

- Biết sử dụng thước cặp 1/10.
- Biết cách mài đục đúng quy cách.
- Biết tên và phân loại được các loại kim thuộc thông thường.
- Phân định được vis và écrou mấy đầu răng, răng phải, răng trái.

...thì phần làm được phải:

- Làm được plaque vuông, ke nhưng chạm chước về mức chính xác.
- Chữa được đục bạt, mũi vạch, biết mài mũi khoan ruột gà, pointeau và đục rãnh.
- Rèn boulon và écrou to 15 ly trở xuống, bảo đảm không cháy răng.
- Dưới sự chỉ dẫn làm được đồ hàng loạt dễ và không đòi hỏi chính xác.

### CÔNG NHÂN CÔNG NGHIỆP NHẸ VÀ CÁC NGHỀ THỎ MỘC

Nói chung nghề nghiệp công nghệ nhẹ và thỏ mộc vì trình độ kỹ thuật và tính chất sản xuất giản đơn ít phức tạp hơn công nhân kỹ thuật cơ khí; vì vậy không xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật như công nhân cơ khí mà căn cứ vào yêu cầu công việc của mỗi bậc khó dễ, cao thấp mà xây dựng nội dung công việc cho từng bậc bao gồm:

- yêu cầu về kỹ thuật và trình độ phức tạp sản xuất.
- số lượng và chất lượng của sản phẩm làm ra.
- điều kiện làm việc.

Đối với một số nghề nghiệp công nghệ nhẹ mà trình độ kỹ thuật cũng tương tự công nhân cơ khí như in v.v... hay nghề nghiệp thỏ mộc như khai thác mỏ than v.v... cũng đòi hỏi một sự hiểu biết và trình độ kỹ thuật nhất định thì có thể vận dụng nguyên tắc xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật cho công nhân kỹ thuật cơ khí mà xây dựng tiêu chuẩn dễ sắp xếp... Đối với một số nghề nghiệp khác mà nội dung công việc quá đơn giản như: trồng cây đào hồ v.v... thì mỗi công việc chỉ cần một nội dung công việc nhưng có thể có 1, 2 hoặc 3 mức lương để đãi ngộ cho người khá, kém và trung bình.

### III. — VIỆC BAN HÀNH VÀ XÉT DUYỆT BẢN TIÊU CHUẨN KỸ THUẬT TỪNG NGÀNH

Điều 2 bản Nghị định đã quy định mỗi ngành đều phải xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật hoặc nội dung công việc để xếp bậc cho các loại công nhân trong ngành. Bản tiêu chuẩn kỹ thuật của một số nghề nghiệp cơ khí như điều 1 nói trong nghị định không phải là bản tiêu chuẩn kỹ thuật dùng chung cho các ngành để xếp bậc cho công nhân; nó chỉ có tính chất tiêu biểu về trình độ kỹ thuật nghề

nh nghiệp hiện nay làm cơ sở hướng dẫn việc lập tiêu chuẩn kỹ thuật cụ thể trong từng ngành, tránh tình trạng cùng một nghề nghiệp trình độ ngang nhau, nhưng mỗi ngành xây dựng tiêu chuẩn cao thấp khác nhau.

Đối với những ngành sử dụng ít công nhân cơ khí, công nhân lái xe vận tải và công nhân kiến trúc thì không nhất thiết phải xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật riêng cho những nghề nghiệp đó mà có thể lấy tiêu chuẩn kỹ thuật của công nhân nói trên trong các ngành công nghiệp, giao thông bưu điện, kiến trúc đã xây dựng cụ thể mà áp dụng để xếp cho công nhân trong ngành.

Tiêu chuẩn kỹ thuật ngành nào ngành ấy tự xây dựng và ra quyết định thi hành. Nhưng để cân đối quan hệ giữa các nghề về tiêu chuẩn kỹ thuật và quan hệ cấp bậc lương (thang lương và mức lương bình quân) trong các ngành cho thích hợp, từng ngành sau khi đã xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật và nội dung công việc cho công nhân; trước khi xét duyệt tiêu chuẩn, cần tiến hành kiểm tra diện thẳng hay giảm bậc để nếu cần phải điều chỉnh lại, rồi đưa đến Bộ Lao động thông qua và cần đối chứng, sau đó các ngành sẽ ra nghị định ban hành bản tiêu chuẩn kỹ thuật và nội dung công việc cho công nhân trong ngành mình.

Hà nội, ngày 7 tháng 4 năm 1958

Bộ trưởng bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

**THÔNG TƯ số 8-LĐTT ngày 16-4-1958**  
hướng dẫn việc sắp xếp cấp bậc cho công nhân, nhân viên kỹ thuật, nhân viên hành chính, quản lý xí nghiệp thuộc khu vực sản xuất.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các Ông Chủ tịch Ủy ban Hành chính khu, thành phố và tỉnh,

Các Ông Giám đốc Khu, Sở Lao động,  
Các Ông Trưởng ty Lao động các tỉnh.

Đồng kính gửi: Các vị Bộ trưởng các Bộ.

Thi hành nghị định số 182-TTg ngày 7 tháng 4 năm 1958 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành chế độ lương mới cho công nhân, nhân viên kỹ thuật và hành chính quản lý xí nghiệp trong khu vực sản xuất;

Tiếp theo nghị định số 23-LĐ-NĐ ngày 7 tháng 4 năm 1958 và thông tư số 6-LĐ-TT ngày 7 tháng 4 năm 1958 của Bộ Lao động về việc sửa đổi bản tiêu chuẩn kỹ thuật của công nhân;

Bộ Lao động ra thông tư này nhằm mục đích hướng dẫn việc sắp xếp cấp bậc cho công nhân nhân viên kỹ thuật và nhân viên hành chính quản lý các xí nghiệp, doanh nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường trong khu vực sản xuất vào các thang lương mới.

