

LỆNH của Chủ tịch Hội đồng Nhà nước số 45-LCT/HĐNN8 ngày 10-9-1990 công bố Pháp lệnh Hợp đồng lao động.

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

HỘI ĐỒNG NHÀ NƯỚC
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA
VIỆT NAM

Căn cứ vào Điều 100 của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Điều 34 của Luật tổ chức Quốc hội và Hội đồng Nhà nước,

NAY CÔNG BỐ :

Pháp lệnh Hợp đồng lao động đã được Hội đồng Nhà nước nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 30 tháng 8 năm 1990.

T.M. Hội đồng Nhà nước
Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam
Chủ tịch
VÕ CHÍ CÔNG

PHÁP LỆNH

Hợp đồng lao động

Đề bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động, đề cao trách nhiệm của người sử dụng, thuê mướn lao động và người lao động nhằm phát huy mọi tiềm năng lao động, góp phần phát triển kinh tế — xã hội và khoa học — kỹ thuật của đất nước ;

Căn cứ vào Điều 58 và Điều 100 của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ;

Pháp lệnh này quy định về hợp đồng lao động.

Điều 1. — Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động với người sử dụng, thuê mướn lao động (gọi chung là người sử dụng lao động), về việc làm có trả công, mà hai bên cam kết với nhau về điều kiện sử dụng lao động và điều kiện lao động, về quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Điều 2. — Hợp đồng lao động được áp dụng đối với các tổ chức, cá nhân thuộc các ngành, các thành phần kinh tế có sử dụng, thuê mướn lao động và đối với những người lao động làm công và được trả tiền công (tiền lương).

Hợp đồng lao động không áp dụng đối với những trường hợp sau đây :

1. Người được bầu vào cơ quan dân cử các cấp ;
2. Người được bổ nhiệm vào những chức vụ trong bộ máy Nhà nước và trong các đơn vị kinh tế quốc doanh ;
3. Người thuộc các lực lượng vũ trang nhân dân ;
4. Người được cơ quan hành chính, sự nghiệp Nhà nước tuyển dụng vào làm việc thường xuyên.

Danh mục cụ thể các lĩnh vực và các loại công việc không áp dụng hợp đồng lao động do Hội đồng Bộ trưởng quy định.

Điều 3. — Hợp đồng lao động được giao kết theo nguyên tắc tự do, tự nguyện, bình đẳng, không trái với pháp luật và thỏa ước lao động tập thể ở những nơi có ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Điều 4. — Nhà nước bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên giao kết được thể hiện trong hợp đồng lao động.

Nhà nước khuyến khích việc giao kết hợp đồng lao động với thỏa thuận mà người lao động được hưởng điều kiện lao động tốt hơn so với điều kiện quy định trong pháp luật lao động.

Điều 5. — Hợp đồng lao động do hai bên thỏa thuận nhất thiết phải có những nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, tiền công (tiền lương), nơi làm việc, thời hạn hợp đồng, những điều kiện theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

Tiền công (tiền lương) trả cho người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

Điều 6. — Hợp đồng lao động được giao kết bằng văn bản hoặc bằng miệng.

Hợp đồng lao động được giao kết bằng miệng thì đương nhiên tuân theo quy định trong Pháp lệnh này và các văn bản pháp luật lao động hiện hành khác.

Điều 7. — Hai bên giao kết hợp đồng lao động có nghĩa vụ thực hiện nghiêm chỉnh những thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Bên nào vi phạm hợp đồng lao động mà gây thiệt hại cho bên kia, thì phải chịu trách nhiệm và phải bồi thường theo mức độ thiệt hại.

Điều 8. —

1. Hợp đồng lao động sau đây bị coi là vô hiệu toàn bộ:

- a) Một bên giao kết không có năng lực pháp lý hoặc năng lực hành vi lao động;
- b) Một bên giao kết bị ép buộc hoặc bị lừa dối;
- c) Nội dung hợp đồng lao động vi phạm những điều cấm của pháp luật;
- d) Nội dung hợp đồng lao động hạn chế quyền gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

2. Hợp đồng lao động bị coi là vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm điều cấm của pháp luật, nhưng không ảnh hưởng đến nội dung các phần còn lại của hợp đồng.

