

với điểm I và điểm II trong công văn này thì nay không đặt vấn đề tính lại để truy lĩnh hoặc truy hoàn; từ nay các cơ quan và địa phương thi hành như trên để được thống nhất.

Đối với cán bộ, công nhân viên trong biên chế (còn lĩnh lương) yếu, mệt, đau, ốm đi nằm chữa bệnh ở Hải phòng, Hồng quang, Thái bình, v.v... hoặc các địa phương về nằm chữa bệnh ở Hà nội cũng đều áp dụng theo công văn này.

*

Trên đây, Bộ Nội vụ dựa vào tinh thần nghị định 58-NĐ/LB ngày 30-4-1956, thông tư 21-TT/LB ngày 15-11-1956 của Liên bộ Nội vụ — Tài chính — Lao động và thông tư 30-PQC ngày 28-9-1956 của Bộ Nội vụ để nói rõ về cách tính lương và phụ cấp khu vực cho cán bộ, công nhân viên đi công tác và các đoàn thám dò địa chất, khảo sát cầu đường, điều tra rừng, còn các điểm khác vẫn thi hành theo nghị định và thông tư trên.

Hà nội, ngày 22 tháng 11 năm 1957

T.L. Bộ trưởng Bộ Nội Vụ

Phó Giám đốc Vụ Cán bộ

VŨ CÔNG PHỤ

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 21-LĐ/NC ngày 11-10-1957 về những nguyên tắc thủ tục điều hòa phân phối nhân công giữa cơ quan lao động với các Bộ, các ngành, các xí nghiệp, doanh nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các Ủy ban Hành chính các khu, thành phố, và tỉnh.

Các ông Giám đốc Khu, Sở Lao động.

Các ông Trưởng ty Lao động tỉnh, thành phố.

Đồng kính gửi: Các Bộ,

Ủy Ban Kế hoạch Nhà nước.

Căn cứ vào nhiệm vụ thống nhất quản lý, điều hòa, phân phối nhân công mà Chính phủ đã giao cho Bộ Lao động và Chỉ thị số 4549-Ttg ngày 1-7-1957 của Thủ tướng phủ giải thích việc tuyển mộ

nhân công của các xí nghiệp quốc doanh thực hành chế độ hạch toán kinh tế.

Sau khi trao đổi thống nhất ý kiến với các Bộ, các ngành trong cuộc hội nghị ngày 13-9-1957,

Bộ Lao động ra thông tư này nói về những nguyên tắc thủ tục điều hòa phân phối nhân công giữa cơ quan lao động với các Bộ, các ngành, các xí nghiệp, doanh nghiệp, công nông lâm trường, để tạo điều kiện thuận lợi cho việc tuyển mộ nhân công của các ngành sử dụng, đồng thời đảm bảo được sự thống nhất quản lý, điều hòa, phân phối nhân công, thực hiện tốt các chính sách đối với lao động của Đảng và Chính phủ.

A. Vấn đề tuyển dụng vào biên chế và thuê mượn tạm thời.

1. Căn cứ vào kế hoạch nhân công toàn niên đã được ghi trong kế hoạch Nhà nước và Chính phủ chuẩn y, từng quý các Bộ, các ngành sử dụng nhân công làm bản yêu cầu gửi sang cơ quan lao động trước 1 tháng (thuộc kế hoạch trung ương thì gửi sang Bộ Lao động, thuộc kế hoạch địa phương thì gửi sang Sở Lao động thành phố hoặc Ty Lao động tỉnh) trong đó cần ghi rõ: số lượng từng loại nhân công (mộc, nề, máy, điện, lao động v.v...) tiêu chuẩn về nghề nghiệp, sức khỏe, chế độ sử dụng tạm thời hay tuyển vào biên chế, thời gian và địa điểm làm việc để cơ quan lao động nghiên cứu kế hoạch phân phối.

2. Theo kế hoạch phân phối của cơ quan lao động, các Bộ, các ngành có kế hoạch cụ thể giao trách nhiệm cho các xí nghiệp, doanh nghiệp, công nông lâm trường trực tiếp đi tuyển mộ. Nếu tuyển mộ theo kế hoạch đã phân phối mà gặp khó khăn chưa đủ yêu cầu, thì báo cho cơ quan lao động địa phương nơi tuyển mộ biết để đề nghị cơ quan lao động cấp trên (Khu hoặc Sở) phân phối thêm ở nơi khác. Hoặc nếu ngành sử dụng biết ở địa phương nào có loại nhân công thích hợp với yêu cầu thì báo cho cơ quan lao động biết để phân phối giới thiệu tuyển mộ.

