

**Điều 14.** — Bộ Lao động sẽ quy định nguyên tắc xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật và ấn định bản tiêu chuẩn kỹ thuật tiêu biểu cho công nhân cơ khí làm căn cứ để xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật công nhân trong các ngành.

Tiêu chuẩn để sắp xếp cho các loại công nhân do các Bộ sở quan ấn định dựa vào các tiêu chuẩn tiêu biểu, đặc điểm sản xuất và trình độ kỹ thuật của mỗi ngành.

Bộ Lao động sẽ giúp đỡ các Bộ khác trong việc xây dựng và cân đối các tiêu chuẩn kỹ thuật của công nhân trong các ngành sản xuất.

**Điều 15.** — Nghị định này thi hành kể từ ngày 1 tháng 3 năm 1958 đối với công nhân, nhân viên kỹ thuật và nhân viên hành chính, quản lý (kể cả công nhân, viên chức lưu dụng nguyên lương) hiện công tác ở các xí nghiệp Nhà nước.

Ngày thi hành đối với công nhân, nhân viên kỹ thuật làm việc trong các cơ quan hành chính và sự nghiệp của Nhà nước sẽ do một nghị định sau ấn định.

**Điều 16.** — Khi thi hành nghị định này, những người mà mức lương mới (gồm lương chính, phụ cấp khu vực và trợ cấp con nếu có) thấp hơn mức lương hiện lĩnh (gồm lương chính, phụ cấp khu vực, phụ cấp con, phụ cấp ăn ở ngoài nếu có) sẽ được hưởng khoản tiền chênh lệch.

**Điều 17.** — Bộ Lao động sẽ hướng dẫn việc sắp xếp cho công nhân, nhân viên kỹ thuật và nhân viên hành chính, quản lý các xí nghiệp Nhà nước vào các thang lương quy định trong nghị định này.

**Điều 18.** — Nghị định số 650-TTg ngày 30 tháng 12 năm 1955 đặt các thang lương của cán bộ, công nhân và viên chức, các cơ quan và xí nghiệp Nhà nước nay không áp dụng nữa đối với những người được hưởng chế độ lương mới quy định trong nghị định này.

**Điều 19.** — Các ông Bộ trưởng và các Ủy ban hành chính khu, tỉnh và thành phố chịu trách nhiệm thi hành nghị định này.

Hà-nội, ngày 7 tháng 4 năm 1958

Thủ tướng Chính phủ  
PHẠM-VĂN-ĐỒNG

**THÔNG TƯ số: 197-TTg ngày 17-4-1958**  
giải thích và hướng dẫn thi hành  
việc cải tiến chế độ tiền lương và  
tăng lương thuộc khu vực sản xuất.

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

Kính gửi Các vị Bộ trưởng,  
Các Ủy ban Hành chính Liên  
khu 3, 4,

Khu Tự trị Thái Mèo, Khu Tự  
trị Việt bắc, Khu Hồng-quảng,  
Khu Tả ngạn,  
Các thành phố Hà-nội, Hải-phòng,  
Các tỉnh trực thuộc trung ương  
và khu vực Vĩnh-linh.  
Ban cán sự Lào-Hà-Yên.

Hội đồng Chính phủ trong phiên họp ngày 17 và 18 tháng 3 năm 1958 đã quyết nghị về đường lối, yêu cầu và phương châm cải tiến chế độ lương và tăng lương cho công nhân, cán bộ và viên chức các xí nghiệp và cơ quan Nhà nước.

Căn cứ vào nghị quyết này, Thủ tướng phủ đã ban hành nghị định số 182-TTg ngày 7 tháng 4 năm 1958 cải tiến thêm một bước chế độ lương và tăng lương cho công nhân và nhân viên kỹ thuật thuộc khu vực sản xuất.

Thông tư này nhằm giải thích và hướng dẫn thi hành nghị quyết của Hội đồng Chính phủ và nghị định nói trên.

### 1. — MỤC ĐÍCH Ý NGHĨA VIỆC CẢI TIẾN THÊM MỘT BƯỚC CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG VÀ TĂNG LƯƠNG LẦN NÀY

Từ ngày hòa bình lập lại, mặc dầu công cuộc khôi phục kinh tế gặp nhiều khó khăn, mỗi năm Đảng và Chính phủ đều có nhiều cố gắng cải thiện đời sống cho nhân dân, công nhân, cán bộ, viên chức, bộ đội.

