

THÔNG TƯ số 582 — LD/TT ngày 13-3-1957 giải thích thêm về việc thi hành thông tư số 19 — TT/LB ngày 27-10-1956 về chế độ lao động trên các công trường

BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Ủy ban Hành chính liên khu, khu, thành phố, tỉnh, các Khu, Sở, Ty, Phòng lao động.

Đồng kính gửi: Các Bộ và các Ngành có công trường, Tổng liên đoàn Lao động Việt-nam.

Trong việc thi hành thông tư Liên bộ số 19-TT/LB bổ sung thông tư Liên bộ số 4-TT/LB về chế độ lao động trên các công trường, qua phản ánh báo cáo thi một số địa phương, công trường có gặp một số mắc mưu, khó khăn.

Liên bộ đã ký thông tư số 4 và 19 cùng Tổng liên đoàn Lao động và các ngành có công trường đã hội nghị và thống nhất ý kiến giải thích một số điểm cụ thể sau đây:

1.— LƯƠNG

1. Đối với lao động thường trên các công trường, áp dụng ba mức lương 1.150đ, 1.250đ, 1.350đ theo thông tư số 19-TT/LB.

Tùy tình hình thực tế việc làm của từng công trường, kết hợp những ý kiến tham góp, xây dựng của công nhân, lao động mà nghiên cứu hướng dẫn phân loại xếp lương cho sát tính chất của từng loại việc.

Tránh khuynh hướng trả lương đồng loạt, xem việc nào cũng nặng nhọc vất vả như nhau, kém tác dụng khuyến khích phát triển sản xuất.

Hiện nay trên các công trường, có nơi thực hiện làm khoán, có nơi trả lương công nhật kèm theo thưởng năng suất. Còn đại bộ phận công trường trả lương ngày và lương tháng.

Chế độ làm khoán trên các công trường nhằm sử dụng nhân lực một cách hợp lý, khuyến khích công nhân, lao động phát huy sáng kiến, đẩy mạnh tăng năng suất, bảo đảm thực hiện kế hoạch.

Các công trường phải tích cực tạo điều kiện áp dụng chế độ làm khoán. Những nơi nào chưa có hoàn cảnh, điều kiện thực hiện làm khoán, thì tạm thời áp dụng thưởng năng suất trên cơ sở ba mức lương mới của thông tư số 19-TT/LB.

2. Hết sức tránh việc sử dụng nhân lực không hợp lý. Các công trường cố gắng tổ chức cách làm việc có phân công rành mạch, tránh tình

trạng xáo trộn, thay đổi việc làm luôn, như nay bố trí công tác này, mai làm công tác khác. Công việc sản xuất có được ổn định, người công nhân biết rõ loại công tác đang làm, mức lương được hưởng, sẽ ra sức nâng cao hiệu suất lao động, đi sâu vào công việc làm của mình.

Trong trường hợp đáng hưởng lương tháng, vì nhu cầu cần thiết bố trí làm việc nhẹ một vài ngày, mức lương thấp hơn, thì trả mức lương trước đã hưởng, không trừ bớt lương. Nếu làm công việc nặng hơn, thì tính thêm chênh lệch giữa hai mức lương trong những ngày đó để cộng vào số tiền lương tháng mà thanh toán.

Ví dụ: một người gánh gạch lương 1.250đ một ngày hay 31.250đ một tháng. Trong tháng 1-1957 người đó làm 15 ngày với mức lương 1.250đ, 4 ngày bố trí đẽo đôn gạch (với điều kiện nguyên vật liệu có tại chỗ) đáng lẽ chỉ được hưởng 1.150đ nhưng vẫn bảo đảm mức lương trước 1.250đ và 6 ngày cuối tháng lại sử dụng quai búa ở mức lương 1.350đ thì tính như sau:

25 ngày: 1.250đ x 25 = 31.250đ
6 ngày: (1.350đ — 1.250đ) x 6 = 600đ

Tổng cộng trong tháng đó sẽ trả lương là: 31.850đ

3. Cán bộ B, C trực tiếp lãnh đạo công tác nào hưởng lương theo loại việc ấy.

Những cán bộ B, C mà công trường tạm thời lấy lên giúp việc bộ máy hành chính quản trị hoặc làm công tác chính trị vẫn hưởng lương như khi còn ở đơn vị song được hưởng thêm phụ cấp 1.200đ hay 1.300đ.

