

THÔNG TƯ số 2-LĐ/TT ngày 2-1-1960
hướng dẫn việc tuyển dụng, sử dụng,
đào tạo công nhân ở các xí nghiệp
công nghiệp địa phương.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

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

Đồng kính gửi: Thủ tướng phủ, các Bộ Công nghiệp, Thương nghiệp, Nông lâm, Tài chính,
 Tổng liên đoàn Lao động Việt nam,
 Ban công tác nông thôn trung ương,
 Đoàn Thanh niên lao động trung ương.

Trong thời gian qua, chấp hành nghị quyết của Trung ương Đảng và Chính phủ, các thành phố, tỉnh đã xây dựng được trên 500 xí nghiệp công nghiệp địa phương và đã cố gắng đảm bảo cung cấp nhân công cho các xí nghiệp công nghiệp địa phương phát triển; đồng thời đã kết hợp giải quyết công ăn việc làm cho một số công nhân lao động thiếu việc. Nhưng qua việc tuyển mộ sử dụng nhân công của các xí nghiệp công nghiệp địa phương ở một số tỉnh, Bộ có những nhận xét như sau:

— Chưa xuất phát từ tính chất và yêu cầu của mỗi xí nghiệp để định tổ chức lao động và chế độ tuyển dụng công nhân cho thích hợp. Có xí nghiệp sản xuất có tính chất thời vụ hoặc sản xuất có lúc nhiều lúc ít mà tuyển nhân công cố định quá nhiều, do đó khi sản xuất tạm ngừng hoặc rút hẹp, cho nhân công nghỉ việc gặp nhiều khó khăn.

— Chưa căn cứ vào trình độ thiết bị, kỹ thuật của xí nghiệp công nghiệp địa phương là bán cơ khí và bán thủ công, nên đã tuyển thợ cơ khí có nghề giỏi vào nhiều, do đó trong sản xuất chưa tận dụng hết khả năng nghề nghiệp của công nhân, đồng thời gây khó khăn cho việc điều động thợ cơ khí cho kế hoạch Nhà nước. Có nơi phải trả lương cao làm tăng giá thành sản phẩm gây khó khăn trong việc tiêu thụ sản phẩm hoặc trả lương không phù hợp với khả năng nghề nghiệp làm cho thợ thối mắc không an tâm sản xuất.

— Có khuynh hướng giữ thợ cho xí nghiệp công nghiệp địa phương: tuyển nhiều thợ cơ khí giỏi vào xí nghiệp hiện có để dự trữ, từ chối không cung cấp thợ cho các xí nghiệp của Trung ương hoặc chỉ cung cấp thợ kém còn thợ giỏi giữ lại để dành cho địa phương.

— Tuyển mộ nhân công chưa theo sự phân phối thống nhất của cơ quan lao động, xí nghiệp tự tuyển nhân công ngang tắt hoặc đưa bà con anh em gia đình mình vào không dùng những đối tượng cần giải quyết công ăn việc làm. Có xí nghiệp tuyển nhiều nhân công ở xa gây khó khăn về tổ chức ăn ở trong lúc xí nghiệp đang xây dựng cần tập trung vốn vào sản xuất.

— Việc đào tạo thợ trong các xí nghiệp địa phương chưa được chú ý mặc dù có nhiều xí nghiệp có khả năng đào tạo thợ.

Căn cứ vào phương châm nguyên tắc xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương của Trung ương và để đảm bảo tính chất nhiệm vụ của công nghiệp địa phương, Bộ Lao động ra thông tư này nhằm hướng dẫn các địa phương về việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo công nhân trong các xí nghiệp công nghiệp địa phương như sau:

I. NGUYÊN TẮC TUYỂN THỢ VÀ SỬ DỤNG

1. Phát triển công nghiệp địa phương phải dựa vào khả năng nhân công tiềm tàng sẵn có và bồi dưỡng phát triển lực lượng nhân công ở các cơ sở sản xuất thủ công nghiệp, công nghiệp tư doanh công tư hợp doanh và trong nhân dân; đồng thời phải có kế hoạch đào tạo thợ để phát triển các xí nghiệp quốc doanh địa phương và trung ương.

