

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 23-LĐ-TT ngày 10-12-1956 giải thích về chính sách lao động trong việc thuê, mượn và giãn người làm công trong các xí nghiệp tư nhân.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi :

- Các ông Chủ tịch Ủy ban Hành chính Liên khu Việt-bắc, 3, 4, Khu Tả ngạn, Tự trị Thái-Mèo, Hà-nội, Hải-phòng, Hồng-Quảng và khu vực Vĩnh-linh.
- Các ông Chủ tịch Ủy ban Hành chính các tỉnh.
- Các ông Giám đốc, Trưởng ty lao động.

Trong thời gian qua, việc giải quyết thuê, mượn và giãn người làm công ở các xí nghiệp tư nhân đã có được một số kết quả như : giải quyết một số tranh chấp bảo đảm công ăn, việc làm cho người làm công, ổn định tư tưởng cho hai bên cùng nhau đoàn kết sản xuất v.v... nhưng chúng ta còn phạm những sai lầm như sau :

1) Đối với việc giải quyết các vụ giãn người làm ở trong gia đình tư nhân, thì đến nay, chưa đặt rõ nhiệm vụ cho cơ quan có trách nhiệm và hướng dẫn phương pháp giải quyết. Vì vậy ở vài nơi các chính quyền khu phố, công an, công đoàn, ban bảo vệ dân phố, tổ trưởng nhân dân, cán bộ xóm đều có can thiệp trong việc tranh chấp giữa chủ nhà và người làm trong gia đình, thường giải quyết theo quan hệ lao tư như ở các xí nghiệp.

2) Vài cơ quan lao động chưa quan tâm giải quyết kịp thời việc giãn người làm công. Có nơi để tình trạng kéo dài làm cho chủ xí nghiệp phải trợ cấp, để chờ đợi sự giải quyết, trong lúc đó, chủ xí nghiệp đang gặp nhiều khó khăn trong việc kinh doanh. Có nơi chưa mạnh dạn bảo vệ công ăn việc làm cho người làm công để chủ giãn thợ vì có thành kiến trong thái độ đối xử hàng ngày với nhau, hoặc vì có sự phát hiện những sai lầm của chủ như trốn thuế v.v...

3) Việc giải quyết các trợ cấp về giãn người làm công còn nặng về quyền lợi trước mắt, chưa chiếu cố đến mức độ tình hình khó khăn hiện nay, thiếu sự kiên trì giải thích chính sách, giải thích còn gò ép, có khi lại vội vàng tư tòa án.

Các khuyết điểm trên, mặc dầu vài địa phương có chú ý sửa chữa, nhưng vẫn còn tồn tại ở vài nơi làm cho tình hình giữa người làm công và chủ xí nghiệp có tình trạng như sau :

Chủ xí nghiệp rất lo ngại trong việc thuê, giãn người làm công. Có người muốn mở rộng sản xuất, nhưng sợ khi gặp khó khăn bế tắc thì khó giãn người làm công, nên còn chần chừ trong việc phát triển sản xuất, mở thêm xí nghiệp, nhận thêm người làm. Có người muốn cùng với người làm công làm tập đoàn để tránh phải giải quyết quyền lợi của người làm công theo chính sách.

Có một số người muốn mượn một, hai người giúp việc gia đình, hoặc người phụ hay học nghề mà không dám mượn, trái lại có một số người muốn có công ăn việc làm, mà lại không tìm ra việc.

Để tránh các khuyết điểm trên, Bộ giải thích thêm chính sách đối với các chế độ lao động hiện nay trong các quan hệ tư nhân để áp dụng trong sự giải quyết việc thuê, mượn và giãn người làm công trong các xí nghiệp hay giúp việc trong gia đình.

A.— VIỆC THUÊ, GIÃN NGƯỜI LÀM CÔNG TRONG CÁC XÍ NGHIỆP TƯ NHÂN

Vì mục đích khuyến khích và phát triển sản xuất làm cho nền công thương nghiệp trở nên thịnh vượng để cải thiện đời sống cho nhân dân, bảo đảm quyền lợi chính đáng của người làm công và quyền lợi kinh doanh hợp pháp của chủ xí nghiệp, nên bản điều lệ tạm thời có quy định cách giải quyết vấn đề thuê, giãn người làm công theo sự phân loại xí nghiệp như sau :

1) Loại xí nghiệp tương đối lớn, có máy động lực, có từ 7 người làm công trở lên và các xí nghiệp thủ công có từ 20 người trở lên (điều 26).