Việc kết luận hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ hoặc từng phần thuộc thẩm quyền của thanh tra lao động.

Chương II

GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 9. —

1. Hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người lao động với người sử dụng lao động, hoặc với người đại diện hợp pháp của người sử dụng lao động.

2. Hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người sử dụng lao động với từng người lao động. Hợp đồng lao động cũng có thể được ký kết giữa người sử dụng lao động với một người lao động được ủy quyền đại diện cho một nhóm người lao động. Trong trường hợp này, hợp đồng lao động có hiệu lực như giao kết với từng người lao động.

3. Người lao động có quyền thực hiện nhiều mối quan hệ lao động và có thể trong cùng một thời gian giao kết một hoặc nhiều hợp đồng lao động.

4. Hợp đồng lao động ký kết bằng văn bản phải theo mẫu do Bộ Lao động Thương binh và xã hội ấn hành và phải làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận đăng ký với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền thì người lao động được miễn lệ phí, tem chứng thư.

Điều 10. — Trong trường hợp việc sử dụng lao động thông qua người thầu khoán thì người chủ chính vẫn phải trả cho người lao động các khoản tiền công (tiền lương), trợ cấp và bồi thường khi người thầu khoán trả thiếu hoặc không trả cho người lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Khi người sử dụng lao động chuyển cho người khác quyền sở hữu hoặc quyền quản lý và quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp mà có liên quan trực tiếp đến việc thực hiện hợp đồng lao động, thì người sử dụng lao động mới phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động.

Trong trường hợp người sử dụng lao động bị phá sản, tài sản bị thanh lý, thì tiền công, tiền lương của người lao động phải là khoản nợ trước hết được ưu tiên thanh toán.

Điều 11. — Hợp đồng lao động được giao kết theo một trong những loại sau đây :

1. Hợp đồng lao động với thời hạn không xác định;
2. Hợp đồng lao động với thời hạn xác định;
3. Hợp đồng lao động theo một công việc nhất định, theo mùa, vụ.

Điều 12. — Các bên giao kết hợp đồng lao động phải có năng lực pháp lý và năng lực hành vi lao động.

Người sử dụng lao động phải là pháp nhân hoặc cá nhân có đủ điều kiện thuê mướn, sử dụng lao động theo quy định của pháp luật.

Người lao động từ đủ 15 tuổi trở lên được quyền giao kết hợp đồng lao động. Người dưới 15 tuổi cũng có thể giao kết hợp đồng lao động để làm những công việc mà pháp luật cho phép, nhưng phải có sự đồng ý của cha, mẹ, hoặc người đại diện hợp pháp khác.

Eộ Lao động — Thương binh và xã hội quy định việc bảo hộ lao động cho người chưa thành niên, loại công việc nặng nhọc, độc hại không được sử dụng người dưới 18 tuổi, loại công việc được sử dụng người dưới 15 tuổi, việc giao kết hợp đồng học nghề, học việc.

Điều 13. — Khi giao kết hợp đồng lao động, người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận việc làm thử và thời gian thử việc. Việc làm thử có thể được giao kết bằng một hợp đồng riêng.

Thời gian thử việc tùy theo tính chất công việc, nhưng tối đa không quá hai mươi ngày. Đối với những công việc phức tạp về quản lý, kỹ thuật, thì thời gian thử việc có thể dài hơn, nhưng tối đa không quá ba mươi ngày.

Quyền và nghĩa vụ trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận; riêng tiền công (tiền lương) ít nhất phải bằng 70% mức lương cấp bậc của công việc đó. Trong thời gian thử việc, mỗi bên đều có quyền hủy bỏ hợp đồng lao động mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

Điều 14. — Hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày ký hoặc ngày do hai bên thỏa thuận.

Trong trường hợp người lao động đã thực tế tiến hành công việc hoặc đã thử việc mà thỏa thuận không có hợp đồng riêng thì hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày bắt đầu làm việc hoặc ngày bắt đầu thử việc.

Khi hợp đồng lao động với thời hạn xác định hoặc theo việc, theo mùa, vụ kết thúc, mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc và không bên nào tỏ ý muốn chấm dứt hợp đồng lao động, thì hợp đồng lao động đó mặc nhiên tiếp tục có hiệu lực cho đến ngày một trong hai bên tuyên bố chấm dứt.