Trường hợp cơ quan lao động có văn bản báo chính thức không đủ loại nhân công theo yêu cầu thì ngành sử dụng có quyền tự tuyển mộ loại nhân công theo tiêu chuẩn, chế độ như đã thỏa thuận với cơ quan lao động để bảo đảm nhu cầu của ngành mình. Khi đi tuyển mộ ở địa phương nào cần có sự liên hệ phối hợp với cơ quan lao động địa phương đó để có sự cộng tác giúp đỡ và theo dõi được tình hình tuyển mộ.

3. Đối với những yêu cầu nhân công lẻ tẻ không ghi trong kế hoạch, sử dụng theo chế độ thuê mượn tạm thời, thì xí nghiệp, doanh nghiệp, công nông lâm trường thuộc kế hoạch trung ương ở địa phương nào trực tiếp yêu cầu với cơ quan

lao động địa phương đó phân phối mà không phải qua Bộ Lao động. Trường hợp có những yêu cầu lẻ-tẻ, cấp bách cần 5, 10 thợ hoặc 20, 30 lao động thường, sử dụng trong một thời hạn ngắn 5, 10 ngày để sửa kho tàng, nhà cửa, chuyển nguyên vật liệu v.v... mà địa điểm ở xa cơ quan lao động thì xí nghiệp, doanh nghiệp công nông trường trực tiếp với Ủy ban Hành chính huyện, xã địa phương yêu cầu phân phối để thuê mượn rồi báo cáo cho Ty Lao động tỉnh biết sau.

Riêng việc tuyển dụng nhân công vào biên chế, các ngành nhất thiết phải qua cơ quan lao động phân phối. Nhưng ở các thành phố, thị xã, dù yêu cầu nhân công lẻ-tẻ cũng đều phải qua Sở, Ty Lao động địa phương phân phối giới thiệu tuyển mộ.

4. Căn cứ vào kế hoạch phân phối nhân công từng quý của Bộ Lao động, mỗi khi xí nghiệp, công trường v.v... cần tuyển mộ nhân công, phải có văn bản yêu cầu gửi trước cho cơ quan lao động địa phương nơi tuyển mộ để chuẩn bị phân phối. Trong đó cần ghi rõ: số lượng từng loại nhân công (mộc, nề, nguội, điện, lao động...) tiêu chuẩn nghề nghiệp, sức khỏe, chế độ sử dụng tạm thời hay biên chế, thời gian sử dụng, ngày tuyển mộ, địa điểm làm việc v.v... Khi tuyển mộ ngành sử dụng sẽ cùng cơ quan lao động địa phương thảo luận để thống nhất về tiêu chuẩn, giá cả, kế hoạch tuyển mộ và trong quá trình tuyển mộ có những mắc mưu khó khăn, cán bộ tuyển mộ của ngành sử dụng phải có sự trao đổi thảo luận với cơ quan lao động để tìm biện pháp giải quyết đảm bảo việc tuyển mộ được kết quả.

Sau mỗi đợt tuyển mộ, các ngành sử dụng phải báo cáo cho cơ quan lao động biết kết quả, khó khăn và trở ngại.

5. Đối với những yêu cầu nhân công mà cơ quan lao động đã giới thiệu phân phối nhưng do những khó khăn về thiết kế, nguyên vật liệu, thời tiết, cán bộ v.v... mà phải hoãn lại hoặc đình chỉ không tuyển mộ nhân công nữa, các Bộ, các ngành cần kịp thời báo cho cơ quan lao động nơi phân phối biết để có kế hoạch phân phối cho các ngành khác. Trường hợp đã tập trung nhân công rồi thì ngành sử dụng có trách nhiệm thanh toán những quyền lợi như tiền xe, tiền ăn đường v.v... và giải thích chu đáo trước khi nhân công trở về địa phương; đồng thời báo cáo ngay cho Ủy ban Hành chính và cơ quan lao động địa phương biết để theo dõi hoặc điều chỉnh cho ngành khác.