Trong các loại xí nghiệp này, việc thuê, giãn người làm công, bản điều lệ đã quy định như sau :

Điều 3.— « Theo đường lối và chính sách kinh tế và luật pháp của Chính phủ, chủ xí nghiệp có quyền mượn người làm công và giãn người làm công ».

Nói chung, việc thuê, mượn, giãn người làm công trong các loại xí nghiệp trên đều do chủ định đoạt, công đoàn hay đại biểu của người làm công được tham góp ý kiến trong những trường hợp thuê, mượn, giãn bất hợp lý như : thuê người mới, giãn người cũ để trả lương ít hơn, hoặc đem người nhà vào trả lương cao, làm việc ít, để tăng giá thành v.v...

Về giãn người làm công, điều 5 có quy định : « Nếu chủ xí nghiệp định cho người làm công thôi việc phải báo cho cơ quan lao động biết trước. Nếu có ý kiến của cơ quan công thương xác nhận lý do là chính đáng và được cơ quan lao động khu, tỉnh hay thành phố đồng ý thì chủ xí nghiệp phải báo cho người làm công biết trước 15 ngày

và phải trợ cấp thôi việc. Chủ xí nghiệp có thể cho thôi việc những người làm công nào nhiều lần làm trái nội quy sau khi có ý kiến của công đoàn hay đại biểu của những người làm công và được cơ quan lao động đồng ý. Tiền trợ cấp thôi việc sẽ do tình hình cụ thể của mỗi xí nghiệp và căn cứ vào thời gian làm việc của người làm công trong xí nghiệp mà định.

Điều khoản này không thi hành cho những người làm công tự ý xin thôi việc, những người làm theo mùa, những người làm tạm thời, những người làm khoán, những người vi phạm kỷ luật mà bị giã.

Những người làm công mà chủ xí nghiệp cho thôi việc trong trường hợp xí nghiệp gặp khó khăn về tiêu thụ, được ưu tiên gọi trở lại làm việc khi xí nghiệp cần tuyển thêm người.

Xuất phát điểm trên cũng nhằm vào việc khôi phục và phát triển sản xuất của các xí nghiệp tư nhân mà chiếu cố giải quyết việc thuê mượn người làm công cho được thích đáng dựa trên tình hình chung của nền kinh tế cũ đang chuyển hướng và tình hình riêng của mỗi xí nghiệp mà áp dụng cho đúng và kịp thời. Hiện nay có những trường hợp mà các xí nghiệp tư nhân xin giã người làm công như sau :

— Xí nghiệp sản xuất lạc hậu, không hợp thời nữa, hoặc những hiệu buôn bán đồ xa xỉ phẩm hồi Pháp thuộc như hiệu ăn lớn, bán rượu tây, đồ hộp, sản xuất nước hoa, làm đồ mã v.v...

— Xí nghiệp tư nhân mà việc quản lý kinh doanh quá lạc hậu, bộ máy cồng kềnh, người nhiều, tiêu rộng, nên theo đà dần dần điều chỉnh cho hợp lý, nếu thừa người, hoặc nhiệm vụ sản xuất rất nhỏ, nguyên vật liệu, dụng cụ thiếu, ngừng việc hoặc việc làm ít.

— Trong quá trình sản xuất còn xảy ra vấn đề kỷ luật lao động. Có một số người làm công chưa tôn trọng nội quy xí nghiệp thường nghỉ việc với những lý do không chính đáng, cố ý làm hỏng dụng cụ, máy móc, thường hay cãi lời thôi với chủ, trái lại có chủ xí nghiệp, vì còn tìm cách lậu thuế, hay làm hàng xấu, người làm công phát hiện nên có thành kiến rồi xin giã người làm công.

Vì vậy, khi định cho thôi việc, chủ xí nghiệp báo và xin ý kiến của cơ quan lao động trước khi thi hành. Cơ quan lao động sẽ thảo luận với công thương để xác nhận lý do giã thợ. Cần phải giải quyết nhanh chóng.

Việc giã và thuê lại làm việc cần kết hợp với nhau, tránh tăng thêm người thất nghiệp và dành quyền ưu tiên cho người bị giã trong lúc khó khăn được trở lại làm việc khi xí nghiệp được khôi phục và phát triển. Nên tránh tình trạng gò ép chủ xí

nghiệp thuê nhận lại những người làm công đã thôi việc từ lâu, vì già yếu, bệnh hoạn, trở lại làm việc, với lý do là thi hành theo điều 5 của bản điều lệ.