2. Phải căn cứ vào yêu cầu, tính chất sản xuất mà định tổ chức lao động và chế độ tuyển dụng nhân công cho thích hợp. Những cơ sở sản xuất có tính chất thường xuyên thì tuyển nhân công cố định những cơ sở sản xuất có tính chất thời vụ, bất thường thì tổ chức và tuyển mộ nhân công tạm thời. Mặt khác sử dụng nhân công phải hợp lý, tránh lãng phí, luôn luôn chú ý bồi dưỡng, đề cao ý thức trách nhiệm tôn trọng kỷ luật lao động và cải tiến điều kiện lao động để không ngừng tăng năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm. Phải quan tâm đến đời sống của công nhân, lao động, cải thiện dần theo khả năng của xí nghiệp.

3. Tuyển nhân công cần kết hợp với việc giải quyết công ăn việc làm cho những người thiếu việc, dành ưu tiên cho quân nhân phục viên, Việt kiều về nước và những người thiếu việc làm đời sống đang gặp khó khăn, những người có nghề nhiều tuổi không có điều kiện đi xa có khả năng đảm bảo sản xuất.

4. Trong việc phân phối thợ chuyên nghiệp nói chung phải dành ưu tiên cho các xí nghiệp quốc doanh trung ương, trước hết là các xí nghiệp quốc phòng, công nghiệp gang thép... Mặt khác các xí nghiệp quốc doanh trung ương có nhiệm vụ giúp đỡ hướng dẫn về kỹ thuật, đào tạo thợ v.v... cho nhu cầu xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương.

II. TỔ CHỨC LAO ĐỘNG VÀ CHẾ ĐỘ TUYỂN DỤNG

1. Đối với những xí nghiệp quốc doanh địa phương bao gồm: các xí nghiệp do Trung ương giao cho địa phương quản lý và những xí nghiệp do địa phương xây dựng mà nhiệm vụ sản xuất có tính chất thường xuyên lâu dài thì sử dụng nhân công cố định. Những cơ sở tuy sản xuất lâu dài nhưng công việc không thường xuyên lúc nhiều lúc ít như các xưởng

sản xuất nông cụ, hoặc những cơ sở sản xuất theo thời vụ, chế biến nông hải sản, các xưởng gạch ngói v.v... thì các địa phương cần tính toán kỹ lưỡng để tổ chức lao động cho thích hợp. Hầu hết nhân công nên thuê mướn và sử dụng theo thời vụ và nên ký kết hợp đồng với hợp tác xã sản xuất nông nghiệp, lấy xã viên đi làm nhằm giải quyết những lao động thừa của hợp tác xã và tăng thu nhập cho xã viên, nếu quanh năm có việc làm thường xuyên thì sử dụng nhân công cố định vừa đủ để đảm bảo sản xuất thường xuyên quanh năm.

2. Đối với những cơ sở xét thấy tổ chức sản xuất chưa ổn định, hướng sản xuất tiêu thụ chưa vững vàng thì nên bắt đầu tổ chức từ hình thức hợp tác sản xuất, có sự hướng dẫn của Sở, Ty Công nghiệp địa phương và thủ công nghiệp về hướng sản xuất, về tổ chức và kỹ thuật, nhân công sẽ cùng làm cùng hưởng theo số lượng, chất lượng sản phẩm của mỗi người, có việc thì làm hết việc thì nghỉ. Tuy vậy các địa phương cần hết sức giúp đỡ để giữ vững được sản xuất và phát triển dần lên. Sau này tùy điều kiện mà tổ chức thành xí nghiệp quốc doanh địa phương.

3. Yêu cầu về trình độ kỹ thuật và thiết bị của các xí nghiệp quốc doanh địa phương nói chung thấp hơn các xí nghiệp quốc doanh trung ương, do đó không nên tuyển dụng nhiều thợ giỏi. Mỗi xí nghiệp, nếu cần thì tuyển một số ít thợ giỏi để làm những việc chủ chốt trong sản xuất, còn phần lớn nhân công nên lấy thợ thường hoặc thanh niên chưa biết nghề, đưa các xí nghiệp khác nhờ bồi dưỡng và đào tạo thành thợ lành nghề hoặc xí nghiệp tự đào tạo lấy. Như vậy vừa thích hợp với tính chất sản xuất của xí nghiệp địa phương vừa giải quyết được tình trạng khan hiếm thợ chuyên nghiệp hiện nay dành những thợ giỏi cho xí nghiệp trung ương; đồng thời chi phí đỡ tốn kém, giảm được giá thành sản phẩm, dễ dàng cho việc tiêu thụ, và tích lũy được vốn để mở rộng sản xuất.

4. Về đối tượng, tiêu chuẩn, thủ tục tuyển dụng nhân công cho các xí nghiệp quốc doanh địa phương căn bản giống như xí nghiệp quốc doanh trung ương mà Bộ đã quy định trong thông tư số 21 ban hành ngày 10-11-1957 và thông tư số 13 ban hành ngày 8-7-1959, nhưng về tiêu chuẩn đối với thợ có nghề có thể chậm trước về tuổi và văn hóa. Căn cứ vào các văn bản đã ban hành, cơ quan Lao động các địa phương nghiên cứu quy định cho thích hợp với hoàn cảnh đặc điểm của địa phương mình, đề nghị Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh quyết định.

5. Đối với các hợp tác xã, tập đoàn sản xuất thủ công nghiệp nói chung không nên thuê mướn người để làm những công việc sản xuất chủ yếu vì những người trong hợp tác xã, tập đoàn phải là những người sản xuất chủ yếu. Nhưng trong những trường hợp sản xuất phát triển cần thợ chuyên nghiệp thì theo sự hướng dẫn của cơ quan Lao động mà chính quyền xã, khu phố điều hòa giới thiệu tuyển mộ trong phạm vi địa phương mình. Nếu địa phương

không có thì cơ quan Lao động địa phương giới thiệu tuyển mộ theo như quy định của Thủ tướng phủ về thuê mướn nhân công trong bản quy tắc tổ chức tạm thời các hợp tác xã thủ công nghiệp.

6. Đối với những cơ sở sản xuất có tính chất công nghiệp do các nông trường, trường học, cơ quan, hợp tác xã nông nghiệp lập nên thì dựa vào khả năng thợ sẵn có của cơ sở mình mà bố trí sản xuất chứ không nên tuyển thợ ở ngoài, nếu gặp những khó khăn về kỹ thuật thì tạm mướn thợ ở các cơ sở khác giúp đỡ, hướng dẫn.

III. VẤN ĐỀ ĐÀO TẠO THỢ MỚI VÀ BỒ TÚC NGHỀ NGHIỆP CHO THỢ CŨ

Để đáp ứng nhu cầu thợ kỹ thuật, đi đôi với việc lập kế hoạch phát triển công nghiệp địa phương các Sở, Ty Công nghiệp địa phương và thủ công nghiệp cần có kế hoạch đào tạo thợ mới và bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề nghiệp và văn hóa cho thợ cũ hiện đang làm việc. Biện pháp đào tạo bồi dưỡng thích hợp nhất là đào tạo bồi dưỡng trong sản xuất: thợ cũ kèm cặp học nghề, thợ khá kèm cặp thợ kém. Ngoài việc dựa vào các xí nghiệp quốc doanh địa phương, các xí nghiệp công tư hợp doanh v.v... thì các địa phương có thể dựa vào các xí nghiệp quốc doanh trung ương ở tại địa phương để đào tạo giúp. Các xí nghiệp quốc doanh trung ương có trách nhiệm đào tạo giúp cho xí nghiệp địa phương hoặc cử cán bộ kỹ thuật tới giảng cho các lớp dạy nghề do địa phương mở. Về đào tạo cán bộ kỹ thuật thì các địa phương có thể đề nghị với Bộ Công nghiệp giao cho các trường Trung cấp kỹ thuật đào tạo. Trường hợp cần thiết từng thành phố, tỉnh hoặc liên tỉnh có thể mở những lớp đào tạo thợ ngắn ngày, dựa vào các xí nghiệp quốc doanh trung ương làm cơ sở thực tập và giúp cán bộ giảng dạy. Khi mở các lớp liên tỉnh thì các địa phương cần có sự phối hợp bàn bạc với nhau và phân công cho một tỉnh trực tiếp đảm nhiệm việc tổ chức lãnh đạo, các tỉnh khác gửi người và kinh phí. Nên chú ý đào tạo thành thợ biết nhiều việc trong một nghề, như vậy sẽ thích hợp với tính chất sản xuất của xí nghiệp địa phương đồng thời để bố trí công tác khi thành nghề.

Đối với các tỉnh miền núi cần chú ý lấy thanh niên thuộc các dân tộc ít người để đào tạo thợ, nếu trình độ văn hóa của họ còn thấp, Ủy ban hành chính khu, tỉnh cần có kế hoạch bồi dưỡng văn hóa cho họ khoảng tới lớp 4 (theo chương trình rút gọn, học những môn cần thiết nhất) rồi đưa họ vào học nghề. Sau này trong quá trình sản xuất sẽ nâng dần trình độ văn hóa và nghề nghiệp thêm cho họ.

Việc tuyển học nghề cần chú ý kết hợp với việc sắp xếp việc làm cho con em cán bộ, bộ đội, liệt sỹ, người có công với cách mạng, miền Nam, Việt kiều và số thanh niên học sinh đến tuổi trưởng thành đã thôi học. Các địa phương nên mạnh dạn

trong việc đào tạo sử dụng lực lượng nữ thanh niên, và bố trí vào những ngành nghề thích hợp. Về tiêu chuẩn cần chú ý đảm bảo chính trị, sức khỏe còn văn hóa không nên đòi hỏi quá cao.

Về chế độ học nghề các địa phương có thể căn cứ vào chế độ chung Bộ đã ban hành cho các ngành, các xí nghiệp trung ương mà nghiên cứu quy định cho thích hợp với hoàn cảnh và đặc điểm của địa phương mình.

IV. PHẠM VI THI HÀNH

Thông tư này áp dụng trong các cơ sở sản xuất công nghiệp địa phương như sau:

Các xí nghiệp quốc doanh địa phương bao gồm: các xí nghiệp nhỏ do các Bộ trung ương giao cho địa phương quản lý, các xí nghiệp do địa phương xây dựng.

— Các xí nghiệp tổ chức theo hình thức hợp tác bao gồm: các xí nghiệp do các hợp tác xã thủ công nghiệp, tư doanh hợp tác xây dựng và các cơ sở sản xuất do các tập đoàn sản xuất miền Nam, trường học, cơ quan, hợp tác xã nông nghiệp lập nên.

— Các xí nghiệp công tư hợp doanh thì thi hành theo thông tư số 21-LĐ/TT mà Bộ đã ban hành ngày 17-11-1959

Công tác quản lý nhân công trong các xí nghiệp công nghiệp địa phương là một vấn đề mới và phức tạp, Bộ yêu cầu các Ủy ban Hành chính và cơ quan Lao động các khu, thành phố, tỉnh nghiên cứu kỹ thông tư này kết hợp với đặc điểm tình hình địa phương có kế hoạch cụ thể hướng dẫn các ngành, các xí nghiệp thực hiện. Nếu địa phương có những quy định cụ thể thêm cần báo cáo cho Bộ biết tham gia ý kiến. Trong quá trình thực hiện, các địa phương cần theo dõi kiểm tra, rút kinh nghiệm báo cáo về Bộ nghiên cứu bổ sung.

Đề giúp các địa phương nắm được phương châm, nhiệm vụ xây dựng và phát triển công nghiệp địa phương của Trung ương, Bộ trích sao gửi kèm theo bản đề án của Trung ương⁽¹⁾ để các địa phương nghiên cứu.

Hà nội ngày 2 tháng 1 năm 1960

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

(1) Không đăng trong Công báo này.