Trong trường hợp được lấy lên công tác ở các bộ môn, văn thư, cung cấp, tài vụ hoặc vào ban phụ trách công trường mà được chính thức tuyển dụng vào biên chế, sắp xếp cấp bậc theo thang lương hành chính của công trường thì hưởng mức lương của cấp bậc được xếp, không có phụ cấp chức vụ nữa.

Cán bộ được điều động về Ty, Khu, Nha, Bộ để bố trí công tác, trong thời gian nằm chờ, không hưởng phụ cấp chức vụ. Các ngành phải tranh thủ sắp xếp công tác, tránh tình trạng để nằm chờ lâu ngày lãng phí nhân lực và có ảnh hưởng đến tư tưởng của cán bộ.

4. Đối với cấp dưỡng, tiếp phẩm, cần cứ vào công việc nặng nhẹ, hiệu suất công tác mà hưởng theo 3 mức lương 1.150đ, 1.250đ, 1.350đ. — Tùy theo trường hợp cụ thể, công tác vất vả, nặng nhọc, khác nhau để đãi ngộ đúng với khả năng cống hiến của từng người. Không nhất thiết chỉ xếp cấp dưỡng tiếp phẩm đồng loạt ở một mức lương hoặc chỉ xếp ở hai mức 1.250đ, 1.350đ.

Cần có kế hoạch bố trí để anh chị em có thì giờ nghỉ ngơi, sinh hoạt, học tập. Có thể nghiên cứu cách cho nghỉ luân phiên hàng tuần.

www.ThuVienPhapLuat.com
Tel: +84-6-3945-6684
LAWSON

Nếu không được nghỉ, phải làm thêm ngày nào (kể cả chủ nhật) thì hưởng lương thêm như ngày thường, còn làm việc trong ngày lễ chính thức được hưởng lương gấp đôi.

Đối với những người hưởng lương tháng, mà những ngày chủ nhật hay ngày nghỉ lễ phải làm việc và không có điều kiện để nghỉ bù, thì hưởng thêm 1/25 số tiền lương tháng.

5. Trong công nhân, lao động nói chung, có một số biết nghề, nhưng công trường chưa có điều kiện sử dụng đúng nghề vẫn làm công tác lao động thì vẫn hưởng theo 3 mức lương 1.150đ, 1.250đ, 1.350đ (làm việc nào hưởng lương của việc đó).

Nếu được sử dụng đúng nghề thì dựa theo bảng lương thợ của thông tư số 4 và 19 mà sắp xếp theo trình độ khả năng nghề nghiệp và được hưởng lương thợ kể từ ngày được sử dụng vào công việc theo nghề của mình.

Các ngành lập danh sách những người có nghề mà không thể sử dụng đúng nghề, nói rõ những nghề cũ, gửi về Bộ Lao động theo dõi để có dịp thì sẽ điều động, bố trí công tác thích hợp.

6. Không thi hành các mức tăng lương 5%, 8%, 12% cho lao động các công trường vì lương công trường theo 3 mức 1.150đ, 1.250đ, 1.350đ áp dụng từ 1-10-1956 đã tăng thêm từ 10,57%, 15,74% và 20,5%.

7. Thông tư Liên bộ số 21-TT/LB ngày 15-11-1956 đã quy định bỏ khoản phụ cấp đất đỏ 1.000đ áp dụng cho công trường kể từ 1-10-1956.

Nhưng một số nơi từ tháng 10-1956 trở đi vẫn còn thi hành khoản phụ cấp 1.000đ trên cơ sở các mức lương của thông tư số 10-TT/LB. Vậy từ nay áp dụng cho đúng tinh thần thông tư số 21-TT/LB ngày 15-11-1956 quy định bỏ khoản phụ cấp 1.000đ. Nơi nào đã trót thi hành rồi không phải truy hoàn lại.