6. Khi tuyển dụng vào biên chế phải có văn bản tuyển dụng, đối với nhân công thuê mượn tạm thời thì phải ký kết hợp đồng tập thể hoặc hợp đồng cá nhân. Trong hợp đồng cần ghi rõ

nhiệm vụ và quyền lợi của nhân công và ngành sử dụng có cơ quan lao động địa phương hoặc Ủy ban Hành chính huyện, xã (ở những nơi xa cơ quan lao động) chứng kiến. Hợp đồng sẽ làm ba bản: một bản ngành sử dụng giữ, một bản giao cho nhân công, một bản gửi cơ quan lao động địa phương nơi tuyển mộ (chỉ gửi cho cơ quan lao động những hợp đồng tập thể).

B. — Vấn đề điều chỉnh nhân công hết việc và sử dụng chưa hợp lý.

1. Các Bộ, các ngành có nhân công hết việc, trước hết là do các Bộ, các ngành tự điều chỉnh trong ngành mình trước. Nếu không có khả năng tự điều chỉnh cần báo trước cho Ủy ban Hành chính và cơ quan lao động biết trước một tháng nếu thuộc kế hoạch trung ương thì báo cho Bộ Lao động, đồng thời báo cho Ủy ban Hành chính và cơ quan lao động địa phương; nếu thuộc kế hoạch địa phương thì báo cho Ủy ban Hành chính và cơ quan lao động địa phương (thành phố hay tỉnh). Trong báo cáo cần ghi rõ: số lượng các loại nhân công, trình độ kỹ thuật, số ốm đau, tình hình tư tưởng, ngày hết việc v.v... để cơ quan lao động nghiên cứu, nếu có yêu cầu mới mà tiêu chuẩn nhân công hết việc phù hợp thì điều chỉnh cho các ngành khác. Nếu không có yêu cầu thì cơ quan lao động sẽ cùng các Bộ, các ngành thảo luận biện pháp giải quyết.

2. Trong lúc công trường hết việc đang chờ đợi biện pháp giải quyết của Bộ sở quan, đối với những nhân công trong biên chế, cán bộ lao động miền Nam, bộ đội phục viên, thanh niên xung phong, các ngành có nhiệm vụ tiếp tục quản lý, bố trí công tác tạm thời, hoặc tổ chức học tập để ổn định tư tưởng cho anh em. Nếu không có quyết nghị của cấp trên thì không nên tự ý giảm ảnh hưởng tới việc chấp hành các chính sách.

3. Đối với những thợ chuyên nghiệp sử dụng chưa đúng nghề các ngành cần có kế hoạch dần dần sử dụng hợp lý (trừ những nghề không còn thích hợp với yêu cầu hiện nay). Trường hợp các ngành không tự điều chỉnh được, thì báo cho cơ quan lao động biết để nếu có yêu cầu của ngành khác thích hợp sẽ điều chỉnh dần. Nếu có những loại thợ chuyên nghiệp sử dụng chưa hợp lý mà có ngành khác cần những loại thợ đó thì cơ quan lao động sẽ báo cho ngành đang sử dụng biết trước một tháng để tự điều chỉnh. Nếu ngành đó không tự điều chỉnh được thì cơ quan lao động sẽ điều chỉnh cho các ngành khác và nếu cần cơ quan lao động sẽ giới thiệu người khác thay thế.

4. Tất cả những loại nhân công trong biên chế cũng như nhân công thuê mượn sử dụng tạm thời

cần điều chỉnh từ ngành này qua ngành khác thuộc hai Bộ khác nhau, đều phải qua cơ quan lao động các ngành không nên tự liên hệ giải quyết riêng với nhau để dẫn tới những ảnh hưởng không tốt về mặt tư tưởng, về mặt thực hiện chính sách và gây khó khăn cho việc quản lý của cơ quan lao động.

Khi điều chỉnh từ ngành này qua ngành khác, cơ quan lao động sẽ mời hai ngành tới thảo luận kế hoạch điều chỉnh, rồi hai ngành tổ chức giao nhận với nhau. Ngành sử dụng trước khi giao nhận công cho ngành khác phải thanh toán mọi quyền lợi mà nhân công có quyền được hưởng, nói rõ nhiệm vụ, công tác sắp tới và tổ chức kiểm điểm để thanh toán các thắc mắc còn tồn tại, rồi mới giao nhân công cho ngành mới để tránh khỏi những phiền phức về sau. Khi hai ngành giao nhận với nhau cần có biên bản làm thành ba bản: một bản giao cho ngành có nhân công hết việc, một bản giao cho ngành nhận nhân công và một bản gửi cho cơ quan lao động để theo dõi.