#### A. — PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG SẮP XẾP VÀO CÁC THANG LƯƠNG MỚI

Kế hoạch Nhà nước đã quy định chỉ tiêu lao động và chỉ tiêu tiền lương cho các ngành thuộc khu vực sản xuất. Trong việc thi hành chế độ lương mới và sắp xếp cấp bậc cho công nhân viên vào các thang lương mới, các Bộ và các ngành sở quan phải căn cứ vào chỉ tiêu lao động và chỉ tiêu tiền lương của Kế hoạch Nhà nước đã quy định cho khu vực sản xuất.

— **Đối tượng được sắp xếp vào các thang lương mới thuộc khu vực sản xuất :**

Tất cả các loại công nhân, nhân viên kỹ thuật và nhân viên hành chính, quản lý, trong biên chế của Nhà nước hiện đang sản xuất và công tác trong các xí nghiệp, doanh nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường mặc dù trước đây hưởng theo chế độ lương bán cung cấp (Kháng chiến) chế độ nguyên lương, chế độ lương khôi phục, trả lương ngày, lương tháng hay lương khoán không phân biệt Việt kiều, Âu Phi, bộ đội chuyển ngành v.v... nay đều sắp xếp cấp bậc vào các thang lương mới để áp dụng thống nhất chế độ cấp bậc lương.

Những công nhân và nhân viên hiện còn ở trong biên chế nhưng đang nằm bệnh viện điều trị, điều dưỡng, an dưỡng, những người phải chờ công tác, người được đi học các lớp bổ túc văn hóa, chính trị, nghiệp vụ, kỹ thuật đều được sắp xếp cấp bậc trong dịp này, nhưng sau khi sắp xếp sẽ áp dụng cách trả lương theo văn bản riêng quy định lương cho những ngày ngừng việc và ốm đau.

**Những người sau đây không sắp xếp vào các thang lương mới:**

Những người ở chờ không sản xuất nhưng điều động công tác không đi thì chưa sắp xếp cấp bậc mới, việc sắp xếp sẽ tiến hành sau khi đã nhận làm công tác (cách trả lương những ngày không sản xuất sẽ có quy định riêng cho từng trường hợp nghỉ không có lý do).

Những người đi an dưỡng, điều dưỡng, nghỉ dài hạn, v.v... đã cắt biên chế ở xí nghiệp và hiện đang hưởng chế độ an dưỡng, điều dưỡng và những người đi học đã cắt biên chế ở xí nghiệp cũng không sắp xếp vào thang lương mới.

Đối với một số công nhân và nhân viên tuy làm việc thường xuyên nhưng còn ở ngoài biên

chế của xí nghiệp, doanh nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường thì không sắp xếp vào các thang lương. Cách trả lương cho công nhân ấy và những công nhân khác làm việc tạm thời sẽ có văn bản riêng quy định việc trả lương và các chế độ lao động cho công nhân ngoài biên chế, thuê mượn tạm thời.

#### B. — NGUYÊN TẮC VÀ PHƯƠNG CHÂM SẮP XẾP CẤP BẬC CHO CÔNG NHÂN VÀ NHÂN VIÊN.

##### 1. — NGUYÊN TẮC CHUNG

Dựa trên nguyên tắc cơ bản « Phân phối theo lao động » mà sắp xếp cấp bậc lương, nhưng phải bảo đảm:

— Mức lương bình quân chỉ đạo của từng loại xí nghiệp theo chỉ tiêu của Kế hoạch Nhà nước.

— Sự ăn khớp giữa 3 nhân tố: thang lương, mức lương, tiêu chuẩn kỹ thuật.

##### a) Đối với công nhân :

Căn cứ vào tiêu chuẩn kỹ thuật hoặc nội dung công việc.

Căn cứ theo yêu cầu sản xuất thực tế của xí nghiệp.

Hai điểm trên có liên quan mật thiết và phải kết hợp với nhau trong khi vận dụng để sắp xếp cấp bậc lương. Ví dụ: trình độ kỹ thuật của công nhân thấp, yêu cầu của sản xuất thì cao, nhưng không vì thế mà sắp xếp bậc cho công nhân cao vượt ra ngoài tiêu chuẩn kỹ thuật; ngược lại trình độ kỹ thuật và khả năng nghề nghiệp của công nhân cao nhưng yêu cầu sản xuất chưa cần đòi hỏi đến cấp bậc đó mà cứ xếp bậc cao, như vậy sẽ không đảm bảo mức lương bình quân và cấp bậc bình quân của xí nghiệp.

##### b) Đối với nhân viên kỹ thuật và nhân viên hành chính quản lý xí nghiệp :

Nhân viên kỹ thuật và nhân viên hành chính quản lý, là những người không trực tiếp sản xuất ra các sản phẩm như công nhân mà chỉ là những người chỉ đạo hướng dẫn và giải quyết các vấn đề trên mặt kỹ thuật (nhân viên kỹ thuật) hoặc chỉ là người lãnh đạo về mặt tổ chức quản lý và hành chính xí nghiệp (nhân viên hành chính, quản lý). Vì vậy mà kết quả về số lượng và chất lượng lao động của họ không thể nào biểu thị rõ ràng cụ thể bằng tiêu chuẩn kỹ thuật như công nhân.

Năm vừa qua đối với nhân viên kỹ thuật cũng đã đề ra việc làm tiêu chuẩn kỹ thuật để xếp bậc, nhưng nói chung các ngành đều không làm được vì tình hình tổ chức và sử dụng cán bộ chưa được ổn định, thêm vào đó khung bậc ít nên việc sắp xếp bị gò bó gặp nhiều khó khăn.