Điều 15. — Người lao động làm theo hợp đồng lao động được cấp sổ lao động theo quy định của Hội đồng Bộ trưởng.

Chương III

THỰC HIỆN, THAY ĐỔI, TẠM HOÀN VÀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 16. — Hai bên giao kết hợp đồng lao động có trách nhiệm thực hiện đúng những điều khoản đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Người sử dụng lao động không được đòi hỏi người lao động làm những công việc không có trong hợp đồng hoặc buộc người lao động phải làm việc trong hoàn cảnh không bảo đảm an toàn.

Người lao động phải tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động và nội quy lao động (ở nơi có nội quy lao động).

Điều 17. — Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, bên nào muốn thay đổi những nội dung trong hợp đồng, thì phải báo trước cho bên kia. Việc sửa đổi hợp đồng lao động phải theo đúng những nguyên tắc như khi giao kết hợp đồng lao động.

Trong trường hợp có thay đổi một trong những nội dung chủ yếu quy định tại Điều 5 của Pháp lệnh này, thì người lao động có quyền yêu cầu giao kết hợp đồng lao động mới.

Điều 18. —

1. Trong trường hợp do nhu cầu về điều hành sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động có quyền tạm thời chuyển người lao động sang nơi làm việc khác hoặc làm công việc khác, nhưng thời gian tối đa không quá ba mươi ngày trong một năm và phải báo cho người lao động biết trước ít nhất là một ngày. Khi điều động quá thời hạn này phải có sự thỏa thuận của người lao động.

2. Trong trường hợp đột xuất, khẩn cấp do những nguyên nhân bất khả kháng, người sử dụng lao động có thể điều động người lao động sang nơi làm việc khác hoặc làm công việc khác trong thời gian tối đa không quá chín mươi ngày trong một năm. Khi điều động quá thời hạn này phải có sự thỏa thuận của người lao động, nếu người lao động không đồng ý thì hưởng chế độ trợ cấp ngừng việc.

3. Khi người sử dụng lao động điều động người lao động tạm thời sang nơi làm việc khác hoặc công việc khác theo quy định tại khoản 1, khoản 2, Điều này, người lao động được trả công (trả lương) theo công việc mới, nhưng không thấp hơn mức tiền công (tiền lương) của công việc trước đó.

Điều 19. — Việc thực hiện hợp đồng lao động được tạm hoãn khi có một trong những trường hợp sau đây :

1. Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự ở đơn vị quân thường trực hoặc quân dự bị ;

2. Người lao động đi làm nghĩa vụ lao động công ích hoặc những nghĩa vụ khác do pháp luật quy định ;

3. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam ;

4. Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Điều 20. — Hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt khi có một trong những trường hợp sau đây :

1. Hợp đồng hết hạn ; công việc thỏa thuận theo hợp đồng đã hoàn thành ;

2. Hai bên cùng thỏa thuận chấm dứt hợp đồng ;

3. Người lao động bị kết án tù giam hoặc bị hình phạt buộc người đó không được tiếp tục làm công việc cũ ;

4. Người lao động chết ;

5. Người sử dụng lao động chết hoặc bị kết án tù giam hoặc bị hình phạt buộc người đó không được tiếp tục làm công việc cũ mà doanh nghiệp bị đóng cửa.

Điều 21. —

1. Người lao động làm theo hợp đồng lao động với thời hạn không xác định có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng, nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 24 của Pháp lệnh này.

2. Người lao động làm theo hợp đồng lao động với thời hạn xác định, theo một công việc nhất định, theo mùa, vụ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn khi có một trong những trường hợp sau đây :

a) Người sử dụng lao động không sắp xếp người lao động theo đúng công việc hay nơi làm việc, hoặc không bảo đảm các điều kiện làm việc như đã thỏa thuận trong hợp đồng;

b) Người sử dụng lao động không trả công (trả lương) đủ và đúng hạn cho người lao động theo hợp đồng;

c) Người sử dụng lao động ngược đãi người lao động;

d) Người lao động được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách của các chức vụ dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước;

đ) Vì hoàn cảnh gia đình mà người lao động không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng.

Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm d và điểm đ, khoản 2, Điều này, người lao động phải báo trước cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 24 của Pháp lệnh này.

Điều 22. —

1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo trước cho người lao động theo quy định tại Điều 24 của Pháp lệnh này khi có một trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ theo hợp đồng hoặc bỏ việc liên tục mà không có lý do chính đáng;

b) Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô hoặc có hành vi vi phạm pháp luật khác gây thiệt hại nghiêm trọng tài sản, lợi ích của xí nghiệp, cơ quan, cơ sở sản xuất, kinh doanh;

c) Người lao động ốm đau, bị thương tật đã điều trị sáu tháng liền mà mất khả năng lao động chưa thể hồi phục lại được;

d) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những nguyên nhân bất khả kháng mà người

sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục, nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

đ) Cơ quan, xí nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh giải thể hoặc tài sản bị thanh lý.

2. Khi chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm a và điểm c, khoản 1, Điều này phải tuân theo các điều kiện sau đây:

a) Nếu người sử dụng lao động thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh thì phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người đại diện của tập thể người lao động.

b) Nếu người sử dụng lao động thuộc thành phần kinh tế quốc doanh phải theo quy định tại khoản 2 Điều 12 của Luật Công đoàn.

3. Khi chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm d và điểm đ, khoản 1, Điều này, người sử dụng lao động phải báo trước và phải được sự thỏa thuận của cơ quan lao động địa phương.

4. Việc chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1, Điều này, đối với người lao động là chủ tịch hoặc ủy viên Ban chấp hành công đoàn, thì phải theo quy định tại khoản 4, Điều 15 của Luật công đoàn; đối với người lao động là người đại diện của tập thể lao động, thì phải tham khảo ý kiến của tập thể người lao động.

Điều 23. — Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây:

1. Người lao động là phụ nữ đang có thai, trừ trường hợp quy định tại điểm b và điểm đ khoản 1, Điều 22 của Pháp lệnh này; đang nghỉ đẻ theo chế độ quy định; đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi;

2. Người lao động đang ốm đau, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp còn đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của

thầy thuốc, trừ trường hợp quy định tại điểm c và điểm đ, khoản 1, Điều 22 của Pháp lệnh này ;

3. Người lao động đang nghỉ chế độ hàng năm, nghỉ phép.

Điều 24. — Thời hạn báo trước đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 21 và Điều 22 của Pháp lệnh này được quy định như sau :

1. Đối với hợp đồng lao động với thời hạn không xác định, tối thiểu là bốn mươi lăm ngày ;

2. Đối với hợp đồng lao động với thời hạn xác định, tối thiểu là ba mươi ngày ;

3. Đối với hợp đồng lao động theo một công việc nhất định, theo mùa, vụ, tối thiểu là một ngày.

Mỗi bên có thể rút bỏ ý định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước. Hết thời hạn báo trước, bên kia có quyền chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 25. —

1. Khi chấm dứt hợp đồng lao động, nếu vi phạm điều kiện về thời hạn báo trước để chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại các điều 21, 22, 23 và 24 của Pháp lệnh này, bên vi phạm phải chịu trách nhiệm và phải bồi thường cho bên kia số tiền tương ứng với tiền công (tiền lương) của những ngày không báo trước theo quy định của pháp luật.

2. Tùy theo từng trường hợp thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động có thể được hưởng các khoản bồi thường, trợ cấp ngừng việc, thôi việc và các quyền lợi khác theo quy định của Hội đồng Bộ trưởng.

Điều 26. — Chậm nhất là bảy ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán mọi khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên theo quy định của pháp luật. Trường hợp đặc biệt thời hạn thanh toán

có thể kéo dài hơn bảy ngày do Hội đồng Bộ trưởng quy định. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trả lại sổ lao động, mọi hồ sơ, giấy tờ khác của người lao động và cấp giấy chứng nhận cần thiết theo yêu cầu của người lao động.

Chương IV

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM

Điều 27. — Bất đồng nảy sinh giữa hai bên về việc thực hiện hợp đồng lao động được coi là tranh chấp lao động và được giải quyết theo trình tự giải quyết tranh chấp lao động.