8. Trừ hai loại thợ mộc, xẻ đã được nâng mức lương ở thông tư số 19-TT/LB, các loại thợ chuyên nghiệp khác như rèn, sắt, nề, sơn thì vẫn trả lương theo bảng lương quy định trong thông tư số 4-TT/LB và cũng không tăng thêm 5%, 8%, 12%. Ở nơi nào có phụ cấp khu vực thì hưởng phụ cấp khu vực ở nơi đó.

Trong việc xếp lương cho số thợ này (theo thông tư số 4) nếu trước đây xếp có gò bó hoặc chưa thật sát, hợp lý, thì nay cũng cần nhắc cho kỹ và điều chỉnh lại. Trong việc điều chỉnh tránh khuynh hướng điều chỉnh tràn lan, nhất loạt, hết thầy mọi người đều lên bậc.

Sau khi điều chỉnh, anh em sẽ hưởng mức lương mới theo cấp bậc mới kể từ ngày điều chỉnh, không truy lĩnh.

II. — ỚM

1. Các công trường phải có kế hoạch bố trí lực lượng lao động, sắp xếp công tác sản xuất đi vào nề nếp, xác định tính chất công việc của các loại lao động để định những mức lương thích hợp. Trên cơ sở những mức lương đó mà tính phụ cấp khi ốm đau.

Trong trường hợp có một sự phân công đột biến, như bố trí một người làm nhiều việc hưởng nhiều mức lương khác nhau, như nay làm theo mức lương 1.150đ, mai 1.250đ và ngày kia có thể 1.350đ thì lấy mức lương mà người đó được hưởng nhiều ngày hơn trong tháng để tính phụ cấp ốm.

Ví dụ: Tháng 1-1957 có 31 ngày, một người làm việc 5 ngày mức lương 1.150đ, 7 ngày 1.250đ, 4 ngày 1.350đ, còn lại 15 ngày ốm thì lấy mức lương 1.250đ để trả phụ cấp ốm 10 ngày nguyên lương và 5 ngày 80%.

2. Nếu ốm trong khoảng từ mùng 1 đến ngày 15 trong tháng, thì lấy mức lương của loại việc mà người đó làm nhiều ngày hơn trong tháng trước để tính (như điều 1 trên).

3. Trong tháng ốm lặt vặt một vài ngày, không đi làm rồi lại ốm, nhưng mỗi lần ốm không quá 10 ngày, không nên tính gộp lại hàng tháng mà phải cho hưởng nguyên lương của những đợt ốm ấy.

Cán bộ, công đoàn và anh chị em trong đơn vị chú ý đi sát, giúp đỡ nhau nhằm giáo dục tôn trọng kỷ luật lao động, nêu cao tinh thần trách nhiệm và thái độ đúng đắn trong công tác.

Trong trường hợp mà ban phụ trách đơn vị và y tế xét thực sự người khai ốm không đáng phải nghỉ việc, mà người đó không nghe cứ nghỉ không chịu đi làm, thì không trả lương cho những ngày nghỉ đó. Trường hợp này thì hành phải hết sức thận trọng, vừa phải đứng trên tinh thần đề cao kỷ luật lao động, vừa phải có ý thức bảo vệ sức khỏe cho những người lao động. Y tá phải chịu trách nhiệm đầy đủ trong sự khám bệnh và đánh giá sức khỏe của anh chị em.

4. Ốm đưa đi bệnh viện nhưng bệnh viện chưa có điều kiện thu nhận và chứng nhận cho điều trị tại chỗ (phải nằm ở lán trại hoặc ở gia đình) thì cũng được chăm sóc thuốc men, bồi dưỡng như ở bệnh viện.

5. Để bảo đảm chính sách huy động, sử dụng công nhân lao động, khi lấy người đi công trường, cơ quan lao động và ngành sở quan phối hợp với cơ quan y tế địa phương tổ chức khám bệnh ở ngay tại địa phương hoặc khi đã lấy vào công trường rồi thì công trường phải tổ chức khám sức khỏe. Nếu có người mắc bệnh kinh niên từ nhà đi,

xét không thể công tác lao động nặng nhọc được, thì kiên quyết cho về ngay từ lúc đầu.