Trong ba năm qua Chính phủ đã ba lần tăng lương: sau ngày tiếp quản tăng 50% cho công nhân, viên chức công tác ở Hà-nội và 40% cho những người công tác ở các địa phương; cuối 1955 bước đầu cải tiến tiền lương và tăng lương; tháng 10-1956 tăng 12% cho những người công tác ở Hà-nội và Hòn-gay, 8% cho những người công tác ở Hải-phòng, Lào-kay, Khu tự trị Thái Mèo và 5% cho những người công tác ở các địa phương; đã thi hành ba lần việc trợ cấp gạo cho những công nhân, cán bộ và viên chức ở trong hoàn cảnh túng thiếu và thi hành nhiều khoản phụ cấp khác.

Ngoài ra Chính phủ đã xây dựng một số nhà ở, nhà ăn, nhà giữ trẻ, câu lạc bộ, nhà đọc sách, tổ chức các đội văn công, chiếu bóng lưu động. Mậu dịch quốc doanh đã bán một số hàng cần thiết cho đời sống với giá hạ hơn giá thị trường. Chính phủ đã sắp xếp việc làm cho hơn 10 vạn đồng bào và cán bộ miền Nam tập kết, gần 2 vạn chiến sĩ quân đội chuyển ngành. Đồng thời đã giải quyết công ăn việc làm cho 10 vạn người thất nghiệp ở các thành phố.

Các việc trên đã có tác dụng nhất định làm giảm bớt khó khăn trong đời sống của công nhân, cán bộ, viên chức, bộ đội.

Nhưng vì sản xuất còn thấp, tình hình kinh tế tài chính còn nhiều khó khăn, giá cả chưa thật bình ổn, nên đã ảnh hưởng đến sức mua của tiền lương.

Chế độ tiền lương qua lần sửa đổi năm 1955 đã có những tiến bộ rõ rệt so với chế độ cung cấp trong thời kỳ kháng chiến. Nhưng vì điều kiện kinh tế còn eo hẹp, vì cân chiếu cố đến tình hình thực tế của chế độ tiền lương cũ, cho nên chế độ lương năm 1955 vẫn còn nhiều điểm bất hợp lý: chế độ tiền lương chưa thống nhất, tinh chất bình quân trong chế độ lương vẫn còn nhiều, cho nên chưa có nhiều tác dụng khuyến khích sản xuất.

Căn cứ những thắng lợi sau ba năm khôi phục kinh tế, phát triển văn hóa và căn cứ nhiệm vụ trọng yếu hiện nay là phát triển nền kinh tế quốc dân theo kế hoạch dài hạn, xây dựng miền Bắc tiến dần lên chủ nghĩa xã hội và đấu tranh thống nhất nước nhà, Hội đồng Chính phủ đã quyết định: năm 1958 một bước cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương nhằm cải thiện một phần đời sống của công nhân, viên chức, khuyến khích mọi người ra sức đẩy mạnh sản xuất và công tác, thi đua hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước.

Việc một bước cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương lần này có ý nghĩa quan trọng: trong mấy năm kiến thiết hòa bình cũng như trong những năm kháng chiến, công nhân, cán bộ, viên chức, quân đội cũng như toàn dân ta vì lòng thiết tha yêu nước, đã quyết tâm vượt khó khăn, cần bản hoàn thành thắng lợi việc khôi phục kinh tế ở miền Bắc. Đó là một thắng lợi lớn của toàn dân ta. Nay trước nhiệm vụ mới về kinh tế và chính trị, việc một bước cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương sẽ làm cho mọi người thêm phấn khởi, phát huy nhiệt tình lao động, thi đua sản xuất, thực hành tiết kiệm, thực hiện tốt kế hoạch Nhà nước để xây dựng và phát triển nền kinh tế quốc dân, tạo thêm điều kiện cải thiện không ngừng sinh hoạt vật chất và văn hóa cho nhân dân. Nền kinh tế ngày được phát triển, miền Bắc tiến lên chủ nghĩa xã hội, đời sống nhân dân được ấm no, đó là cơ sở vững chắc cho cuộc đấu tranh giành thống nhất đất nước.

## I — CHÍNH SÁCH VÀ PHƯƠNG CHÂM CẢI TIẾN CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG

Miền Bắc nước ta đang tiến dần lên chủ nghĩa xã hội. Tiến lên chủ nghĩa xã hội là không ngừng khuyến khích phát triển sản xuất, đảm bảo đời sống của người lao động ngày càng khá hơn, thực hiện nguyên tắc phân phối theo lao động.