Một mặt khác, người làm công phải tôn trọng nội quy, chấp hành kỷ luật lao động, nếu có sai phạm thì lấy việc tăng cường giáo dục làm phương châm chính, nếu nhiều lần không sửa chữa được thì cho phép chủ xí nghiệp cho thôi việc. Khi cho thôi việc, tránh việc bắt buộc chủ phải trả tiền phụ cấp, để đi tìm việc như vài nơi đã thi hành.

Ngoài ra, cần chú ý giải quyết thích đáng đời với những người làm công già yếu, có bệnh hoạn, thiếu sức lao động cơ sự chứng nhận của thầy thuốc.

Để khuyến khích việc sản xuất và làm cho việc thuê, mượn, giã được dễ dàng, trong những trường hợp sau đây chủ có quyền thuê giã không báo trước hoặc trợ cấp thôi việc, vì trong tình hình sản xuất hiện nay, có lúc hàng hóa làm ra bán rất chạy, có mùa, kết mùa thì công việc sẽ trở lại bình thường, hoặc có khi xí nghiệp có nhận những vụ đặt hàng bất thường. Nếu gặp những trường hợp này, chủ xí nghiệp được thuê thêm người làm công làm theo mùa, làm tạm thời hay làm khoán để bảo đảm sản xuất cần thiết theo lúc hoặc theo việc trong một thời gian nhất định và có sự giao ước trước giữa hai bên.

Về trường hợp này, nên phân biệt rõ với những người làm công thường xuyên trong xí nghiệp, trả lương theo công nhật hay lương khoán để bảo đảm mức sản xuất bình thường, những người này vẫn được hưởng các quyền lợi khác mà bản điều lệ đã quy định.

2) Loại xí nghiệp còn nhỏ bé, đang xây dựng cần được khuyến khích nâng đỡ để phát triển, chủ dựa trên tinh thần của bản điều lệ và tình hình cụ thể mà thỏa thuận ký kết hợp đồng với nhau (điều 27).

Phương châm giải quyết việc thuê, mượn, giã người làm công cũng xuất phát theo quan điểm trên kết hợp với quyền lợi trước mắt lâu dài của người làm công, vì hiện nay các xí nghiệp tiểu thủ công và tiểu công nghệ chiếm đa số trong nền kinh tế tư nhân cần được khuyến khích, nâng đỡ dần dần phát triển và mở rộng để sản xuất ra nhiều hàng hóa phục vụ cho đời sống của nhân dân, một mặt khác khi được phát triển và mở rộng thì các xí nghiệp này sẽ thuê nhận một số người thất nghiệp có công ăn việc làm, nên việc thuê, mượn, giã người làm công, cần bản là do hai bên thợ và chủ cùng nhau thương lượng, giải quyết ổn thỏa, cơ quan lao động chỉ can thiệp trong những vụ xảy ra tranh chấp về quyền lợi giữa hai bên và khi giải quyết phải dựa trên tinh thần chính sách mà chiếu cố đúng mức.

B. — VIỆC THUÊ, GIẤN NGƯỜI LÀM CÔNG TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG ĐỘC LẬP.

(*Day nghề, học nghề, thợ bạn với nhau*)

Nền công nghiệp của ta hiện nay, đại bộ phận là những tiểu thủ công làm việc độc lập, tản mát ở thành thị lớn, nhỏ, ở những thị trấn, việc sản xuất của họ rất cần thiết cho đời sống của nhân dân. Họ thường là những người có nghề, có tham gia công tác thực tế trong lao động, có người đã mượn một hai người làm công phụ với mình, thâu một hai người giúp việc lặt vặt để học nghề hoặc nhiều khi, vì công việc cần thiết có mượn thêm một người làm công cũng biết nghề như mình để giúp việc.

Những người này là những lao động độc lập chứ không phải là « nhà tư bản ». Quan hệ này vẫn còn tồn tại một sự bất bình đẳng nhất định, do tình trạng lạc hậu của nền kinh tế của ta nó sản sinh ra, nên trong bản điều lệ tạm thời có quy định ở điều 28 như sau: « *Những người lao động độc lập, vì một mình không thể sản xuất được mà cần mượn thêm một, hai người phụ việc hoặc học nghề thì không thuộc phạm vi thi hành bản điều lệ.* »

Ta nên quan niệm quan hệ giữa người làm công và người lao động độc lập là một quan hệ thuê mượn trong nội bộ của nhân dân lao động với nhau, phải vận dụng những tinh thần có lợi cho sản xuất và đoàn kết giúp đỡ lẫn nhau để thỏa thuận mà giải quyết các vấn đề.