Điều 28. — Việc giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành trước hết bằng thương lượng trực tiếp giữa hai bên theo tinh thần hòa giải và tôn trọng lợi ích của nhau.

Cả hai bên đều có quyền khiếu nại với thanh tra lao động; thanh tra lao động phải hướng dẫn cho hai bên hòa giải theo đúng pháp luật lao động trong vòng bảy ngày, kể từ khi nhận được khiếu nại.

Điều 29. — Các cơ quan giải quyết tranh chấp lao động gồm :

1. Hội đồng hòa giải lao động ở cơ sở, gồm số đại biểu ngang nhau của người sử dụng lao động và của Ban chấp hành công đoàn cơ sở (hoặc của tập thể người lao động), giải quyết theo nguyên tắc nhất trí ;

2. Hội đồng trọng tài do cơ quan lao động địa phương cấp quận, huyện trở lên cử ra ;

3. Tòa án nhân dân.

Trình tự và thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

Điều 30. — Người nào vi phạm quy định của Pháp lệnh hợp đồng lao động, thì tùy theo mức độ nhẹ hoặc nặng mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

Chương V

ĐIỀU KHOẢN CUỐI CÙNG

Điều 31. — Hợp đồng lao động giao kết trước ngày Pháp lệnh hợp đồng lao động có hiệu lực, vẫn có giá trị toàn bộ hoặc từng phần nếu không trái với quy định trong Pháp lệnh này.

Những nguyên tắc của Pháp lệnh hợp đồng lao động được áp dụng trong việc ký kết và thực hiện hợp đồng lao động giữa người lao động Việt Nam với cá nhân, tổ chức, cơ quan nước ngoài đóng tại Việt Nam hoặc hoạt động theo Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.

Điều 32. — Việc tổ chức áp dụng giao kết hợp đồng lao động theo Pháp lệnh này trong các xí nghiệp, cơ quan thuộc thành phần kinh tế quốc doanh được tiến hành theo quy định của Hội đồng Bộ trưởng, với sự thỏa thuận và phối hợp của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

Đối với viên chức trong khu vực hành chính, sự nghiệp, áp dụng theo quy chế riêng.

Điều 33. — Những quy định trước đây trái với Pháp lệnh này đều bãi bỏ.

Điều 34. — Hội đồng Bộ trưởng quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh này.

T.M. Hội đồng Nhà nước
Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Chủ tịch
VÕ CHÍ CÔNG

**CHỦ TỊCH
HỘI ĐỒNG BỘ TRƯỞNG**

CHỈ THỊ của Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng số 316-CT ngày 1-9-1990 về việc thi diêm trao quyền sử dụng và trách nhiệm bảo toàn vốn sản xuất kinh doanh cho đơn vị cơ sở quốc doanh.

Để có căn cứ đúng đắn xử lý việc trao quyền sử dụng, trách nhiệm bảo toàn và phát triển vốn sản xuất kinh doanh cho các cơ sở kinh tế quốc doanh;

Căn cứ vào kết luận của phiên họp Hội đồng Bộ trưởng ngày 5 tháng 7 năm 1990;

Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng chỉ thị:

1. Tiến hành thi diêm việc trao quyền sử dụng, trách nhiệm bảo toàn và phát triển vốn sản xuất kinh doanh cho từ 2 đến 4 cơ sở kinh tế quốc doanh trực thuộc mỗi Bộ, Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố, đặc khu trực thuộc Trung ương.

2. Cho phép áp dụng bản quy định tạm thời về những nội dung và nguyên tắc trao quyền sử dụng, trách nhiệm bảo toàn và phát triển vốn cho các xí nghiệp quốc doanh đính kèm, làm cơ sở cho việc tổ chức thi diêm.

3. Các cơ sở được chọn làm thi diêm cần:

— Đại diện cho các ngành kinh tế — kỹ thuật khác nhau và là những ngành có nhiều đơn vị cùng sản xuất kinh doanh.

— Là những cơ sở kinh tế quốc doanh đã được tổ chức lại sản xuất, sản xuất kinh doanh tương đối ổn định, hạch toán có lãi thực sự.

— Có truyền thống thực hiện tốt chế độ kế toán thống kê xí nghiệp.