Trong tình trạng tổ chức bộ máy và việc sử dụng cán bộ của ta hiện nay chưa được ổn định, nhất là việc sử dụng khả năng cán bộ vào công việc thực tế (chưa sử dụng đúng khả năng, chưa biết rõ khả năng thực tế hoặc khả năng dùng chưa hết v.v...) nên việc trả lương theo chức vụ cũng như việc xây dựng tiêu chuẩn cụ thể về kỹ thuật trong lúc này chưa làm được, mà chỉ có thể quy định đối tượng, nguyên tắc và phạm vi khung bậc của các chức vụ để xếp cho từng loại nhằm giảm bớt tình trạng bất hợp lý cũ.

Vi vậy nguyên tắc sắp xếp cấp bậc cho nhân viên kỹ thuật và nhân viên hành chính quản lý, dựa vào 3 yếu tố:

- Trình độ và khả năng chuyên môn,
  - Chức vụ hiện giữ và phạm vi trách nhiệm.
  - Tinh thần và kết quả công tác
- nà chuyển bậc từ thang lương cũ sang thang lương mới nhưng có điều chỉnh những trường hợp bất hợp lý.

Việc xác định cấp bậc lương cho từng người căn bản dựa vào chức vụ, khả năng, yêu cầu công tác và phạm vi trách nhiệm lớn nhỏ, khó khăn phức tạp nhiều hay ít hiện đang phụ trách, thể hiện trên tinh thần và kết quả công tác cụ thể. Vấn đề thành tích và lịch sử đấu tranh sẽ có những chính sách cụ thể để chiếu cố và đãi ngộ về phương diện xã hội và để cân nhắc trong khi đề bạt, khen thưởng chứ không đặt thành một yếu tố chính để xét bình cấp bậc lương.

Riêng đối với nhân viên kỹ thuật cao cấp cũng cần chú ý tham khảo thêm về trình độ kỹ thuật chuyên môn (thời gian học tập và đào tạo qua các trường khác nhau) kinh nghiệm và thời gian phục vụ trong nghề để chiếu cố thích đáng đối với một số người có khả năng kỹ thuật cao mà yêu cầu công tác chưa sử dụng hết khả năng của họ.

## 2. PHƯƠNG CHÂM SẮP XẾP :

- Tốt, nhanh, gọn có lãnh đạo chặt chẽ.
- Đảm bảo đoàn kết, đầy mạnh sản xuất.

## 3. PHƯƠNG PHÁP TIẾN HÀNH :

— Tổ chức Hội đồng xếp lương. Dựa vào tổ chức Công đoàn, kết hợp dự kiến của lãnh đạo với việc tổ chức lấy ý kiến tham gia của công nhân và nhân viên giúp cho lãnh đạo sắp xếp được sát đúng (chú ý không tổ chức bình nghị hoặc tư báo trong công nhân) Thủ trưởng cơ quan, Giám đốc xí nghiệp quyết định và báo cáo lên cấp trên có thẩm quyền xét duyệt.

## 4. NHỮNG VẤN ĐỀ CỤ THỂ :

### 1. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG CÁC THANG LƯƠNG VÀ VIỆC SẮP XẾP CẤP BẬC CHO CÔNG NHÂN :

a. — Những công nhân làm những công việc mà ở nhiều ngành đều có nay sắp xếp vào các thang lương sau đây :

— *Thang lương công nhân cơ khí xi nghiệp gồm 8 bậc :*

Công nhân cơ khí (chế tạo và sửa chữa máy móc dụng cụ) ở xi nghiệp như: tiện, nguội, rèn, điện v.v... kể cả những người làm việc trực tiếp trong các khâu chuyên sản xuất của công nhân cơ khí như: vận chuyển nguyên liệu, dụng cụ sản phẩm làm ra trong xi nghiệp không phân biệt làm việc ở ngành nào, thuộc sản nghiệp nào, đều thống nhất áp dụng thang lương, mức lương công nhân cơ khí xi nghiệp 8 bậc.

— *Thang lương công nhân lái xe vận tải gồm 7 bậc :*

Công nhân lái xe vận tải (hàng hóa) trong các đơn vị sản xuất kinh doanh thuộc các ngành, các sản nghiệp đều xếp và hưởng theo thang lương công nhân lái xe vận tải hàng hóa 7 bậc.

Riêng đối với những công nhân lái xe phục vụ trực tiếp cho việc khai thác mỏ thuộc Bộ Công nghiệp thì hưởng theo thang lương và mức lương của công nhân cơ khí khai thác không xếp theo thang lương này.

— *Thang lương công nhân xây dựng cơ bản gồm 7 bậc :*

Công nhân chuyên môn xây dựng cơ bản trên các công trường xây dựng đất, đá, cầu đường và các đội công nhân chuyên nghiệp xây lắp của các ngành, các sản nghiệp đều xếp và hưởng theo thang lương, mức lương của công nhân xây dựng cơ bản 7 bậc.

Riêng lao động trên các công trường thì xếp và hưởng theo thang lương gồm 4 bậc của lao động làm việc trên các công trường.

Đối với một số thợ nề, thợ mộc... làm việc trong các xí nghiệp tinh tại thì hưởng theo mức lương của công nhân 8 bậc cơ khí xi nghiệp.

— *Thang lương công nhân ngành in gồm 8 bậc :*

Công nhân ngành in trong các xí nghiệp in của các ngành đều xếp và hưởng theo thang lương, mức lương công nhân in 8 bậc, trừ những công nhân in lẻ tẻ trong các cơ quan thì xếp và hưởng theo thang lương công nhân cơ quan Nhà nước 8 bậc.

