhân khác để điều chỉnh định mức trong toàn đơn vị.

4. Sau khi đã có định biên được duyệt, trên cơ sở hoàn thành được nhiệm vụ bản thân, người nào nhận thêm việc của người khác mà giảm được biên chế thì cơ sở được sử dụng tiền lương của người giảm, đã chuyển hẳn làm việc khác, để thưởng cho người nhận thêm việc. Người làm kiêm nghề thì được phụ cấp 30—50% tiền lương cấp bậc hoặc chức vụ trong những thời gian làm kiêm.

Ngoài ra thực hiện kịp thời chế độ tiền thưởng hiện hành đối với những trường hợp áp dụng biện pháp kỹ thuật và những sáng kiến cải tiến kỹ thuật hợp lý hóa sản xuất mà tiết kiệm được lao động (kể cả tạo thêm việc làm và thu hút thêm lao động); đồng thời thực hiện nghiêm chỉnh

giảm lương khi làm ra hàng hỏng, hàng xấu, và khấu trừ tiền thưởng nếu không hoàn thành chỉ tiêu tăng năng suất lao động.

Các cơ sở tích cực sắp xếp lao động, trường hợp còn một bộ phận không sắp xếp hết thì báo cáo với cấp trên trực tiếp và liên hệ với cơ quan lao động địa phương để xem xét giúp đỡ, hoặc cơ sở vận dụng chính sách đã ban hành đối với cán bộ, nhân viên qua tinh giản biên chế quy định tại nghị quyết số 16-HĐBT ngày 8-2-1982 của Hội đồng bộ trưởng và thông tư hướng dẫn của Bộ Lao động về tinh giản biên chế để giải quyết.

V. VỀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Trên cơ sở bản hướng dẫn này, đề nghị các Bộ, ngành, địa phương cụ thể hóa thêm đề hướng dẫn chu đáo cho các cơ sở xây dựng kế hoạch tiết kiệm lao động.

— Trước hết, tổ chức cho từng cơ sở kiểm điểm sâu về đội ngũ lao động hiện có và tình hình diễn biến năng suất lao động trong đơn vị, đặc biệt phân tích kỹ những giờ công và ngày công ngừng việc, nghỉ việc, số lượng và chất lượng định mức lao động. Phân tích nguyên nhân cả bên trong và bên ngoài xí nghiệp, từ đó tìm ra những biện pháp thiết thực để cố gắng khắc phục. Thủ trưởng cơ sở chỉ đạo phòng lao động tiền lương chủ trì cùng một số cán bộ kinh tế kỹ thuật nghiên cứu, phân tích và xây dựng phương án. Những cơ sở thuộc các ngành phục vụ sản xuất và đời sống như cung ứng vật tư, năng lượng, vận tải, thương nghiệp, dịch vụ thì có hai nhiệm vụ: tổ chức lại hợp lý để bảo đảm tiết kiệm lao động, năng suất lao động cao trong ngành mình, đồng thời phục vụ thiết thực cho việc tiết kiệm, đạt năng suất lao động cao của các đối tượng mà mình phục vụ.

— Trong quý II năm 1982, mỗi cơ sở đều phải nêu ra được những chỉ tiêu phân đấu tiết kiệm lao động, tăng năng suất lao động cao hơn số kế hoạch đã xây dựng trước khi có nghị quyết về tiết kiệm và

với những biện pháp cụ thể có khả năng thực hiện được, đồng thời đăng ký với cấp trên trực tiếp để được giao chính thức. Trên cơ sở đó, ngành và địa phương tổng hợp xây dựng thành chỉ tiêu chung của ngành và địa phương mình.

— Phổ biến những kinh nghiệm tiên tiến về tổ chức lại sản xuất, tổ chức lại lao động, cải tiến kỹ thuật và cải tiến quản lý của những xí nghiệp tiên tiến trong ngành, trong địa phương với những xí nghiệp cùng loại. Đối với những kinh nghiệm có thể áp dụng rộng rãi thì nghiên cứu thành quy định chung của ngành và địa phương (ví dụ mô hình mẫu về tổ, đội sản xuất, bộ máy quản lý xí nghiệp cho cùng loại xí nghiệp; định mức lao động và định mức tiền lương cho cùng loại đơn vị sản phẩm...).

— Tổ chức kiểm tra xét duyệt những định mức nguyên công, định mức biên chế, định mức lao động và định mức tiền lương cho đơn vị sản phẩm do các cơ sở tự xây dựng và định kỳ kiểm tra việc thực hiện những định mức ấy, kết hợp với so sánh phân tích những định mức cùng loại giữa các cơ sở để sớm ban hành định mức của ngành, địa phương.

— Trên cơ sở chỉ đạo và kiểm tra từng cơ sở, Bộ, ngành, địa phương tổng hợp nắm lại lực lượng lao động trong toàn ngành, toàn địa phương để có biện pháp giúp đỡ các cơ sở điều chỉnh hợp lý, kê cả việc phân bố lại trong những trường hợp cần thiết. Đặc biệt là các địa phương cần có kế hoạch mở mang ngành nghề để

sử dụng lao động tại chỗ là chính, đồng thời thực hiện chỉ tiêu kế hoạch về điều động lao động và dân cư, thực hiện chỉ tiêu sinh đẻ có kế hoạch, tổ chức thường xuyên việc kiểm tra sử dụng lao động, thực hiện những biện pháp phối hợp một cách có tổ chức để điều hành hợp lý những ngành phục vụ sản xuất và sinh hoạt trong địa phương, tránh những lãng phí lao động không đáng có.

— Định kỳ mỗi quý một lần, thủ trưởng từng cơ sở tổ chức phân tích kinh tế, kiểm điểm tình hình thực hiện kế hoạch tiết kiệm, xác định kết quả, hiệu quả và những kinh nghiệm, đồng thời báo cáo cấp trên trực tiếp theo những chỉ tiêu nêu trên đề Bộ, địa phương tổng hợp báo cáo lên Hội đồng bộ trưởng.

Bộ Lao động có trách nhiệm theo dõi, kiểm tra, tổng hợp những kết quả thực hiện các chỉ tiêu và biện pháp tiết kiệm lao động của các Bộ, ngành và địa phương, phân tích và kiến nghị với Hội đồng bộ trưởng những vấn đề cần thiết nhằm thúc đẩy phong trào tiết kiệm ngày càng tăng thêm hiệu quả thực tế.

Cơ quan lao động các Bộ, ngành và địa phương có trách nhiệm hướng dẫn, theo dõi và kiểm tra việc xây dựng và thực hiện kế hoạch tiết kiệm lao động ở các cơ sở, kịp thời báo cáo kết quả với Bộ Lao động.

Hà Nội, ngày 26 tháng 2 năm 1982
 Bộ trưởng Bộ Lao động
 ĐÀO THIÊN THI