Trong trường hợp ở một số nơi, có người đến công trường làm được ít ngày rồi bệnh kinh niên mới phát sinh, trạm xá công trường có thể xét cụ thể từng trường hợp, không thể chữa trong một thời gian ngắn khỏi bệnh, thì giải quyết cho về gia đình để tự chữa. Theo yêu cầu của bệnh nhân, có thể cấp giấy giới thiệu với bệnh viện địa phương để được ưu tiên thu nhận và được điều trị như nhân dân.

Khi trở về nhà trị bệnh được cấp tiền tàu xe và mỗi ngày đi đường được phụ cấp 80% lương (và phụ cấp khu vực nếu có) thì hành cho cả lao động và thợ.

Nếu có người đi công trường đã lâu ngày, trải qua thời gian công tác, do điều kiện làm việc nặng nhọc hoặc do ảnh hưởng khí hậu xấu mắc bệnh kinh niên thì bệnh xá, trạm xá công trường cố gắng chăm lo thuốc men và bồi dưỡng. Nếu xét thấy bệnh kinh niên không thể chữa trong một thời gian mà khỏi được, thì công trường giới thiệu đến bệnh viện địa phương để được tiếp tục điều trị như nhân dân. Khi đã được bệnh viện thu nhận thì người bệnh được công trường thanh toán phụ cấp thời việc (theo tinh thần thông tư 19). Thời gian để tính phụ cấp thời việc là tổng số thời gian người đó phục vụ liên tục qua các công trường và cả thời gian bị ốm.

Đối với anh chị em miền Nam mắc bệnh kinh niên, mất sức lao động không còn đủ sức khỏe để làm việc, cả đến công tác nhẹ, mà xét ở trạm xá, bệnh xá công trường không thể điều trị lành mạnh được thì tiến hành phân loại và đưa đi an dưỡng, điều dưỡng.

Các khoản chi phí về điều trị cho anh chị em miền Nam nằm ở trại an dưỡng, điều dưỡng theo chế độ chung đã quy định.

Một tháng trước khi có người lao động miền Nam ra trại thì Ban phụ trách trại có nhiệm vụ báo cáo cho Bộ Lao động hoặc Khu, Ty Lao động và ngành sở quan biết để bố trí công tác, tránh cho anh chị em lúc ra khỏi trại phải nằm chờ lâu. Do đó, không áp dụng phụ cấp thời việc lúc vào trại như công nhân, lao động miền Bắc.

6 — Ốm sắp khỏi, nhưng tiêm thuốc bị áp xe phải nằm lại, thì được tiếp tục chăm sóc điều trị, những ngày nằm lại (kể cả ngày chủ nhật) được hưởng cả lương (và phụ cấp khu vực nếu có) chứ không phải 80% lương.

III. — THAI SẢN

Nhất thiết không huy động người có chữa đi công trường.

Nếu đã có người chữa ở công trường thì cố gắng bố trí công việc nhẹ và chữa được 8 tháng phải cho về để đẻ. Mỗi người nghỉ đẻ (không phân biệt thời gian phục vụ công trường ngắn hay dài ngày) được phụ cấp 50 ngày lương (và phụ cấp khu vực nếu có) và 15.000đ để bồi dưỡng, chi tiêu trong khi đẻ. Nếu xin thôi việc ngoài phụ cấp thai sản được trả thêm phụ cấp thời việc nói ở mục VIII thông tư số 19.

Như vậy phụ cấp thai sản nhằm giúp đỡ cho người chữa được 8 tháng. Chữa dưới 8 tháng mà phải cho về thì không được hưởng phụ cấp thai sản.

IV. — CÁCH THANH TOÁN TIỀN TÀU XE VÀ PHỤ CẤP NGHỈ PHÉP TRƯỚC VÀ SAU NGÀY BAN HÀNH THÔNG TƯ SỐ 19-TT-LB

1— Chế độ nghỉ hàng năm trên các công trường hiện nay chưa quy định.

Có người đã liên tục phục vụ từ công trường này sang công trường khác, mong muốn được trở về thăm gia đình và quê hương.