Ngoài những công nhân cơ khí, lái xe vận tải, xây dựng cơ bản và công nhân ngành in nói trên, có những công nhân khác thuộc các nghề công

ngành nhẹ (giấy, dệt, diêm, thực phẩm...) và các nghề mỏ, địa chất... đều được xếp vào những thang lương riêng của từng ngành do các Bộ chủ quản ấn định được Bộ Lao động thông qua không xếp vào những thang lương đã nói trên đây.

Riêng những công nhân làm việc trong các cơ quan Nhà nước là những thợ chuyên môn như lái xe con (kể cả lái xe con ở các xí nghiệp) thợ điện, thợ sửa chữa, thợ mộc, thợ nề, những người nấu bếp và phục vụ ở khách sạn, v.v... nếu làm đúng nghề của mình trong các cơ quan Nhà nước thì mặc dù là công nhân kỹ thuật, nhưng vì tính chất công việc và điều kiện lao động khác với xí nghiệp nên xếp và hưởng lương theo thang lương của công nhân cơ quan Nhà nước 8 bậc quy định riêng, không xếp vào các thang lương công nhân ở xí nghiệp. (Bộ Nội vụ sẽ hướng dẫn việc sắp xếp cấp bậc cho những công nhân làm việc trong các cơ quan Nhà nước và thi hành lương mới cùng với khu vực hành chính sự nghiệp)

Tại các cơ quan Hành chính sự nghiệp nếu do yêu cầu công việc phải tổ chức những bộ phận sửa chữa máy móc dụng cụ, có tính chất một phân xưởng nhỏ sử dụng nhiều công nhân cơ khí và đối với những công nhân sản xuất và sửa chữa máy vô tuyến điện đều được sắp xếp và hưởng theo thang lương công nhân cơ khí xí nghiệp 8 bậc.

Đối với các nghề nghiệp khác trong các xí nghiệp thuộc phạm vi quản lý của các Ủy ban Hành chính địa phương nhưng không thuộc vào Bộ nào như Sở xe điện Hà-nội, thì tùy theo tính chất sản xuất mà xây dựng thang lương riêng, nhưng phải thông qua Bộ Lao động mới được thi hành. Còn những xí nghiệp khác như điện, máy nước, vệ sinh, v.v... sẽ xếp vào các thang lương do các Bộ sở quan ấn định.

#### b. — Trong lúc sắp xếp cấp bậc cho công nhân cần chú ý :

Căn cứ vào tiêu chuẩn kỹ thuật hoặc nội dung công việc của các nghề nghiệp để sắp xếp cấp bậc cho công nhân nhưng phải theo yêu cầu thực tế của từng nơi, cụ thể là : yêu cầu sử dụng trình độ kỹ thuật đến mức độ nào, công nhân làm việc gì thì xếp và trả lương theo cấp bậc việc làm đó.

Đối với những công nhân có trình độ kỹ thuật cao nhưng chưa sử dụng hết khả năng hoặc sử dụng chưa đúng nghề : trước hết nên điều động đến nơi khác làm công việc khác để có thể sử dụng hợp lý khả năng của họ phục vụ cho sản xuất và đãi ngộ thích đáng hơn. Nếu trong xí nghiệp, trong ngành không giải quyết được thì báo cho Bộ Lao động biết để điều chỉnh sang ngành khác ; trong khi chờ đợi điều chỉnh thì tạm thời

xếp bậc theo yêu cầu sản xuất thực tế của xí nghiệp. Trường hợp cá biệt có xí nghiệp nào cần công nhân kỹ thuật cao hơn so với yêu cầu sản xuất thường xuyên để giải quyết những công việc bất thường thì phải báo cáo và phải được Bộ sở quan đồng ý mới được sắp xếp cấp bậc theo khả năng sẵn có của công nhân.

Để thích hợp với trình độ nghề nghiệp của công nhân hiện nay khi sắp xếp cấp bậc cho công nhân cơ khí (chế tạo và sửa chữa máy móc dụng cụ) có thể châm chước một phần nào về phần « hiểu biết » nhưng về phần « làm được » thì nhất thiết phải theo đúng tiêu chuẩn đã quy định.

Người học việc không được xếp vào bậc trong các thang lương. Nếu người học việc đã được công nhận chính thức là thợ và được chuẩn y cho tuyển dụng vào biên chế thì chỉ được xếp vào bậc khởi điểm của nghề nghiệp đó.

Đối với những người thợ phụ như phụ rèn, phụ nguội v.v... hoặc những người thợ chưa đạt được tiêu chuẩn của bậc khởi điểm thì xếp dưới bậc khởi điểm của nghề nghiệp đó. (Ví dụ : thợ nguội chính thức khởi điểm bậc 2 thì thợ nguội xếp vào bậc 1).

## 2. — ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG THANG LƯƠNG VÀ SẮP XẾP CẤP BẬC CHO NHÂN VIÊN KỸ THUẬT

### a. — Đối tượng áp dụng thang lương.

Những người hiện đang thực sự làm công tác chỉ đạo hướng dẫn và giải quyết các vấn đề trên mặt kỹ thuật, cụ thể là những người đang vận dụng trình độ khả năng kỹ thuật vào những công việc hàng ngày : làm đồ án, thiết kế, thi công, hội họa, nhân viên biên soạn tài liệu kỹ thuật và giảng dạy các Trường kỹ thuật trong các ngành công nghiệp, kiến trúc thủy lợi, giao thông vận tải, bưu điện vô tuyến điện, khí tượng, nông lâm, từ trên các cơ quan Bộ, Cục, Khu, Ty đến các cơ sở sản xuất đều thống nhất hưởng theo thang lương kỹ thuật 14 bậc (theo 3 loại sản nghiệp).