Tiền lương của mỗi người phải căn cứ vào sức lao động và chất lượng lao động của mỗi người.

Lợi ích cá nhân trước mắt của người lao động phải kết hợp một cách đúng đắn với lợi ích chung và lâu dài của toàn thể nhân dân. Đồng thời chính sách tiền lương phải xuất phát từ tình hình thực tế của nước ta.

Mục đích của chúng ta là không ngừng phát triển sản xuất và nâng cao đời sống của nhân dân. Nhưng vì tình hình kinh tế nước ta sau ba năm khôi phục, căn bản còn là một nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu, công nghiệp còn nhỏ bé; trong thời gian qua năng suất lao động công nghiệp và nông nghiệp có tăng nhưng vẫn còn chậm và thấp nên việc giải quyết vấn đề tiền lương của công nhân, viên chức không thể tách rời tình hình cơ bản nói trên.

Việc tăng lương phải dựa trên cơ sở phát triển sản xuất và tăng năng suất lao động xã hội, chứ không thể chỉ căn cứ ở năng suất lao động công nghiệp hoặc sự cống hiến của một ngành nào. Năng suất lao động bình quân xã hội năm 1958 so với năm 1957 dự kiến tăng 11,7% thì tiền lương trước mắt chưa thể tăng quá nhanh và quá nhiều trong một lúc, mà phải tăng dần từng bước, có kế hoạch, dựa trên cơ sở phát triển sản xuất và tăng năng suất lao động xã hội.

Việc cải tiến chế độ tiền lương cũng phải tiến hành dần từng bước trên cơ sở tiền lương dần dần được nâng cao.

Việc tăng lương phải chú trọng giữ quan hệ hợp lý giữa các ngành, cố gắng tránh sự chênh lệch không hợp lý giữa mức sinh hoạt của công nhân với nông dân và nhân dân lao động khác giữa lao động chân tay và trí óc, giữa cấp trên với cấp dưới, giữa quân và dân. Nếu không giữ chênh lệch đúng, hợp lý, sẽ gây thêm khó khăn giữa thành thị và nông thôn, ảnh hưởng đến đoàn kết, ảnh hưởng đến việc sắp xếp sức lao động và tổ chức sản xuất.

Việc tăng lương phải dựa trên tỷ lệ đúng giữa tích lũy và tiêu dùng. Nếu không có tích lũy xã hội chủ nghĩa, chúng ta không thể có cơ sở vật chất để tái sản xuất, không thể có cơ sở vật chất để nâng cao không ngừng đời sống của nhân dân. Ngược lại, nếu chỉ chú ý đến tích lũy mà thu hẹp tỷ lệ dành cho tiêu dùng, để ảnh hưởng không tốt đến việc cải thiện đời sống nhân dân cũng là không đúng và có hại.

Việc tăng lương có quan hệ mật thiết tới mọi mặt hoạt động kinh tế trong xã hội: sản xuất hàng hóa, vật giá, tài chính, tiền tệ. Việc tăng lương sẽ đưa đến tăng sức mua của công nhân, cán bộ, viên chức và tăng sức mua của những người lao động khác. Khi tăng lương phải tính toán đảm bảo thăng bằng giữa tiêu thụ và cung cấp hàng hóa, thăng bằng thu chi tài chính, thăng bằng tiền mặt;

phải đẩy mạnh sản xuất, đặc biệt chú trọng quản lý chặt chẽ thị trường, chống đầu cơ tích trữ, đề phòng và ngăn chặn việc tăng giá hàng trong khi tăng lương để đảm bảo tiền lương thực tế được tăng.

Căn cứ những chủ trương trình bày trên về chế độ tiền lương và tình hình thực tế nước ta, nay kết hợp tăng lương với cải tiến chế độ tiền lương. Vì cải tiến tiền lương mà không tăng lương thì không cải tiến được, ngược lại chỉ tăng lương mà không cải tiến sẽ gây thêm bất hợp lý. Do đó cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương là hai vấn đề không thể tách rời nhau, nhưng lần này cải tiến chế độ tiền lương là chủ yếu. Tuy nhiên, trong hoàn cảnh chế độ tiền lương của ta còn nhiều điểm chưa hợp lý mà khả năng tăng lương có hạn nên việc cải tiến chế độ tiền lương cũng chỉ đặt đến chừng mực nhất định, chưa phải đã giải quyết được tất cả các vấn đề bất hợp lý hiện nay.

Do đó yêu cầu và phương châm cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương trong năm 1958 là:

#### YÊU CẦU:

a) Cải thiện thêm một phần đời sống cho công nhân, cán bộ, viên chức, khuyến khích mọi người ra sức đẩy mạnh sản xuất và công tác, phấn đấu thực hiện kế hoạch Nhà nước.

b) Căn bản thống nhất chế độ tiền lương, giảm bớt tính chất bình quân và những điểm bất hợp lý trong chế độ tiền lương hiện hành, dần dần thực hiện chế độ tiền lương xã hội chủ nghĩa theo nguyên tắc phân phối theo lao động.

c) Bước đầu kế hoạch hóa quỹ tiền lương, lập quỹ lương riêng, quỹ xã hội riêng, tiến đến quản lý chặt chẽ quỹ lương.

#### PHƯƠNG CHÂM:

a) Cùng cố liên minh giữa công nhân với nông dân, đoàn kết nội bộ công nhân và cán bộ, lao động chân tay và trí óc, cấp trên và cấp dưới, quân và dân.

b) Tăng lương phải có trọng điểm, chú trọng tăng lương một cách thích đáng cho công nhân kỹ thuật và cán bộ kỹ thuật khoa học.

c) Dựa trên nguyên tắc « phân phối theo lao động » mà cải tiến chế độ tiền lương, nhưng không làm sút mức thu nhập hiện tại của công nhân, cán bộ, viên chức.

Việc cải tiến chế độ tiền lương lần này phải dựa trên nguyên tắc « phân phối theo lao động » vì tiền lương phải phản ánh sự đãi ngộ tương xứng với sự cống hiến của một người theo số lượng và chất lượng lao động. Tiền lương phải có tác dụng khuyến khích sản xuất, do đó tăng lương lần này

phải có trọng điểm, chú trọng sản xuất, theo khả năng hiện có mà nâng lương thích đáng cho công nhân kỹ thuật và cán bộ kỹ thuật khoa học.

Tuy vậy, hoàn cảnh của ta còn nhiều khó khăn, chế độ tiền lương lần này chưa thể giải quyết hết những điểm bất hợp lý trong một lúc, mà phải giải quyết dần dần để thực hiện nguyên tắc tiền lương xã hội chủ nghĩa.

Phải chống chủ nghĩa bình quân, đồng thời phải khắc phục khuynh hướng đòi hỏi công bằng hợp lý một cách tuyệt đối.

### III. — NỘI DUNG CẢI TIẾN CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG

Các điều khoản quy định trong nghị định số 182-TTg ngày 7 tháng 4 năm 1958 đã thể hiện chủ trương của Đảng và Chính phủ, nay giải thích thêm một số điểm sau đây:

#### 1) Bỏ dần chế độ bán cung cấp, căn bản thống nhất chế độ tiền lương.

Chế độ tiền lương của ta hiện nay không thống nhất, mà sự khác nhau chủ yếu là chế độ bán cung cấp, người được hưởng, người không được hưởng, người hưởng nhiều, người hưởng ít, gây lãng phí và thắc mắc trong công nhân, viên chức. Nay yêu cầu đề ra là căn bản thống nhất chế độ tiền lương, phải bỏ dần từng bước chế độ bán cung cấp. Kể từ ngày ban hành chế độ lương mới sẽ thực hiện trả lương bằng tiền, không có phần bán cung cấp. Các thứ bán cung cấp của những người đang hưởng sẽ bỏ dần từng bước.

Bước đầu sẽ quy định các tiêu chuẩn sử dụng về nhà ở, điện, nước và đặt nguyên tắc phải trả tiền tùy theo tiêu chuẩn được sử dụng và mức độ sử dụng. Khi quy định số tiền phải trả cần chiếu cố đến mức lương hiện nay còn thấp và có sự phân biệt giữa thành thị và nông thôn.

Bộ Nội vụ, Bộ Lao động và Bộ Tài chính sẽ quy định cụ thể về việc bỏ dần chế độ này.

Việc bỏ chế độ bán cung cấp và việc thực hiện trả lương bằng tiền không có nghĩa là các ngành không có trách nhiệm lo lắng về đời sống vật chất và văn hóa cho cán bộ, công nhân, viên chức ngày được cải thiện thêm.

Đề căn bản thống nhất chế độ tiền lương, tất cả công nhân, viên chức trong biên chế của Nhà nước thuộc khu vực sản xuất, kể cả công nhân, viên chức lưu dụng, đều sẽ được sắp xếp vào các thang lương của xí nghiệp và hưởng chế độ lương thống nhất. Trường hợp mức lương mới thấp hơn mức hiện lĩnh thì được hưởng khoản tiền chênh lệch giữa hai mức lương.

## 2) Mức lương thấp nhất.

Lương thấp nhất là tiền lương của những người lao động thường, làm công việc lao động giản đơn không có kỹ thuật, chuyên môn. Vì vậy việc quy định mức lương thấp nhất phải giữ chênh lệch thích đáng so với mức thu nhập của nông dân, việc đó có quan hệ đến việc sắp xếp sức lao động giữa thành thị và nông thôn và đến việc đoàn kết công nông. Căn cứ nguyên tắc trên đây và căn cứ tình hình sản xuất, mức sống của nhân dân lao động nói chung hiện nay còn thấp, mức lương thấp nhất vẫn giữ 27.300 đồng một tháng và không có chế độ bán cung cấp nữa. Mức lương này sẽ áp dụng cho những người sẽ tuyển từ nay về sau; còn những người đang hưởng lương thấp nhất với bán cung cấp thì sẽ xét, nếu xứng đáng thì cho lên bậc trên, nếu không lên bậc thì vẫn hưởng mức thu nhập hiện nay.

## 3) Bỏ chế độ phụ cấp con hiện nay, chuyển phụ cấp này thành trợ cấp cho những người có đông con do quỹ xã hội đài thọ.

Chế độ phụ cấp con hiện nay là không hợp lý, người được hưởng, người không được hưởng, người hưởng nhiều, người hưởng ít, gây nên tình trạng bình quân và không hợp lý trong chế độ đãi ngộ. Do đó từ nay không thi hành chế độ phụ cấp con nữa. Nhưng để chiếu cố đến tình hình khó khăn của những người đông con, điều 12 của nghị định số 182-TTg ngày 7 tháng 4 năm 1958 quy định những người có đông con và ở trong hoàn cảnh khó khăn, sẽ được hưởng một khoản trợ cấp ấn định là 5.000 đồng một tháng cho mỗi con chưa quá 16 tuổi, kể từ con thứ 3 trở đi, nếu còn đi học thì được hưởng đến lúc con lên 18 tuổi. Đối với những người hiện nay đã được hưởng phụ cấp con, nếu số thu nhập mới (lương chính, phụ cấp khu vực, trợ cấp con nếu có) thấp hơn thu nhập cũ (lương chính, phụ cấp khu vực, phụ cấp con, phụ cấp ăn ở ngoài nếu có) thì được hưởng khoản chênh lệch.

Thực hiện chủ trương trên có ý nghĩa: tiền lương trả theo lao động, còn trợ cấp con là một khoản trợ cấp có tính chất xã hội; cha hay mẹ có con phải dành dụm nuôi con, Nhà nước chỉ giúp đỡ thêm cho những người có đông con ở trong hoàn cảnh khó khăn. Quy định như thế cũng là để khuyến khích mọi người cố gắng trau dồi nghề nghiệp để tiến bộ và ra sức sản xuất để cải thiện đời sống.

## 4) Mở rộng dần việc thi hành chế độ lương theo sản phẩm và thực hiện chế độ lương ngày

Điều 13 của nghị định số 182-TTg ấn định việc trả lương ngày cho công nhân sản xuất và mở

rộng dần việc thi hành từng bước, có lãnh đạo, chế độ lương theo sản phẩm.

Hình thức trả lương theo sản phẩm là hình thức trả lương hợp lý nhất, tiến bộ nhất. Chế độ trả lương theo sản phẩm đã được thực hiện ở một số công trường, xí nghiệp và đã có ít nhiều tác dụng khuyến khích sản xuất, nâng cao năng suất lao động, tăng thêm thu nhập cho công nhân. Nhưng trong lúc thi hành đã có nhiều thiếu sót trong việc giáo dục chính sách, lãnh đạo tư tưởng; việc định mức sản xuất chưa được hợp lý, chế độ kiểm nghiệm chưa được kiện toàn, nên đã làm cho mức lương của công nhân được hưởng theo sản phẩm tăng lên quá đáng, chênh lệch quá nhiều với lương công nhân hưởng lương ngày, có nơi công nhân mới vào làm lĩnh lương cao hơn công nhân kỹ thuật lâu năm, gây nên ảnh hưởng không tốt về nhiều mặt.

Dựa vào kinh nghiệm này và trên cơ sở chế độ tiền lương đã được cải tiến, các xí nghiệp Nhà nước cần nghiên cứu để điều chỉnh và mở rộng dần việc áp dụng chế độ lương theo sản phẩm, một cách thận trọng: đối với những xí nghiệp, công trường đã có đủ điều kiện cần thiết thì cho thi hành chế độ lương theo sản phẩm; đối với những nơi chưa đủ điều kiện thì phải chuẩn bị chu đáo rồi mới thực hiện chế độ lương theo sản phẩm; đối với những nơi đã thi hành mà có lệch lạc thì phải sửa chữa và điều chỉnh lại cho thích hợp. Chế độ kiểm nghiệm phải được tăng cường.

Đối với những loại công việc chưa thi hành chế độ lương theo sản phẩm thì cần thi hành chế độ lương ngày. Hình thức trả lương ngày hợp lý, tiến bộ hơn lương tháng, vì nó thể hiện nguyên tắc có làm có hưởng, không làm không hưởng. Điều này cần giải thích rõ để công nhân thấy rõ ý nghĩa và đấu tranh thực hiện cho tốt. Sau khi ban hành chế độ lương mới, đối với tất cả công nhân sản xuất ở các xí nghiệp Nhà nước chỉ thi hành một trong hai chế độ lương: lương theo sản phẩm và lương ngày.

## 5) Ngày thi hành lương mới.

Tất cả công nhân, nhân viên kỹ thuật, nhân viên hành chính, nhân viên quản lý xí nghiệp ở trong tất cả các xí nghiệp Nhà nước (nhà máy, hầm mỏ, đơn vị vận tải, cửa hàng, công trường, nông trường, lâm trường v.v...) của Chính phủ đều được hưởng mức lương mới kể từ ngày 1 tháng 3 năm 1958.

Các Bộ, các ngành thuộc khu vực sản xuất cần xúc tiến gấp việc lập phương án thang lương trong ngành mình để kịp thời sắp xếp cấp bậc cho công nhân, viên chức vào các thang lương, kịp thời phát lương mới để tránh truy lĩnh nhiều, ảnh hưởng đến mọi mặt hoạt động kinh tế của Nhà nước và quyền lợi của công nhân, cán bộ, viên chức.

#### IV. — NHỮNG CÔNG VIỆC CẦN LÀM ĐỂ ĐẢM BẢO VIỆC CẢI TIẾN CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG VÀ TĂNG LƯƠNG LẦN NÀY CÓ KẾT QUẢ TỐT

Việc một bước cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương lần này có ý nghĩa to lớn. Các Bộ, các ngành và các Ủy ban Hành chính các cấp phải làm nghiêm chỉnh các công tác sau đây :

1) Chính sách tiền lương liên quan với toàn bộ công tác kinh tế tài chính. Vì thế đi đôi việc tăng lương phải đẩy mạnh các mặt công tác kinh tế, tài chính. Phải tích cực chống đầu cơ tích trữ, ổn định vật giá, tăng cường công tác quản lý thị trường. Tích cực chống thất thu thuế và các nguồn thu khác, quản lý chặt chẽ thu, chi, quản lý tiền mặt để thực hiện thăng bằng ngân sách, ổn định tiền tệ.

2) Tích cực thi hành công tác chấn chỉnh tổ chức, giảm nhẹ biên chế hành chính đúng với chính sách, biện pháp và kế hoạch. Chú trọng cải tiến quản lý xí nghiệp, đẩy mạnh sản xuất, tích cực chống quan liêu, lãng phí, tham ô. Xúc tiến việc quy định các tiêu chuẩn lao động, tiêu chuẩn kỹ thuật, đẩy mạnh tăng năng suất lao động, đảm bảo tăng phẩm chất và hạ giá thành sản phẩm.

3) Các cơ quan lãnh đạo xí nghiệp phải hết sức chú trọng lãnh đạo công nhân, cán bộ, viên chức đẩy mạnh việc tự cải thiện sinh hoạt bằng cách giúp đỡ nhau, phát triển trồng trọt, chăn nuôi ở những nơi có điều kiện, đồng thời giáo dục mọi người tăng cường ý thức tiết kiệm trong việc tiêu dùng.

4) Kiện toàn tổ chức phụ trách lao động, tiền lương của các Bộ, các ngành, các đơn vị sản xuất và các đơn vị kinh doanh để đảm bảo việc chấp hành những chủ trương lần này về vấn đề lương có kết quả tốt.

5) Cần có kế hoạch quản lý tiền lương của công nhân ở các xí nghiệp tư doanh và tiền công thuê mượn nhân công tự do, nhằm giữ chênh lệch hợp lý giữa tiền lương trong khu vực tư doanh cùng tiền công thuê mượn tự do với tiền lương của công nhân, cán bộ, viên chức làm việc trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước.

6) Phải hết sức chú trọng tăng cường công tác lãnh đạo tư tưởng đối với cán bộ, công nhân, viên chức, làm cho mọi người hiểu rõ chính sách tiền lương của Đảng và Chính phủ mà tăng thêm lòng tin tưởng, phấn khởi đối với sự nghiệp cách mạng xã hội chủ nghĩa, tăng thêm nhiệt tình lao động, nâng cao ý thức trách nhiệm của người chủ đất nước, tự giác nâng cao kỷ luật lao động đẩy mạnh sản xuất, thấm nhuần nhiệm vụ « cần kiệm xây dựng đất nước » ra sức thi đua hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước.

#### V. — KẾ HOẠCH TIẾN HÀNH

Để thực hiện chế độ lương mới, các Bộ, các ngành, các Ủy ban Hành chính các cấp cần căn cứ vào tình hình cụ thể mà vạch kế hoạch thực hiện, chú trọng vào các mặt :

##### 1) Lãnh đạo tư tưởng

Tổ chức học tập cho cán bộ, công nhân, viên chức và tuyên truyền giải thích mục đích ý nghĩa, nguyên tắc, yêu cầu, phương châm và nội dung cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương lần này để gây đà phấn khởi trong lao động, sản xuất và công tác.

Trong việc lãnh đạo tư tưởng cần uốn nắn một số nhận thức lệch lạc có thể diễn biến như sau :

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

b — 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 nguyên tắc : làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít.

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

Đồng thời phải đề phòng những khuynh hướng lệch lạc trong cán bộ như : làm qua loa vội vã thiếu thận trọng, chu đáo, hoặc cầu toàn, làm chậm chạp, kéo dài thời gian truy lĩnh, ảnh hưởng đến tinh thần phấn khởi của quần chúng và đến các mặt hoạt động kinh tế của Nhà nước.

Do đó phương châm tiến hành là phải làm chu đáo, đồng thời nhanh, gọn, có lãnh đạo chặt chẽ.

##### 2) Lãnh đạo tổ chức thực hiện

Để việc thực hiện lương mới có kết quả tốt, các Bộ, các ngành và các Ủy ban hành chính các cấp cần chuẩn bị chu đáo các công tác sau đây :

a — Các Bộ, các ngành và các Ủy ban hành chính địa phương phải căn cứ vào chỉ tiêu lao động, tiền lương của kế hoạch Nhà nước, lập phương án tiền lương, đảm bảo chấp hành nghiêm chỉnh những chỉ tiêu về quỹ lương và chỉ tiêu lao động trong các cơ sở thuộc Bộ, ngành, địa phương. Phương án tiền lương của các Bộ, các ngành và địa phương thuộc khu vực sản xuất phải được sự đồng ý của Bộ Lao động và Ban Lương trung ương thông qua trước khi thi hành.

b — Xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật của công nhân và vạch kế hoạch sắp xếp, xét duyệt cấp bậc lương trong ngành mình.

c — Các Bộ, các ngành thuộc khu vực sản xuất và các Ủy ban Hành chính địa phương có trách nhiệm báo cáo hàng tháng đúng kỳ hạn về việc thi hành chính sách lương mới trong ngành mình lên Thủ tướng phủ và Bộ Lao động biết. Trong lúc thi hành nếu gặp khó khăn thì phải xin chỉ thị kịp thời.

Vấn đề tiền lương là một vấn đề quan trọng và phức tạp, quan hệ đến đời sống và tư tưởng công nhân, cán bộ, viên chức, ảnh hưởng đến mọi mặt hoạt động kinh tế. Các Bộ và các Ủy ban Hành chính các cấp phải tăng cường lãnh đạo chặt chẽ. Công việc tiến hành phải dựa vào tổ chức Công đoàn và phải theo đúng đường lối quản chúng, đề cao tinh thần trách nhiệm của mọi người, làm cho việc cải tiến tiền lương và tăng lương lần này có kết quả tốt.

Hà nội ngày 17 tháng 4 năm 1958

Thủ tướng Chính phủ  
PHẠM-VĂN-ĐỒNG

## LIÊN BỘ

### NỘI VỤ — LAO ĐỘNG

**THÔNG TƯ số 9-TTLB ngày 17-4-1958**  
về việc quy định phụ cấp khu vực.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG  
BỘ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ

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

Đồng kính gửi : các vị Bộ trưởng các Bộ.

Nghị định số 182-TTg ngày 7 tháng 4 năm 1958 của Thủ tướng Chính phủ đã quy định các điều khoản về việc cải tiến chế độ tiền lương cho cán bộ, công nhân, nhân viên các xí nghiệp Nhà nước. Điều 7 của nghị định đã quy định nguyên tắc về phân định khu vực định suất phụ cấp của các khu vực và giao quyền hạn cho Liên bộ Nội vụ — Lao động quy định cụ thể việc thi hành.

Liên bộ ra thông tư này nhằm giải thích và quy định cụ thể các địa phương và các cơ sở sản xuất vào các khu vực được hưởng định suất phụ cấp và cách tính hưởng phụ cấp.

### I. Ý NGHĨA VÀ MỤC ĐÍCH VIỆC BAN HÀNH CHẾ ĐỘ PHỤ CẤP KHU VỰC

Hiện nay, phụ cấp khu vực có 3 tỷ lệ 6%, 13% và 20% cho một số địa phương miền rừng núi, cùng với việc tăng lương theo tỷ lệ 5%, 8% và

12%, có phân biệt và chiếu cố một số thành thị và khu công nghiệp tập trung, đã hình thành 10 khu vực lương khác nhau, chênh lệch chưa hợp lý; một số vùng rừng núi hẻo lánh có nhiều khó khăn như biên phòng, hải đảo và một số khu vực công nghiệp tập trung chưa được chiếu cố thích đáng.

Việc quy định phụ cấp khu vực lần này nhằm cải tiến thêm một bước chế độ phụ cấp khu vực trước đây, điều chỉnh và bổ sung một số khu vực cần thiết, nâng thêm tỷ lệ cho một số vùng biên giới thật khó khăn và một số khu vực công nghiệp tập trung giảm bớt một phần những bất hợp lý hiện tại và tạo điều kiện chuẩn bị tiến tới xây dựng các khu vực lương sau này được hợp lý hơn.

Chủ trương cải tiến chế độ phụ cấp khu vực trên đây không ngoài mục đích thực hiện dần nguyên tắc « phân phối theo lao động ». Tiền lương của công nhân viên ở các vùng có hoàn cảnh sinh hoạt khó khăn được chiếu cố nhiều hơn, giúp thêm điều kiện để giải quyết khó khăn trong sinh hoạt và công tác của công nhân viên ở một số nơi cần thiết. Vì vậy, chế độ phụ cấp khu vực có tác dụng nhất định trong việc ổn định tư tưởng, đoàn kết nội bộ công nhân viên, khuyến khích công nhân viên hăng hái đến công tác tại những nơi khó khăn và những vùng công nghiệp quan trọng.

Trong lần cải tiến này, nhiều chỗ bất hợp lý của chế độ phụ cấp khu vực cũ đã được giải quyết một phần, nhưng trong hoàn cảnh khó khăn của ta hiện nay, cũng còn một số vấn đề tồn tại, sau này sẽ tiếp tục nghiên cứu giải quyết dần để ngày một hợp lý hơn.

### II. — NGUYÊN TẮC QUY ĐỊNH KHU VỰC

Nghị định của Thủ tướng phủ đã quy định rõ việc phân chia và điều chỉnh khu vực dựa vào 3 yếu tố sau đây để quyết định: điều kiện công tác khó khăn, xa xôi, khí hậu xấu; điều kiện sinh hoạt khó khăn, vật giá đắt đỏ có tính chất thường xuyên sự cần thiết khuyến khích nhiều người vào làm việc tại các khu vực công nghiệp quan trọng.

Điều kiện công tác khó khăn, xa xôi, khí hậu xấu ở đây là những điều kiện thiên nhiên như địa lý rộng, rừng núi hiểm trở, những vùng hẻo lánh, đường sá đi lại khó khăn, khí hậu độc, hoặc rét lạnh nhiều v.v... cán bộ, công nhân viên đến đây công tác thường gặp nhiều khó khăn.

Điều kiện sinh hoạt khó khăn, vật giá đắt đỏ có tính chất thường xuyên là những nơi có những nhu cầu về sinh hoạt xã hội (ăn mặc, ở và một số chi tiêu khác) như nhà ở khó khăn, điện nước, tiền vệ sinh, phương tiện đi lại v.v... ở các thành phố lớn đặc biệt khó khăn hơn ở các nơi khác; vật giá đắt đỏ do hoàn cảnh sản xuất của địa phương không đủ cung cấp phải vận tải ở nơi xa