Để đáp ứng nguyện vọng chính đáng đó, theo tinh thần thông tư số 19-TT/LB, việc nghỉ phép để ra là nhằm mục đích chiếu cố đến những người đi công trường xa, đã lâu ngày, đồng thời chiếu cố đến hoàn cảnh và yêu cầu đặc biệt hay cấp bách của từng người như thành lập gia đình, cha mẹ, vợ con ốm yếu nặng, hoặc chết. Do đó, việc cho đi phép chỉ có thể giải quyết dần dần và lần lượt. Việc sắp xếp cho người đi phép cần được bố trí chu đáo để không ảnh hưởng đến kế hoạch công tác của công trường, bảo đảm ổn định tư tưởng công nhân lao động yên tâm phục vụ sản xuất.

2— Đi nghỉ phép trước ngày 27-10 là ngày ban hành thông tư số 19-TT-LB có hai trường hợp:

a) Được nghỉ phép và trở lại công trường trước 27-10 thì không được hưởng lương và tiền tàu xe.

b) Được nghỉ phép trước 27-10 và trở lại công trường sau ngày 27-10 trong phạm vi số ngày được nghỉ phép, chỉ được hưởng lương những ngày sau 27-10 và một lượt tiền tàu xe.

3— Trong mọi trường hợp nghỉ phép quá hạn không được hưởng lương (và phụ cấp khu vực nếu có) trong những ngày nghỉ phép quá hạn, mà chỉ được thanh toán tiền tàu xe đi về và lương những ngày trong phạm vi được nghỉ phép.

4— Đối với người địa phương ra làm công trường ở ngay địa phương có tính chất thường xuyên, lâu dài hay chỉ thuê mượn trong 5, 10 ngày thời nói chung việc nghỉ phép không đề ra. Đối với những người được sử dụng dài hạn, trong

những trường hợp đặc biệt, như lấy vợ lấy chồng, cha mẹ vợ con ốm yếu nặng hoặc chết, cần phải nghỉ phép thì sẽ do công trường xét định. Mức độ thời gian và phụ cấp nghỉ phép theo tinh thần thông tư số 19-TT/LB.

5 — Tiền tàu xe và tiền phụ cấp đi phép chỉ cấp phát cho những người được đi phép. Trường hợp không đi phép mà gia đình lên thăm thì công trường không cấp số tiền lương những ngày mà người đó sẽ được đi phép cũng như tiền tàu xe để giao cho gia đình như có nơi để nghỉ. Những anh chị em không có bà con thân thuộc, không có việc cần thiết phải đi phép thì không đặt vấn đề truy lĩnh quyền lợi gì cả và cũng không đặt vấn đề nghỉ tại chỗ có phụ cấp.

V. — PHỤ CẤP THỜI VIỆC

1 — Công trường là một cơ sở sản xuất có thời gian, tập trung một số lớn nhân lực tự nguyện tự giác tham gia sản xuất.

Trên các công trường hiện nay, thường xuyên vẫn có những người hoặc vì sức yếu, hoặc vì công trường hết công tác, giải tán phải cho nhân công về địa phương.

Để chiếu cố đến những người thôi việc ở công trường có điều kiện sinh sống trong một thời gian tìm công ăn việc làm tại địa phương, ngoài tiền tàu xe và tiền phụ cấp đi đường, anh chị em còn được hưởng một khoản phụ cấp thời việc theo tinh thần nói ở mục VIII thông tư số 19-TT/LB.

Đối với một số trường hợp cụ thể, giải quyết như sau:

a) Đang ở công trường xin đi học văn hóa hay các lớp chuyên nghiệp, do nhà trường đãi thọ hoặc tự túc, không phải trả phụ cấp thời việc.

b) Trường hợp thôi việc ở công trường chuyển sang cơ quan có công tác ngay, cũng không phải trả phụ cấp thời việc.

c) Hiện nay, có một số công nhân lao động ở Thủ đô và các thành phố khác muốn xin thôi làm ở công trường để lấy tiền phụ cấp thời việc về buôn bán vật. Nếu buôn bán ế ẩm, tiêu phí hết số tiền phụ cấp đó họ sẽ xin trở lại công trường.