— Sản nghiệp 1 : các loại mỏ than và các khoáng sản khác.

— Sản nghiệp 2 : công nghiệp chế tạo và sửa chữa máy móc dụng cụ giao thông vận tải, kiến trúc xây dựng.

— Sản nghiệp 3 : bưu điện vô tuyến điện, công nghiệp nhẹ, khí tượng, nông lâm, thủy lợi.

Đối với các nhân viên cơ quan hành chính và các ngành sự nghiệp như y tế, giáo dục, nghệ thuật và các loại nhân viên có tính chất hành chính trong các ngành sản xuất như : kế hoạch, thống kê, kế toán giá thành, chế độ, tiền lương v.v... đều không xếp theo thang lương kỹ thuật.

Đối với những người là nhân viên kỹ thuật, nhưng đã chuyên sang làm những việc khác có tính chất hành chính. (Ví dụ: một kỹ sư canh nông làm Trưởng ty Tài chính) thì xếp theo thang lương hành chính.

Đối với những người giữ chức vụ lãnh đạo các bộ phận công tác kỹ thuật nhưng không phải là nhân viên kỹ thuật hay những nhân viên nghiên cứu về phương pháp kế hoạch giảng dạy mà không phải là nhân viên biên soạn tài liệu giảng dạy về kỹ thuật trong các cơ quan, các ngành thì cũng không xếp theo thang lương kỹ thuật mà xếp theo thang lương hành chính quản lý xí nghiệp hoặc thang lương nhân viên cơ quan Nhà nước.

Các Chánh, Phó Giám đốc Khu và Trưởng, Phó Ty các cơ quan chuyên môn như: Kiến trúc, Giao thông, Nông lâm nếu là nhân viên kỹ thuật lại phụ trách công tác chỉ đạo kỹ thuật được xếp vào thang lương kỹ thuật nếu mức lương cấp bậc ở chức vụ hành chính thấp hơn; ngược lại nếu mức lương của chức vụ hành chính cao hơn mức lương cấp bậc kỹ thuật được xếp thì hưởng theo mức lương chức vụ hành chính trong thời gian giữ chức vụ đó.

Đối với nhân viên kỹ thuật giữ các chức vụ về quản lý xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường như Chánh, Phó Giám đốc và Quản đốc v.v. nếu mức lương của chức vụ quản lý cao hơn mức lương của cấp bậc kỹ thuật đã xếp thì cũng hưởng theo mức lương chức vụ quản lý trong thời gian giữ chức vụ đó ngược lại nếu mức lương của cấp bậc kỹ thuật đã xếp cao hơn mức lương của chức vụ quản lý thì hưởng theo mức lương của cấp bậc kỹ thuật.

#### b. — Khung bậc của nhân viên kỹ thuật:

Thang lương nhân viên kỹ thuật gồm 14 bậc chia làm 3 khung:

— Khung bậc của nhân viên kỹ thuật sơ cấp và giúp việc kỹ thuật:

Gồm có 4 bậc từ bậc 1 đến bậc 4. Yêu cầu để xếp vào khung bậc này tối thiểu trình độ văn hóa lớp 5 hoặc tương đương, về chuyên môn phải qua trường đào tạo nghiệp vụ từ 1 đến 2 năm khi mới ra trường được xếp và hưởng lương bậc 1 (khởi điểm chung thang lương 14 bậc) trong một thời gian tập sự. Hết thời gian tập sự mới được xét và công nhận là nhân viên kỹ thuật sơ cấp, những người khá sẽ được xét chuyển lên bậc trên (bậc 2).

— Khung bậc của kỹ thuật viên:

Gồm có 8 bậc, từ bậc 4 đến bậc 11, gởi vào khung kỹ thuật sơ cấp 1 bậc. Yêu cầu chung để xếp vào khung bậc này tối thiểu trình độ văn hóa lớp 7 hoặc tương đương, về chuyên môn phải qua

trường đào tạo từ 2 đến 3 năm. Trong thời gian tập sự được xếp và hưởng lương bậc 3 trong thang lương 14 bậc, hết thời gian tập sự mới được xét công nhận là kỹ thuật viên và mới được xếp lương theo mức lương khởi điểm của kỹ thuật viên là bậc 4.

Đối với kỹ thuật viên nói chung có 8 bậc để xếp, nhưng đối với kỹ thuật viên giỏi, làm việc lâu năm có nhiều kinh nghiệm trong nghề (trên dưới 20 năm) và những công nhân cơ khí giỏi (bậc 1 và bậc 2) được đề bạt sang làm nhân viên kỹ thuật thì xếp vào những bậc trên của khung bậc kỹ thuật viên từ bậc 8, 9, 10 đến 11; còn những kỹ thuật viên mới, thời gian công tác còn ít, thì xếp vào những bậc từ 7 trở xuống. Đối với kỹ thuật viên giỏi lâu năm trong nghề, mà một số ngành gọi là « công trình sư » hoặc « công trình viên » nay thống nhất gọi là kỹ thuật viên và cũng xếp chung vào khung bậc kỹ thuật viên từ bậc 4 đến bậc 11.

— Khung bậc của kỹ sư:

Gồm có 7 bậc từ bậc 8 đến bậc 14 gởi vào khung bậc kỹ thuật viên 4 bậc. Yêu cầu chung để xếp vào khung bậc này là tối thiểu phải có trình độ văn hóa lớp 10 hoặc tương đương, đã qua lớp đào tạo nghiệp vụ từ 4, 5 năm trở lên. Trong thời gian tập sự được xếp và hưởng lương bậc 7 trong thang lương 14 bậc, hết thời gian tập sự mới được xét công nhận chính thức là kỹ sư và được xếp hưởng theo mức lương bậc khởi điểm của khung kỹ sư là bậc 8.