Nếu xảy ra tranh chấp về quyền lợi giữa hai bên thì cơ quan lao động nên căn cứ theo tập quán và quan hệ cũ sẵn có mà hướng dẫn họ tự giải quyết trên tinh thần hợp tình, hợp lý.

C. — VIỆC THUÊ, GIẤN NGƯỜI GIÚP VIỆC TRONG GIA ĐÌNH TƯ NHÂN

Điều 29 có quy định « *Bản điều lệ này... không áp dụng cho người làm trong gia đình, việc thuê, mượn và cho thôi việc đối với các người làm trong gia đình vẫn theo tập quán cũ.* »

Đối với các gia đình có mượn thêm một hai người giúp việc như bé con, thối cơm, làm công việc lặt vặt thì không áp dụng theo bản điều lệ, vì số người này chưa phải là lực lượng trực tiếp sản xuất tùy theo phong tục, tập quán cũ mà hai bên đã giao ước trước với nhau khi cho thôi việc như: trợ cấp tiền xe, cho 1 bộ quần áo v.v...

Việc giải quyết thích đáng là cho anh em về nông thôn tham gia sản xuất, nên tránh tình trạng làm cho người khác lo ngại khi cần mượn người giúp việc trong gia đình.

Nói chung, khi có xảy ra tranh chấp giữa người làm việc trong nhà và chủ nhà thì không thuộc phạm vi giải quyết của cơ quan lao động hay các ngành khác như công an, công đoàn v.v... mà Ủy ban Hành chính các khu phố và xã giải quyết theo tập quán cũ, dứt khoát không áp dụng theo tinh thần của bản điều lệ tạm thời, không đặt vấn đề báo trước và phụ cấp thái hồi như ở xí nghiệp mà theo sự hợp tình, hợp lý thỏa thuận giữa hai bên.

Vấn đề thuê, mượn và giần người làm công trong các xí nghiệp tư nhân là một chính sách cụ thể, quan hệ thiết thực đến lợi ích của người làm công, đến quyền lợi của chủ xí nghiệp để động viên tinh thần tích cực của họ đem vốn ra kinh doanh sản xuất, vì vậy, các cơ quan lao động phải nhận rõ trách nhiệm và quyền hạn của mình đối với các chế độ lao động trong các quan hệ tư nhân để phân biệt xử trí đúng mức.

a) Đối với các loại xí nghiệp đúng tiêu chuẩn theo điều 26 thì căn cứ theo các điều khoản về thuê, mượn và giần người làm công mà giải quyết cho đúng mức, bảo đảm được quyền lợi cho hai bên.

b) Đối với các loại xí nghiệp thiếu tiêu chuẩn thi hành, theo điều 27, thì việc giải quyết vấn đề này căn bản là do hai bên người làm công và chủ xí nghiệp cùng nhau thương lượng, cơ quan lao động chỉ can thiệp khi nào việc giần người làm công một cách bất hợp lý mà quần chúng đã đưa đến để giải quyết.

c) Đối với lao động độc lập (day nghề, học nghề, thợ bạn với nhau) thì nên giải thích chính sách dựa trên cơ sở tập quán và quan hệ cũ sẵn có mà hướng dẫn để hai bên tự nguyện giải quyết trên tinh thần hợp tình, hợp lý.

Trong khi thi hành chính sách của Đảng và Chính phủ, các cơ quan lao động nên đề phòng tư tưởng không quan tâm đến sinh hoạt của quần chúng, bằng lòng với lý do về giần người làm công, thiếu đi sâu tìm hiểu tình hình sản xuất, trường hợp khó khăn, lổ lổ để giải quyết thích đáng. Mặt khác, phải cảnh giác với việc giần người một cách bất hợp lý; ngoài ra cũng cần tránh khuynh hướng vì không muốn gây thêm thất nghiệp, nên trước sự khó khăn của chủ xí nghiệp, không cho giần những trường hợp đáng giần, hoặc bắt chủ đền hồi quá đáng làm thiệt hại đến sản xuất.

Trên đây là một số vấn đề để các địa phương nghiên cứu và thi hành, gặp mắc mứu gì các địa phương nên báo cáo về Bộ để nghiên cứu và góp ý kiến giải quyết kịp thời.

Hà-nội, ngày 10 tháng 12 năm 1956

NGUYỄN-VĂN-TẠO