Khi hai ngành đã giao nhận với nhau rồi thì tránh việc trả nhân công lại cho ngành cũ, trường hợp có những mắc mứu thì do hai ngành thương lượng với nhau mà giải quyết, không nên giới thiệu nhân công về cơ quan lao động yêu cầu giải quyết.

5. Đối với những loại nhân công sử dụng theo chế độ hợp đồng thuê mượn tạm thời đã hết việc, nếu ngành đó không tiếp tục sử dụng nữa hoặc cơ quan lao động không điều chỉnh cho ngành khác được, thì ngành sử dụng căn cứ vào thời hạn ghi trong hợp đồng mà cho nhân công về địa phương, đồng thời báo cho cơ quan lao động địa phương biết. Trước khi nhân công về ngành sử dụng phải thanh toán đầy đủ những quyền lợi đã ghi trong hợp đồng cho nhân công, tổ chức kiểm điểm, khen thưởng chu đáo. Trường hợp do kế hoạch sản xuất, kiến thiết, kinh doanh thay đổi hoặc hoàn thành sớm, nhân công hết việc làm, hoặc nhân công chưa làm hết thời hạn ghi trong hợp đồng mà yêu cầu về trước, các ngành sử dụng cần phối hợp với cơ quan lao động địa phương để cùng tìm biện pháp giải quyết.

Để việc thực hiện thông tư này có kết quả, Bộ Lao động đề nghị các Bộ, các Ủy ban Hành chính, các Khu, Sở, Ty Lao động có kế hoạch phổ biến sâu rộng cho cán bộ phụ trách các xí nghiệp, doanh nghiệp, công nông lâm trường và Ủy ban Hành chính các huyện, quận xã, Khu phố để thực hiện. Trong quá trình thực hiện gặp những mắc mứu khó khăn gì xin kịp thời báo cho Bộ Lao động đề nghiên cứu bổ sung.

Hà nội, ngày 11 tháng 10 năm 1957

Bộ trưởng Bộ Lao động
NGUYỄN VĂN TẠO

BỘ GIAO THÔNG VÀ BƯU ĐIỆN

NGHỊ ĐỊNH số 06-ND ngày 16-1-1958 quy định phụ cấp hao mòn sức khỏe trả cho công nhân và nhân viên làm một số nghề thuộc ngành Giao thông và Bưu điện.

BỘ TRƯỞNG BỘ GIAO THÔNG VÀ BƯU ĐIỆN

Căn cứ nghị quyết Hội đồng Chính phủ được Quốc hội Khóa 5 thông qua thành lập Bộ Giao thông và Bưu điện;

Căn cứ sắc lệnh số 77 ngày 20-5-1950 ban hành quy chế công nhân;

Xét tình chất và điều kiện làm việc của một số nghề nghiệp thuộc ngành giao thông bưu điện, sau khi Bộ Lao động và Bộ Tài chính thỏa thuận:

NGHỊ ĐỊNH :

Điều 1.— Nay tạm thời quy định phụ cấp hao mòn sức khỏe cho những nghề nghiệp kể sau:

- Thợ sơn các loại sơn có chì 200đ. —
- Thợ nấu đúc chì, hoặc . . . antifriktion. 300đ. —
- Thợ nấu hắc ín. 200đ. —
- Thợ nấu át-xít (acide) . . . 300đ. —
- Nhân viên thu phát át-xít . 200đ. —
- Thợ sơn xi ở hầm tàu thủy 300đ. —
- Thợ sơn trong nồi súp-de, xi-téc, két nước (tender) . . 200đ. —
- Thợ sửa chữa, quét rửa trong xe xi-téc (citerne) chở xăng, dầu 200đ. —
- Thợ lắp ống tháo ống trong nồi hơi 200đ. —
- Thợ gõ rì trong nồi súp-de, xi-téc, két nước. 200đ. —
- Thợ làm dưới giếng dưới mặt đất sâu 5 thước hay sâu hơn. 200đ. —
- Thợ làm dưới hầm mỏ, cầu dưới mặt nước từ 2 thước trở lên 200đ. —
- Thợ và phụ thợ tán danh ri-vê bằng máy 200đ. —
- Thợ nấu gang, nấu đồng . 200đ. —
- Thợ đốt lò cần trục 107 tấn của Cục Vận tải thủy . . . 200đ. —

www.ThuVienPhapLuat.com
Tel: +84-8-38454684 * LawSoft