Tuy vậy hiện nay trong các ngành có một số cán bộ kỹ thuật cao cấp đào tạo trong nước hoặc ngoài nước, nhưng thời gian đào tạo ngắn hơn, thì các Bộ và các ngành sở quan sẽ dựa vào quy định trên đây mà tùy tình hình cụ thể có thể xếp bậc khởi điểm cho những cán bộ này thấp hơn.

Nói chung nhân viên kỹ thuật mới ra trường đều phải qua một thời gian tập sự nhất định do từng ngành quy định cụ thể cho mỗi nghề và thông qua Bộ Lao động. Sau thời gian tập sự xét về tinh thần và khả năng công tác nếu chưa đủ điều kiện công nhận chính thức thì tùy theo từng người mà có thể kéo dài thêm thời gian tập sự, do các ngành quy định cụ thể từng trường hợp khác nhau. Mặc dầu trong thời gian tập sự thì khả năng khá (có thể làm được một số việc của bậc trên) thái độ công tác tốt nhưng vẫn phải đảm bảo hết thời gian tập sự đã quy định mới được công nhận chính thức và chuyển lên bậc.

c. — Việc sắp xếp cấp bậc cho nhân viên kỹ thuật hưởng theo thang lương mới:

Để đảm bảo được nhanh, gọn, tránh xáo trộn nhiều và có một cơ sở thống nhất chung giữa các ngành; căn cứ vào nguyên tắc sắp xếp nói trên.

việc sắp xếp cấp bậc cho nhân viên kỹ thuật hưởng theo thang lương mới sẽ dựa vào cấp bậc cũ quy định việc chuyển bậc từ bậc cũ thang lương 11 bậc, sang bậc mới thang lương 14 bậc và có điều chỉnh những trường hợp bất hợp lý.

Tùy tình hình cụ thể mỗi Bộ có thể quy định tiêu chuẩn sắp xếp cấp bậc cho nhân viên kỹ thuật trong ngành mình và hướng dẫn việc sắp xếp cấp bậc cho từng loại, giúp cho việc xác định cấp bậc lương được tương đối chính xác hơn.

### 3. — ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG THANG LƯƠNG VÀ SẮP XẾP CẤP BẬC CHO NHÂN VIÊN HÀNH CHÍNH QUẢN LÝ XI NGHIỆP :

#### . Đối tượng áp dụng thang lương :

Tất cả các nhân viên hành chính quản lý các xí nghiệp, doanh nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường theo đơn vị hạch toán kinh tế từ Chánh, Phó Giám đốc, Tổng cục, Cục, Chánh, Phó Giám đốc và Quản đốc các đơn vị sản xuất, Trường, Phó phòng nghiệp vụ và hành chính; Trường, Phó ban sản xuất; nhân viên chuyên môn và hành chính như kế hoạch, thống kê, kế toán giá thành, chế độ, tiền lương, đánh máy, văn thư v.v... và các loại nhân viên khác như cần vụ, giữ trẻ, gác cổng, cấp đường lập đoàn v.v... đều xếp và hưởng theo thang lương hành chính quản lý do các ngành tự xây dựng.

#### . Việc sắp xếp cấp bậc cho nhân viên hành chính quản lý xí nghiệp :

Trên nguyên tắc sắp xếp cấp bậc cho nhân viên hành chính quản lý nói trên, để bảo đảm việc làm được tốt, tránh đảo lộn nhiều, từng ngành sẽ quy định việc chuyển bậc từ thang lương cũ sang thang lương mới, có điều chỉnh những trường hợp bất hợp lý, nhưng chú ý phải đảm bảo mức lương bình quân đã ấn định trước.

## C. NGUYÊN TẮC XÉT DUYỆT VÀ THỜI GIAN THI HÀNH

### 1. — NGUYÊN TẮC XÉT DUYỆT CHUNG

Bộ Lao động căn cứ vào chỉ tiêu tiền lương kế hoạch Nhà nước để cân đối mức lương khởi điểm, tối đa, các thang lương và mức lương bình quân chung và xét duyệt phương án tiền lương của các ngành.

Các ngành xét duyệt cấp bậc lương cho các loại công nhân, nhân viên kỹ thuật, hành chính quản lý trong ngành đảm bảo mức lương bình quân đã ấn định. Riêng đối với nhân viên kỹ thuật cao cấp từ bậc 8 trở lên làm việc trong các cơ quan Nhà nước như Nha, Sở, Cục, Vụ ở các Bộ

trung ương thì sẽ do Ban Lương duyệt điền hình một số bậc làm mốc để các ngành về tự xếp và xét duyệt.

Việc xét duyệt trong mỗi ngành sẽ tùy theo việc phân cấp quản lý cán bộ, công nhân và nhân viên mà Bộ sở quan quy định quyền hạn, nhiệm vụ xét duyệt cho từng cấp.

Các đơn vị sản xuất kinh doanh thuộc các Bộ quản lý nằm trong địa phương nào khi đưa lên cơ quan cấp trên xét duyệt cấp bậc cho cán bộ, công nhân và nhân viên phải thông qua Ủy ban Hành chính địa phương có ý kiến rồi trực tiếp mang lên cơ quan cấp trên xét duyệt trong thời hạn 7 ngày sau khi Hội đồng xếp lương của xí nghiệp xét xong.