Vì vậy các công trường cần kiên trì giải thích để anh chị em thấy rõ những khó khăn về sinh hoạt ở thành phố, yên tâm ở lại phục vụ sản xuất. Trường hợp đã nhiều lần giải thích mà cứ xin về, ban phụ trách công trường có thể giải quyết cho về mà không có phụ cấp thời việc.

Nói chung, trong lúc công trường đang tiếp tục công tác, có người khỏe mạnh xin về không có lý do chính đáng, công trường đã nhiều lần

giải thích mà cứ xin về, công trường bắt buộc phải cho về thì không có phụ cấp thời việc.

d) Gia đình được chia ruộng đất sau cải cách ruộng đất nhưng vì gia đình gặp hoàn cảnh đặc biệt như cha, mẹ, vợ, con ốm yếu nặng hoặc chết, không có người sản xuất, nếu có sự xác nhận của địa phương là đủ điều kiện về tham gia sản xuất nông nghiệp thì tùy từng trường hợp cụ thể, công trường xét và cho về, được phụ cấp thời việc.

Công trường hết việc nhưng ngành sở quan cần điều động số nhân lực sang công trường khác trong ngành đó, nếu có người không bằng lòng đi, xin về không có lý do chính đáng thì không có phụ cấp thời việc.

e) Trong trường hợp một ngành chỉ có một công trường mà hết việc, phải giải tán, cơ quan lao động địa phương điều động số nhân lực đó đến một công trường khác nhằm đảm bảo cho anh chị em có việc làm không thất nghiệp. Nhưng qua nhiều lần vận động giải thích của cơ quan lao động địa phương mà có người xin về thì không phụ cấp thời việc. Cũng trong trường hợp, nếu cơ quan lao động không điều phối đi nơi khác được vì không một ngành nào cần nhân lực nữa, thì số người cho về được hưởng phụ cấp thời việc.

2 — Quan niệm chung về liên tục công tác, không bị gián đoạn, là chuyển liên tiếp công tác từ công trường này sang công trường khác. Thời gian phụ cấp thời việc là thời gian phục vụ liên tục trên các công trường, không phân biệt công trường thuộc Bộ nào, ngành nào.

Trường hợp làm việc ở một công trường này độ một thời gian rồi về nhà nghỉ ít lâu rồi lại đi làm một công trường khác, thì lấy thời gian công tác ở công trường mới tới để trả phụ cấp thời việc, không tính thời gian làm ở công trường trước vì không liên tục phục vụ.

Trong khi công trường sử dụng nhiều công nhân lao động đã làm lâu và liên tục ở các công trường khác chuyển tới mà công trường cuối cùng chỉ làm độ một thời gian ngắn thôi rồi hết việc, thì công trường đó cũng cứ thanh toán phụ cấp thời việc. Để khỏi ảnh hưởng đến giá thành sản xuất, khoản phụ cấp thời việc đó sẽ thanh toán và quyết toán riêng.

VI. — ĐỐI VỚI CÔNG TRƯỜNG Ở NGAY ĐỊA PHƯƠNG (thành phố thị trấn)

1 — Đối với công nhân, lao động, làm công tác ở các công trường trong thành phố hoặc xung quanh thành phố, thị trấn... sáng đi tối về, nhưng việc làm có tính chất thường xuyên và thời gian

lâu, thì công trường không phải lo bố trí cung cấp các khoản chiếu, nhà ở, bát đĩa, dầu đèn... (vì không sống tập trung). Nhưng cũng ở trong trường hợp này, có một số buổi trưa cần nghỉ lại ở công trường, thì cơ quan quản trị công trường cũng có trách nhiệm chăm lo, bố trí nơi nghỉ trưa cho anh chị em.

2 — Nếu không có điều kiện về gia đình, phải ở tập trung ở công trường, anh em được hưởng những quyền lợi về tổ chức đời sống tập thể ở công trường.

Đối với cả hai trường hợp 1 và 2, anh chị em đều được hưởng quyền lợi vui khỏe, học tập, bảo chi, thuốc men, bồi dưỡng ốm đau, tai nạn lao động quy định trong thông tư số 4, số 19.

VII. — NƯỚC UỐNG

Thông tư số 19-TT/LB đã quy định tất cả công nhân, lao động phục vụ cho công trường đều được công trường đài thọ tiền chè và củi đun để cung cấp đủ nước nóng uống trong khi làm công tác lao động trên công trường.

Trong thời gian vừa qua, việc chi tiêu về cung cấp nước uống không thi hành thống nhất. Tình trạng tùy tiện áp dụng khá phổ biến. Có nơi đã thanh toán tiền chè và củi đun cho mỗi người một ngày là 50 đồng, có nơi 30 đồng và 20 đồng.

Nếu tính riêng về khoản cung cấp này thì trong năm 1956, các công trường kiến thiết cơ bản, xây dựng, đê điều, thủy nông... đã sử dụng hết 58 triệu 148.056 ngày công, mỗi người trung bình phải đài thọ một ngày là 20 đồng nước uống, thì đã tốn phí hết:

$58.148.056 \text{ ngày công} \times 20d = 1.162.961.120d$
(một nghìn một trăm sáu mươi hai triệu chín trăm sáu mươi một ngàn một trăm hai chục đồng).

Để tiết kiệm cho ngân sách một số tiền có thể chỉ dùng vào công việc kiến thiết khác, trong lúc chúng ta đang có nhiều khó khăn về kinh tế tài chính, kể từ ngày 1-4-1957 trở đi việc cung cấp chè và củi đun nước uống trên công trường trong khi làm công tác lao động sẽ do anh chị em tự giải quyết lấy.

Tuy nhiên, Ban phụ trách công trường, công đoàn vẫn có trách nhiệm nhắc nhở anh chị em phải giữ vệ sinh, uống nước chín, để tránh xảy ra bệnh tật.

Kiểm điểm việc thi hành thông tư số 4 và 19, trên tình hình thực tế có nhiều mắc mứu khó khăn. Trên đây là một số vấn đề chính mà các ngành đã thống nhất ý kiến.

Đề nghị các Bộ, các ngành các cơ quan lao động địa phương sẽ nghiên cứu hướng dẫn, trong trường hợp có những vấn đề tương tự cần được giải quyết cho thích hợp.

Trong quá trình thực hiện, nếu gặp khó khăn trở ngại hoặc phát hiện vấn đề gì mới xin phản ảnh cho Bộ tôi biết để kịp thời giải quyết.

Hà nội, ngày 13 tháng 3 năm 1957

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

THÔNG TƯ số 9-LĐ/TT ngày 1-7-1957 quy định việc khai báo về lương và các quyền lợi khác của người làm công trong các xí nghiệp tư doanh.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các ông Chủ tịch Ủy ban Hành chính các liên khu, khu, thành phố và tỉnh.
Các ông Giám đốc các Khu, Sở, Trường ty và Trường phòng lao động.

Điều 7 của Bản điều lệ tạm thời quy định việc điều chỉnh quan hệ giữa người làm công và chủ xí nghiệp tư doanh đã quy định: «Tiền lương và các khoản phụ cấp của người làm công do người làm công và chủ xí nghiệp thương lượng mà định trong hợp đồng và báo cho cơ quan lao động biết».

Việc khai báo về tiền lương và các quyền lợi của người làm công trong các xí nghiệp tư nhân đã được đặt thành một nguyên tắc. Bộ giải thích rõ như sau: «Người làm công và chủ xí nghiệp trên cơ sở hiểu rõ chính sách, cùng nhau thương lượng quy định tiền lương và các khoản phụ cấp, phải báo cáo cho cơ quan lao động địa phương biết và phải đợi sự chuẩn y của cơ quan lao động mới được thi hành, trái lại nếu cơ quan lao động do xét thấy chưa được hợp lý (hoặc quá thấp, hoặc quá cao) thì sẽ góp ý kiến đề 2 bên xét và thương lượng để cùng nhau thỏa thuận lại một mức lương hợp lý hơn, có lợi cho hai bên, có lợi cho sản xuất, phục vụ quốc kế dân sinh».

Từ trước đến nay, người làm công và chủ xí nghiệp trong các xí nghiệp tư nhân chưa thi hành đúng dẫn quy định trên. Bộ nhắc lại và quy định cụ thể trách nhiệm khai báo của chủ xí nghiệp tư nhân như sau: