

đ) Phụ cấp đi đường:

— Người học nghề phải lưu động cùng với thợ để học tập thì cũng được hưởng khoản phụ cấp lưu động như thợ.

— Người học nghề nếu được phái đi công tác hoặc thuyên chuyển đi nơi khác được hưởng công tác phí theo chế độ chung.

e) Bảo hộ lao động:

— Người học nghề học tập những nghề nào cần những phương tiện phòng hộ hoặc có tiêu chuẩn bồi dưỡng sức khỏe thì cũng được hưởng như thợ.

g) Các chế độ khoán, thưởng:

— Người học nghề trong thời gian học tập không áp dụng các chế độ khoán, thưởng bằng tiền như các chế độ thưởng tăng năng suất, thưởng tiết kiệm v.v... của công nhân.

— Người học nghề nếu có thành tích học tập tốt sẽ được khen thưởng bằng hiện vật và về tinh thần.

Các xí nghiệp, công trường sẽ căn cứ vào tinh thần các quy định trong thông tư này và thông tư số 29-LĐ/TT ngày 20-11-1958 của Bộ Lao động cùng các văn bản hướng dẫn của các Bộ sở quan để xây dựng nội quy cho các lớp học nghề thích hợp với hoàn cảnh cụ thể của xí nghiệp, công trường, nhưng không được trái với nguyên tắc chung. Trong nội quy học nghề có thể quy định rõ về nội dung chương trình học nghề về lý thuyết, về thực hành cho từng nghề, quy định rõ nhiệm vụ và quyền lợi của người học nghề và người dạy nghề v.v...

Các cơ quan Lao động địa phương có trách nhiệm giúp Ủy ban hành chính địa phương và các Bộ sở quan duyệt và theo dõi kiểm tra việc thực hiện các bản nội quy học nghề ở các xí nghiệp, công trường.

IV. PHẠM VI ÁP DỤNG

— Thông tư này chỉ áp dụng cho các lớp học nghề theo lối kèm cặp ở các xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường quốc doanh.

— Đối với các xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường địa phương và các xí nghiệp công tư hợp doanh sẽ do Ủy ban hành chính địa phương dựa vào các quy định trong thông tư này và hoàn cảnh cụ thể của địa phương mà quy định cho thích hợp, nhưng mức độ quy định cần phải thấp hơn các xí nghiệp quốc doanh quy định trong thông tư này.

— Những người lao động được tuyển để làm các công việc giản đơn trong các xí nghiệp, công trường, chỉ cần hướng dẫn một thời gian ngắn đã làm được không đòi hỏi phải có thời gian và chương trình đào tạo thì không áp dụng chế độ học nghề mà tùy theo công việc sẽ định một mức lương thích hợp với công việc và hiệu suất lao động của những người đó.

— Trường hợp những người đã số nghề được bố trí theo học lớp dạy thêm nghề để nâng cao trình độ nghề nghiệp thì cũng không áp dụng theo thông tư này.

Thông tư này bổ sung và sửa đổi một số điểm cần thiết về chế độ học nghề theo lối kèm cặp trong các xí nghiệp, công trường để kịp thời đáp ứng với yêu cầu trước mắt của công tác đào tạo các điểm khác không trái với thông tư này vẫn áp dụng theo đúng thông tư số 29-LĐ/TT ngày 20-11-1958 của Bộ Lao động.

Thông tư này có hiệu lực kể từ ngày ban hành.

Trong khi thi hành thông tư này, nếu có điểm nào chưa rõ hoặc gặp khó khăn gì, đề nghị các ngành, các địa phương phản ánh cho Bộ Lao động rõ để giải quyết.

Hà nội, ngày 3 tháng 11 năm 1959

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

THÔNG TƯ số 21-LĐ/TT ngày 17-11-1959

hướng dẫn việc tuyển mộ, sử dụng nhân công ở các xí nghiệp công tư hợp doanh

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các Ủy ban hành chính khu thành, tỉnh,
Các Sở, Ty, Phòng Lao động,

Đồng kính gửi: Thủ tướng Phủ,
Các Bộ Công nghiệp, Nội thương,
Văn hóa, Giao thông và Bưu điện,
Tổng liên đoàn lao động Việt nam.

Qua đợt thi điểm, một số xí nghiệp công tư hợp doanh ở Hà nội, Hải phòng thì về mặt nhân công có một số vấn đề cần phải giải quyết:

— Trước đây, trong các xí nghiệp tư bản tư doanh do quan hệ sản xuất bóc lột, nên công nhân chưa thật phấn khởi sản xuất, việc sử dụng lao động thường không hợp lý, không thể phát huy hết khả năng của công nhân. Sau khi xí nghiệp đã trở thành xí nghiệp công tư hợp doanh, sức sản xuất đã được giải phóng thì phải nghiên cứu sắp xếp lực lượng lao động cho hợp lý để nâng cao năng suất lao động. Nhưng có xí nghiệp thấy cần thêm người thì tuyển người mới vào, có xí nghiệp không tính toán trước khả năng mở rộng sản xuất không dự tính trước việc cung cấp nguyên vật liệu và hưởng tiêu thụ sản phẩm làm ra, đã vội lấy thêm người để mở rộng sản xuất thì về sau sẽ gặp nhiều khó khăn.

— Việc tuyển mộ nhân công của một số xí nghiệp chưa thống nhất vào cơ quan Lao động phân phối, giới thiệu; lễ tế đã có những trường hợp: trong khi tuyển chưa xuất phát từ quan điểm phục vụ sản xuất mà nặng về cảm tính, do đó không đảm bảo được sản xuất hoặc không đúng đối tượng cần giải quyết việc làm.

Để khắc phục tình trạng trên, Bộ Lao động ra thông tư này nhằm hướng dẫn các địa phương về việc tuyển mộ, sử dụng, đào tạo nhân công ở các xí nghiệp công tư hợp doanh như sau:

I. VẤN ĐỀ SẮP XẾP HỢP LÝ TỔ CHỨC LAO ĐỘNG

Sau khi xí nghiệp đã công tư hợp doanh, quan hệ sản xuất về căn bản đã thay đổi, công nhân đã trở thành chủ nhân của xí nghiệp. Nếu lãnh đạo tốt, công nhân sẽ hăng hái nỗ lực thi đua sản xuất, đem sức lao động, khả năng nghề nghiệp góp phần phát triển sản xuất, tham gia cải tiến công tác quản lý xí nghiệp. Vì vậy, Ủy ban hành chính cần đặt trách nhiệm cho Sở, Ty Công nghiệp địa phương tiến hành việc sắp xếp dần dần lực lượng lao động trong xí nghiệp cho hợp lý để tận dụng khả năng tiềm tàng của công nhân, đẩy mạnh tinh thần phấn khởi thi đua tăng năng suất, hạ giá thành, nâng cao chất lượng sản phẩm.

Vấn đề sắp xếp, điều chỉnh lực lượng lao động chủ yếu là trong nội bộ từng xí nghiệp; nếu từng xí nghiệp không có khả năng điều chỉnh hết thì tiến hành điều chỉnh trong ngành hoặc giữa các ngành với nhau trên nguyên tắc: công nhân nghề nào thì tiếp tục bố trí vào nghề đó, để sử dụng khả năng kỹ thuật và kinh nghiệm của công nhân đã tích lũy được trong quá trình sản xuất. Trường hợp đặc biệt có những nghề không còn thích hợp thì xí nghiệp giúp đỡ anh em chuyên nghề, bố trí công việc làm cho anh em. Nhất thiết không vì sắp xếp lại lực lượng lao động mà để công nhân mất việc làm.

Khi tiến hành vấn đề này cần nghiên cứu kỹ lưỡng, tiến hành từng bước có trọng điểm, phải theo đường lối quần chúng, dựa vào tổ chức Công đoàn và các phần tử tích cực trong xí nghiệp, mặt khác phải đề cao công tác giáo dục tư tưởng cho công nhân.

II. VẤN ĐỀ TUYỂN DỤNG NGƯỜI MỚI

A. Đối với các xí nghiệp do yêu cầu sản xuất phát triển, sau khi đã sắp xếp điều chỉnh lại tổ chức lao động mà vẫn còn thiếu người, cần phải tuyển dụng người mới vào thì phải chú ý mấy điểm sau đây:

1. Trước khi tuyển nhiều người mới cần xét kỹ hướng sản xuất của xí nghiệp, khả năng mở rộng sản xuất, khả năng cung cấp nguyên vật liệu, hướng tiêu thụ sản phẩm làm ra, dự kiến trước việc sắp xếp lực lượng lao động khi hợp nhất các xưởng toàn ngành hay địa phương. Cần chú trọng cải tiến

tổ chức lao động, sắp xếp công nhân cho hợp lý giảm nhẹ quản trị hành chính để không ngừng nâng cao năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm.

2. Việc tuyển dụng phải thích hợp với yêu cầu và tính chất của sản xuất, yêu cầu sản xuất có tính chất thường xuyên lâu dài thì tuyển nhân công cố định, nếu yêu cầu sản xuất có tính chất bất thường hoặc trong một thời gian ngắn, theo từng mùa thì nên thuê mượn nhân công làm tạm thời theo chế độ công nhật hoặc hợp đồng có thời hạn.

3. Khi tuyển dụng người phải quán triệt phương châm: đảm bảo sản xuất; cần chọn người có khả năng về nghề nghiệp, đủ sức khỏe, đảm bảo chính trị đồng thời cần kết hợp việc tuyển dụng với việc sắp xếp việc làm cho những người thiếu việc làm.

4. Việc tuyển dụng người vào các xí nghiệp công tư hợp doanh cũng phải theo nguyên tắc, thủ tục như tuyển dụng người vào các xí nghiệp quốc doanh, đó đó khi tuyển người phải lấy ý kiến của Công đoàn xí nghiệp nhất thiết phải qua cơ quan Lao động phân phối: lúc đầu xí nghiệp mới công tư hợp doanh thì xí nghiệp lập dự trữ nhân công (thông qua Sở, Ty Công nghiệp địa phương) gặp trực tiếp cơ quan Lao động xin phân phối; sau khi hoàn thành công tư hợp doanh toàn ngành rồi thì Sở, Ty Công nghiệp địa phương có nhiệm vụ tổng hợp yêu cầu nhân công của các xí nghiệp, lập dự trữ đề nghị cơ quan Lao động phân phối.

B. Khi tuyển dụng người vào xí nghiệp phải nhằm vào những đối tượng như sau:

1. Trước hết phải ưu tiên tuyển những người ở các xí nghiệp khác chuyển sang, người đã làm hợp đồng hoặc công nhật lâu ngày ở xí nghiệp, những người trước kia đã làm tại xí nghiệp nhưng gặp khó khăn về sản xuất mà phải thôi việc hiện nay chưa có việc làm cần phải giải quyết.

2. Những người đã tham gia lao động lâu ngày ở các công trường, lao động thiếu việc làm ở thành phố, thị xã; trong đó cần ưu tiên tuyển anh em phục viên, con em liệt sĩ, cán bộ, quân nhân, gia đình có công với cách mạng, Việt kiều về nước, hiện nay đang gặp khó khăn về đời sống.

3. Đối với vợ con chủ xí nghiệp phải trực tiếp nuôi dưỡng cũng cần chú ý với một tỷ lệ thích đáng, nhưng cần phải xét kỹ thái độ của họ đối với chính sách cải tạo công thương nghiệp tư bản tư doanh và ý thức tự nguyện lao động.

C. Tiêu chuẩn phải đảm bảo:

1. Trình độ nghề nghiệp: có đủ khả năng đảm bảo sản xuất của xí nghiệp. (Về văn hóa thì xí nghiệp sẽ bổ túc dần).

2. Chính trị: lý lịch rõ ràng, không mất quyền công dân, có chứng thực hạnh kiểm tốt của Ủy ban khu phố và cơ quan Cộng an.

3. Sức khỏe: tuổi từ 18 đến 35 đủ sức khỏe đảm bảo công tác (Việt kiều phải theo chính sách chung đối với Việt kiều).

Đối với những người giỏi nghề, những người đã làm hợp đồng lâu ngày cho xí nghiệp, công nhân cũ của xí nghiệp, Việt kiều, đồng bào miền Nam, bộ đội phục viên, vợ, con cán bộ, bộ đội, liệt sĩ có thể chậm chước về tuổi; nhưng cần có sự trao đổi thống nhất với cơ quan Lao động địa phương trước khi quyết định tuyển dụng.

D. Thẻ lệ tuyển dụng phải có:

— Đơn xin việc (nếu có thì kèm theo giấy tờ chứng nhận nghề nghiệp, chứng nhận của các cơ sở đã làm trước v.v...)

- Bản khai lý lịch và chứng nhận hạnh kiểm.
- Chứng nhận học lực (nếu có)
- Giấy khám sức khỏe do y, bác sĩ cùng cấp.

Những người mới tuyển vào xí nghiệp phải qua một thời gian thử thách rồi mới tuyển chính thức:

- Người có nghề tối đa không quá 6 tháng.
- Người không có nghề tối đa không quá 1 năm.

Đối với những người đã làm hợp đồng cho xí nghiệp, tính thời gian đã quá thời gian thử thách trên, công nhân ở các xí nghiệp khác chuyển tới, công nhân cũ của xí nghiệp trước thời việc với lý do chính đáng, những người đã làm lao động lâu ngày ở công trường (có chứng nhận về thời gian, về tinh thần thái độ công tác tốt) thì có thể miễn hoặc rút ngắn thời gian thử thách.

III. VẤN ĐỀ ĐÀO TẠO THỢ MỚI VÀ BỔ TÚC THỢ CŨ

Trong các xí nghiệp công tư hợp doanh phải có kế hoạch đào tạo thợ mới và bổ túc cho thợ cũ để đảm bảo yêu cầu sản xuất ngày càng phát triển đồng thời để cung cấp thợ cho các xí nghiệp Công nghiệp trung ương và địa phương sau này. Hình thức đào tạo và bổ túc chủ yếu là vừa làm vừa học, thợ cũ kèm cặp học việc, thợ khá kèm cặp thợ kém. Ngoài ra các xí nghiệp có thể tổ chức những lớp bổ túc về lý thuyết ngoài giờ sản xuất cho công nhân do cán bộ kỹ thuật hoặc thợ khá phụ trách hướng dẫn hoặc có thể nhờ các xí nghiệp quốc doanh giúp đỡ cử cán bộ kỹ thuật tới trường giảng giúp; hoặc gửi công nhân đi học tại các trường; lớp chuyên nghiệp dài hạn, xí nghiệp phải đài thọ kinh phí cho học sinh.

Tùy tình hình từng địa phương, từng xí nghiệp, cơ quan Lao động phối hợp cùng cơ quan công nghiệp địa phương nghiên cứu kế hoạch, biện pháp đào tạo, bổ túc thợ, đề nghị Ủy ban hành chính ban hành giao trách nhiệm cho các xí nghiệp tiến hành. Vấn đề tuyển sinh học nghề của các xí nghiệp cũng phải thống nhất vào cơ quan Lao động phụ trách; còn về chế độ học nghề thì các cơ quan Lao động địa phương căn cứ vào chế độ chung nghiên cứu quy định chế độ cho thích hợp với hoàn cảnh từng địa phương và khả năng của từng xí nghiệp nhưng trên nguyên tắc là phải thấp hơn chế độ chung, đề nghị Ủy ban hành chính quyết định ban hành.

Bộ Lao động mong các Ủy ban hành chính và Sở, Ty, Phòng Lao động các khu, thành, tỉnh nghiên cứu kỹ thông tư này, có kế hoạch cụ thể hướng dẫn các ngành, các xí nghiệp công tư hợp doanh thực hiện. Trong quá trình thực hiện cần có sự theo dõi kiểm tra, nếu có mắc mưu gì cần báo cáo cho Bộ biết để nghiên cứu bổ sung.

Để giúp Bộ nắm được tình hình nhất công của các xí nghiệp công tư hợp doanh ở các địa phương, Bộ yêu cầu các Sở, Ty, Phòng Lao động báo cáo tình hình về Bộ trước ngày 20 tháng 12 năm 1959 theo mẫu kèm theo.

Hà Nội, ngày 17 tháng 11 năm 1959

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

BỘ Y TẾ

NGHỊ ĐỊNH số 906 - BYT/HL ngày 31/10-1959 thành lập Nhà xuất bản y học thuộc Bộ Y tế.

BỘ TRƯỞNG BỘ Y TẾ

Xét cần phải lãnh đạo xuất bản sách giáo khoa y dược học và sách truyền bá vệ sinh thường thức trong nhân dân

Theo đề nghị của Ban Giám đốc Vụ Tờ chức Cán bộ và sau khi trao đổi có sự đồng ý của Ủy ban kiên toàn tờ chức trung ương và Sở Văn hóa về việc thành lập "Nhà xuất bản y học";

Xét nhu cầu cần thiết:

NGHỊ ĐỊNH:

Điều 1. — Nay thành lập Nhà xuất bản y học trực thuộc Bộ Y tế.

Điều 2. — Nhà xuất bản y học có nhiệm vụ xuất bản các sách giáo khoa y dược học cung cấp cho nhu cầu học tập cán bộ của ngành và các loại sách truyền bá vệ sinh và y học thường thức trong nhân dân.

Điều 3. — Nhà xuất bản y học có Ban lãnh đạo phụ trách chung gồm có chủ nhiệm, tổng biên tập, quản lý và 2 phòng giúp việc sau đây:

1. Phòng biên tập: Có nhiệm vụ vận động và theo dõi việc biên soạn, chuẩn bị bài vở để đưa ra duyệt, tham gia biên soạn khi cần thiết.

2. Phòng xuất bản: Có nhiệm vụ làm kế hoạch xuất bản, hạch toán tài chính, bảo quản tài sản, theo dõi phát hành và ấn loát v.v...

09664682

www.ThuVienPhapLuat.com 3845 6684 * LawSoft