Đối với các xí nghiệp, doanh nghiệp thuộc phạm vi của Ủy ban Hành chính địa phương quản lý (như : Nhà máy nước; Sở xe điện v.v...) việc xét duyệt do Ủy ban Hành chính địa phương chịu trách nhiệm, nhưng trước khi xét duyệt chung phải xin ý kiến của Bộ sở quan hay ngành dọc cấp trên về việc xét duyệt một số cán bộ lãnh đạo.

### 2. — THỜI GIAN THI HÀNH

Tất cả công nhân, nhân viên kỹ thuật và hành chính, quản lý và cán bộ đoàn thể thoát ly sản xuất như đảng ủy, công đoàn, thanh niên lao động trong các xí nghiệp, doanh nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường của Chính phủ được hưởng chế độ lương mới kể từ ngày mùng 1 tháng 3 năm 1958. Các Bộ, các ngành sử dụng công nhân cần xúc tiến gấp việc sắp xếp cấp bậc cho công nhân, nhân viên để tránh việc truy lĩnh nhiều tháng, ảnh hưởng không lợi về các mặt hoạt động kinh tế của Nhà nước.

### D. — NHIỆM VỤ CỦA CÁC CẤP CHÍNH QUYỀN VÀ CÁC NGÀNH SỬ DỤNG CÔNG NHÂN

Việc cải tiến chế độ tiền lương lần này có một ý nghĩa rất quan trọng, nội dung có nhiều vấn đề, thời gian có hạn; đồng thời phải tiến hành cùng một lúc với công tác chấn chỉnh tổ chức giảm nhẹ biên chế hành chính. Các ngành sử dụng công nhân các cấp chính quyền, các cơ quan Lao động các địa phương, các đơn vị sản xuất kinh doanh cần nhận rõ trách nhiệm của mình mà thi hành nghiêm chỉnh, khẩn trương đảm bảo thời gian quy định.

Phải làm cho cán bộ, công nhân và nhân viên nhận rõ sự cố gắng và sự chăm sóc của Đảng và Chính phủ mà tích cực thi đua sản xuất, quản lý tốt xí nghiệp thực hành tiết kiệm, tăng cường ý thức tổ chức và kỷ luật lao động, nâng cao năng suất lao động giảm hạ giá thành, hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước.

Để đạt mục đích yêu cầu của việc cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương; việc giáo dục cho công nhân, nhân viên phải làm sâu rộng cho mọi người thấm nhuần chủ trương, chính sách tiền lương của Đảng và Chính phủ; làm cho mọi người phần khởi ra sức thi đua sản xuất và công tác trên *linh thần cần kiệm để xây dựng đất nước*.

Sau đây là kế hoạch và nhiệm vụ chính phải thực hiện, các ngành các cấp sẽ căn cứ vào tình hình cụ thể mà vạch kế hoạch tiến hành cho chu đáo:

## 1. — LÃNH ĐẠO TƯ TƯỞNG VÀ HỌC TẬP:

a) Tổ chức học tập cho cán bộ, công nhân và nhân viên kết hợp với công tác tuyên truyền giải thích rộng rãi về mục đích yêu cầu phương châm và nội dung cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương, làm cho mọi người thêm tin tưởng và phần khởi chấp hành được tốt; làm cho chế độ tiền lương sau khi thi hành có tác dụng thúc đẩy sản xuất.

b) Tăng cường công tác lãnh đạo tư tưởng chặt chẽ, uốn nắn kịp thời, chống những tư tưởng lệch lạc sau đây:

— Tư tưởng muốn tăng lương nhiều và nhanh hoặc đòi hỏi cải tiến tiền lương công bằng hợp lý một cách tuyệt đối.

— Tư tưởng bình quân chủ nghĩa, quan điểm cứu tế, nhìn một mặt về yêu cầu đời sống mà không thấy tiền lương phải dựa trên cơ sở sản xuất, làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít.

— Tư tưởng cá nhân, cục bộ, bản vị, chỉ thấy quyền lợi cá nhân trước mắt mà không thấy quyền lợi lâu dài của toàn thể nhân dân và của bản thân mình.

Đồng thời đề phòng những khuynh hướng lệch lạc trong cán bộ như: làm qua loa vội vã, hoặc cẩu toan, làm chậm chạp kéo dài thời gian.

## 2. — LÃNH ĐẠO TỔ CHỨC VÀ THỰC HIỆN

### a) Tổ chức bộ máy thực hiện tiền lương:

Mỗi ngành từ trên Bộ trung ương đến các đơn vị sản xuất, mỗi cấp đều thành lập một Hội đồng xếp lương để lãnh đạo và thực hiện chế độ tiền lương năm 1958.

— Thành phần Hội đồng xếp lương của các đơn vị cơ sở gồm có:

Đại biểu của Giám đốc hay Quản đốc chủ tọa.

Đại biểu của Đảng ủy xí nghiệp.

Đại biểu của Công đoàn xí nghiệp.

Đại biểu của Đoàn Thanh niên lao động.

Đại biểu anh chị em công nhân và nhân viên.

Số đại biểu nhiều hay ít tùy theo phạm vi xí nghiệp to hay nhỏ mà quy định cho thích hợp.

— Nhiệm vụ của Hội đồng là:

Giúp cơ quan chuyên môn trong việc tổ chức và lãnh đạo việc học tập: dự kiến và lãnh đạo việc xếp bậc cho tốt theo đúng chủ trương chính sách và yêu cầu kế hoạch chung.

Thu thập ý kiến của công nhân, nhân viên, góp ý kiến để giải quyết những tư tưởng lệch lạc và giải thích những vấn đề công nhân chưa hiểu rõ, làm cho việc sắp xếp cấp bậc được tốt nhanh, gọn, giải quyết được những thắc mắc của công nhân, viên chức.

Nghiên cứu giúp Giám đốc xí nghiệp trong việc xét từng trường hợp cụ thể trước khi đưa lên cấp trên duyệt.

Theo dõi kết quả việc chấp hành chế độ tiền lương, giúp Giám đốc trong việc sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm, bổ sung cho chính sách.

Mỗi tỉnh và thành phố (kể cả Khu Hồng Quảng) thành lập một Hội đồng xếp lương thành phần gồm có:

Đại biểu Ủy ban Hành chính làm Chủ tịch Hội đồng.

Đại biểu Ty Lao động làm thư ký Hội đồng.

Đại biểu Liên hiệp Công đoàn (Ủy viên).

Nhiệm vụ của Hội đồng này là:

Đôn đốc, kiểm tra, hướng dẫn việc sắp xếp và xét duyệt cấp bậc cho cán bộ, công nhân và nhân viên của các xí nghiệp, thuộc địa phương quản lý đảm bảo kế hoạch và thời gian lĩnh lương mới trong khu vực sản xuất.

Báo cáo kết quả việc thi hành chế độ lương mới lên Thủ tướng Chính phủ và Bộ Lao động đồng sao gửi cho Tổng liên đoàn Lao động Việt nam để biết.

### b) Thực hiện từng bước có kế hoạch, có chỉ đạo trọng điểm:

Kế hoạch tiến hành phải chia ra từng bước có thời gian chỉ đạo chặt chẽ: học tập, sắp xếp và xét duyệt cho thi hành lương mới.

Mỗi Bộ, mỗi Cục, Sở trong khi lãnh đạo thực hiện chung phải chọn một đơn vị để chỉ đạo rút kinh nghiệm nhưng chỉ có tính chất trọng điểm (làm trước) không phải là thí điểm xong một nơi mới tiến hành chung toàn bộ.

### c) Phương pháp tiến hành:

Về học tập: Học từ trên xuống dưới, trên trước dưới sau cán bộ phụ trách chuyên môn và cán bộ đoàn thể học trước, công nhân, nhân viên học sau.

**Về sắp xếp cấp bậc:**

— Hội đồng xếp lương của xí nghiệp dự kiến xếp bậc cho cán bộ, công nhân viên theo phương pháp:

Cán bộ phụ trách Ban, Phòng dự kiến xếp bậc cho công nhân nhân viên trong bộ phận.

Giám đốc dự kiến xếp bậc cho cán bộ phụ trách từng bộ phận.

Các Cục, Nha v.v... hoặc Bộ trung ương dự kiến xếp bậc cho cán bộ phụ trách xí nghiệp. Dự kiến xếp bậc phải có tính toán cụ thể đảm bảo mức lương bình quân cho từng loại xí nghiệp.

— Sau khi đã có dự kiến, Giám đốc xí nghiệp tập hợp lại, đưa ra Hội đồng lương thảo luận, cân đối, xong đưa xuống cho từng bộ phận công nhân, nhân viên tham gia ý kiến phát hiện những trường hợp chưa được hợp lý, giúp cho cơ quan phụ trách quyết định được chính xác.

— Việc tổ chức lấy ý kiến tham gia của công nhân, nhân viên phải có lãnh đạo chặt chẽ, phải chuẩn bị tư tưởng trước cho mọi người, phải làm cho công nhân nắm vững tiêu chuẩn để tham gia ý kiến đúng đắn vào dự kiến sắp xếp. Cần phải dựa vào Công đoàn và đề cao trách nhiệm của Công đoàn trong việc thi hành chính sách tiền lương của Đảng và Chính phủ.

**d) Thống kê báo cáo và tổng kết:**

Việc theo dõi thực hiện chế độ tiền lương lần này cần phải mở sổ thống kê theo dõi thường xuyên và hàng tháng có báo cáo lên cấp trên và Bộ Lao động, chuẩn bị để tiến tới tổng kết việc thi hành chính sách lương mới (sẽ có mẫu hướng dẫn riêng).

**3. — NHIỆM VỤ CỦA CƠ QUAN LAO ĐỘNG**

— Phối hợp với tổ chức công đoàn địa phương tổ chức phổ biến và học tập chính sách tiền lương của Đảng và Chính phủ sâu rộng trong công nhân, cán bộ và nhân viên các xí nghiệp Nhà nước.

— Thường trực Hội đồng xếp lương ở các thành phố, tỉnh giúp Hội đồng đơn đốc, kiểm tra, hướng dẫn việc sắp xếp cấp bậc cho cán bộ, công nhân và nhân viên, đảm bảo kế hoạch, thời gian quy định.

Báo cáo và phản ánh những mắc mứu khó khăn giúp cho sự lãnh đạo của Bộ được sát đúng và kịp thời.

Thực hiện chủ trương cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương lần này là một công tác rất quan trọng, phức tạp; nó có quan hệ mật thiết đến đời sống và tư tưởng của cán bộ, công nhân, nhân viên, ảnh hưởng trực tiếp đến việc đẩy mạnh sản xuất và các mặt kinh tế khác. Các ngành sử dụng công nhân, các cấp chính quyền, các cơ quan lao động địa phương và các đơn vị xí nghiệp cần phải kiện toàn các tổ chức phụ trách công tác lao động tiền lương để đảm bảo việc chấp hành chính sách tiền lương có kết quả.

Trong khi thi hành thông tư này nếu có những vấn đề chưa rõ hoặc gặp khó khăn mắc mứu, các ngành, các địa phương cần báo cáo kịp thời.

Hà nội ngày 16 tháng 4 năm 1958

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO