

# CÔNG BÁO

NUỚC

## VIỆT NAM DÂN CHỦ CỘNG HÒA

### MỤC LỤC

Trang

#### Các văn bản đã ban hành

#### HỘI ĐỒNG CHÍNH PHỦ

- 27-4-1960 — Nghị quyết về cải tiến chế độ lương và lãg lương năm 1960 . . . . . 593
- 30-6-1960 — Nghị định số 23-CP phân loại lổ chức, phân loại chức vụ của cán bộ và viên chức thuộc khu vực hành chính, sự nghiệp 598
- 1-7-1960 — Nghị định số 24-CP quy định chế độ lương thuộc khu vực sản xuất . . . . . 599
- 5-7-1960 — Nghị định số 25-CP quy định chế độ lương thuộc khu vực hành chính, sự nghiệp . . . . . 601

### LIÊN BỘ

T:ang

#### LAO ĐỘNG - NỘI VỤ

- 11-7-1960 — Thông tư số 16-LB/TT quy định phụ cấp khu vực . . . . . 602

#### CÁC BỘ

#### BỘ LAO ĐỘNG

- 4-7-1960 — Thông tư số 15-LĐ/TT quy định và hướng dẫn thi hành chế độ phụ cấp lưu động cho công nhân, viên chức, cán bộ làm công tác thăm dò khảo sát, đo đạc . . . . . 603
- 8-8-1960 — Thông tư số 23-LĐ/TT về phụ cấp lưu động của lái xe và phụ lái xe ô tô vận tải trong thời gian hoạt động trên các tuyến đường . . . . . 607
- 8-8-1960 — Thông tư số 24-LĐ/TT quy định phụ cấp thâm niên đặc biệt cho một số nghề . . . . . 609

#### Các văn bản đã ban hành

#### HỘI ĐỒNG CHÍNH PHỦ

#### NGHỊ QUYẾT ngày 26 và 27 tháng 4 năm 1960 về cải tiến chế độ lương và tăng lương năm 1960.

Trong kỳ họp vào ngày 26 và 27 tháng 4 năm 1960, Hội đồng Chính phủ đã thảo luận về tình hình thực hiện chế độ lương năm 1958 và phương án cải tiến chế độ lương và tăng lương năm 1960.

Hội đồng Chính phủ nhận định rằng lần cải tiến chế độ lương năm 1958 đã thu được kết quả tốt:

— Đã cải thiện một phần đời sống của công nhân, viên chức, cán bộ, góp phần khuyến khích mọi người ra sức đẩy mạnh sản xuất và công tác. Tiền lương bình quân năm 1958 của công nhân, viên

chức, cán bộ đã tăng 11,7%. Đi đôi với việc tăng lương, việc lãnh đạo sản xuất, quản lý thị trường ổn định vật giá làm tương đối tốt, do đó tiền lương thực tế đã tăng thêm. Việc ban hành một số chế độ trợ cấp xã hội, việc xây dựng các sự nghiệp phúc lợi xã hội, thiết bị an toàn lao động đã có tác dụng cải thiện thêm điều kiện sinh hoạt và điều kiện lao động cho công nhân, viên chức, cán bộ ở các xí nghiệp, cơ quan.

— Đã căn bản thống nhất chế độ lương, giảm bớt được tính chất bình quân và những điểm bất hợp lý trong chế độ lương cũ.

— Đã bước đầu kế hoạch hóa được công tác tiền lương: lập quỹ lương riêng, quỹ xã hội riêng, và đặt cơ sở bước đầu cho việc quản lý tiền lương, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện hạch toán kinh tế.

Tuy vậy, trong chế độ lương năm 1958 còn có những điểm chưa hợp lý:

— Trong khu vực sản xuất, thang lương đặt ra quá nhiều. Quan hệ giữa lương các ngành công

www.ThuVienPhapLuat.com  
Tel: 84-8-3845 6684 \* 09649255



ngiệp nặng và lương các ngành công nghiệp nhẹ, cũng như lương giữa các nghề với nhau chưa được hợp lý. Lương của cán bộ kỹ thuật và cán bộ quản lý xí nghiệp chưa phản ảnh đúng nguyên tắc phân phối theo lao động; quan hệ giữa lương công nhân và lương cán bộ lãnh đạo trực tiếp cùng một đơn vị chưa được tốt.

— Trong khu vực hành chính, việc dựa vào tiêu chuẩn đức, tài, lịch sử công tác để sắp xếp cán bộ vào một thang lương có nhiều bậc, đưa đến kết quả là nhiều cấp bậc lương chưa được thỏa đáng đối với chức vụ, trách nhiệm và khả năng công tác của cán bộ, nhân viên. Chế độ lương như vậy chưa phù hợp với nguyên tắc phân phối theo lao động.

— Lương của một số cán bộ kỹ thuật, khoa học có tài năng tuy có được chú ý nâng lên, nhưng vẫn chưa được thích đáng; trái lại lương của nhân viên kỹ thuật mới ra trường thì có phần cao không hợp lý so với lương của các loại nhân viên, cán bộ chính trị, nghiệp vụ khác.

— Các chế độ bảo hiểm xã hội và phúc lợi nghiên cứu chậm, ban hành không kịp thời, đã hạn chế một phần việc cải thiện toàn diện đời sống của công nhân, viên chức, cán bộ.

Tình hình kinh tế nước ta căn bản vẫn là một nền kinh tế nông nghiệp; công nghiệp còn nhỏ bé. Trong nhân dân, nông dân chiếm đại bộ phận; số người thiếu việc làm còn nhiều. Nông nghiệp là nguồn cung cấp chủ yếu về hàng hóa, thực phẩm, nguyên liệu cho thủ công nghiệp và công nghiệp, song sản xuất nông nghiệp còn lạc hậu và thấp kém. Trong thời gian vừa qua, năng suất lao động công nghiệp và nông nghiệp có tăng nhưng vẫn còn chậm và thấp. Giải quyết vấn đề tiền lương của công nhân, viên chức, cán bộ nhất định không thể tách rời khỏi tình hình cơ bản nói trên, tiền lương không thể tăng nhanh, tăng nhiều được mà phải theo phương châm « cải thiện đời sống của nhân dân trên cơ sở phát triển sản xuất và nâng cao năng suất lao động xã hội ».

Tiền lương là một vấn đề có quan hệ đến chính sách công nông liên minh, đến vấn đề đoàn kết giữa công nhân, viên chức, cán bộ và bộ đội. Việc tăng lương có quan hệ mật thiết đến mọi mặt hoạt động kinh tế trong xã hội: sản xuất, hàng hóa, vật giá, tài chính, tiền tệ. Việc tăng lương phải giữ được quan hệ tốt giữa tích lũy và tiêu dùng, giữa sản xuất và sinh hoạt.

Hai năm qua, chúng ta đã thu được những thắng lợi lớn về sản xuất nông nghiệp và công nghiệp, nhưng nền kinh tế của ta vẫn còn lạc hậu, năng suất lao động còn thấp, đời sống của các tầng lớp nhân dân chưa được cải thiện nhiều.

Miền Bắc nước ta đang tiến lên chủ nghĩa xã hội. Yêu cầu của nhiệm vụ cách mạng đòi hỏi chúng ta phải tiến nhanh, tiến mạnh. Công cuộc công nghiệp hóa xã hội chủ nghĩa đòi hỏi phải tích lũy vốn để có thể mở mang xây dựng cơ bản, phát triển sản xuất các tư liệu sản xuất, thực hiện tái sản xuất mở rộng xã hội chủ nghĩa, tạo cơ sở vật chất để nâng

cao không ngừng đời sống của nhân dân. Chúng ta phải có ý thức đầy đủ đối với vấn đề tích lũy vốn để nhanh chóng xây dựng chủ nghĩa xã hội, đồng thời coi trọng đúng mức việc cải thiện đời sống của nhân dân. Đi đôi với việc chăm lo cải thiện đời sống của công nhân, viên chức và cán bộ, cần phải rất chú ý động viên tinh thần hăng hái cách mạng của mọi người, ra sức thi đua sản xuất và công tác, nâng cao năng suất lao động, đồng thời tiết kiệm tiêu dùng, phát huy truyền thống cần cù giản dị của nhân dân ta, khắc phục mọi khó khăn để xây dựng Tổ quốc.

« Phân phối theo lao động » là một sự tất yếu khách quan do phương thức sản xuất xã hội chủ nghĩa quyết định. Đó là một quy luật kinh tế của chủ nghĩa xã hội và là nguyên tắc cơ bản của tiền lương dưới chế độ xã hội chủ nghĩa. Muốn quy định tiền lương một cách đúng đắn, làm cho chế độ lương phát huy được tác dụng tích cực đối với việc khuyến khích sản xuất, nâng cao năng suất lao động và đối với việc phân phối, sắp xếp lao động một cách có kế hoạch giữa các ngành kinh tế quốc dân, chúng ta phải nắm vững nguyên tắc phân phối theo lao động. Chế độ lương qua mỗi lần cải tiến phải quán triệt thêm một bước nguyên tắc đó, dần dần tiến lên thực hiện triệt để nguyên tắc đó. Nhưng khi vận dụng quy luật phân phối theo lao động, chúng ta không thể tách rời hoàn cảnh thực tế mọi mặt của nước ta. Phải phân tích một cách toàn diện quan hệ giữa nông thôn và thành thị, giữa mức sống của công nhân và nông dân, giữa tiền lương và phúc lợi, giữa tình hình trước mắt và tình hình sắp tới, phải chú ý đầy đủ đến tình hình sản xuất và trình độ công nhân, tình hình tổ chức và cán bộ của ta. Tóm lại, phải chiếu cố toàn diện, cân nhắc kỹ lưỡng giữa yêu cầu và khả năng, kết hợp nguyên tắc với thực tế để vận dụng một cách đúng đắn nguyên tắc phân phối theo lao động vào tình hình thực tế nước ta.

Mặt khác, cũng cần nhận rõ: trong hoàn cảnh khả năng tăng lương có hạn, lại phải đảm bảo vừa cải tiến chế độ lương vừa tăng lương, tình hình bình quân trong lương vẫn còn, chúng ta chưa thể thực hiện đầy đủ ngay một lúc nguyên tắc phân phối theo lao động. Vì vậy, trong công tác tiền lương hiện nay, cần phải chống chủ nghĩa bình quân, đồng thời phải chống xu hướng đòi công bằng hợp lý một cách tuyệt đối, không phù hợp với hoàn cảnh thực tế của ta.

Việc cải thiện đời sống của công nhân, viên chức, cán bộ cũng phải được nhận thức một cách toàn diện, và đặt trong vấn đề cải thiện đời sống chung của nhân dân trong đó có gia đình công nhân, viên chức, cán bộ. Yêu cầu trước mắt là phải có việc cho nhiều người làm thì mới có điều kiện tăng thêm thu nhập, cải thiện đời sống của nhân dân. Vì vậy, khi xác định mức lương cho công nhân, viên chức Nhà nước, chúng ta cũng không thể thoát ly mức sống chung trong xã hội.

Việc cải thiện đời sống của công nhân, viên chức, cán bộ cũng không phải chỉ là vấn đề tiền lương;



còn cần phải coi trọng và giải quyết tốt các vấn đề phúc lợi xã hội nữa. Công tác phúc lợi xã hội trong các xí nghiệp, cơ quan làm được tốt sẽ có tác dụng thiết thực cải thiện đời sống hàng ngày và điều kiện lao động của công nhân, viên chức, cán bộ. Cần phải chú trọng đúng mức đến phụ nữ và trẻ em. Phải tùy hoàn cảnh và khả năng thực tế của ta mà giải quyết dần dần, nhằm vào những nhu cầu thiết yếu trước mắt của quần chúng, không chạy theo hình thức, thoát ly mức sống chung của nhân dân. Phải khéo sắp xếp, dùng ít tiền mà làm được nhiều việc, kết hợp việc Nhà nước đài thọ và sự đóng góp của quần chúng.

Tóm lại, phải nhìn một cách toàn diện hoàn cảnh kinh tế, chính trị và xã hội của nước ta, phải căn cứ tình hình thực tế của miền Bắc hiện nay, vận dụng đúng đắn nguyên tắc phân phối theo lao động mà tiến hành cải tiến chế độ lương và phúc lợi xã hội cho thích hợp.

Xuất phát từ những nhận định trên và căn cứ vào chỉ tiêu tiền lương kế hoạch Nhà nước 3 năm (1958—1960), Hội đồng Chính phủ

## QUYẾT NGHỊ :

### A. Nhiệm vụ công tác tiền lương năm 1960 là :

1. Tiếp tục cải tiến chế độ lương và tăng lương, nhằm quán triệt thêm một bước nguyên tắc phân phối theo lao động.

2. Đi đôi với việc cải tiến chế độ lương cần cải tiến và ban hành các chính sách cụ thể về bảo hiểm xã hội và phúc lợi cho công nhân, viên chức và quân đội.

Thực hiện hai nhiệm vụ trên nhằm đạt những yêu cầu sau đây :

a) Cải thiện thêm một bước đời sống công nhân, viên chức, cán bộ, động viên mọi người phấn khởi sản xuất và công tác, phấn đấu hoàn thành thắng lợi kế hoạch Nhà nước năm 1960 và kế hoạch 3 năm.

b) Cải tiến hệ thống các thang lương cho gọn, đơn giản, đồng thời phải quán triệt thêm một bước nguyên tắc phân phối theo lao động, giảm bớt tính chất bình quân và bất hợp lý cũ.

c) Thống nhất chế độ lương và bảo hiểm xã hội phúc lợi cho toàn thể công nhân, viên chức, cán bộ trong biên chế Nhà nước, trên cơ sở ấy tăng cường hơn nữa công tác kế hoạch hóa lao động tiền lương và công tác quản lý kinh tế.

3. Nội dung cải tiến chế độ lương và tăng lương năm 1960 gồm những vấn đề chủ yếu sau đây :

a) Thực hiện chỉ tiêu tăng lương của kế hoạch Nhà nước 3 năm :

Theo đúng chỉ tiêu tăng lương 25% so với lương bình quân năm 1957, tỷ lệ tăng lương năm 1960 chung cho công nhân, viên chức, cán bộ thuộc hai khu vực là 12,4% so với lương bình quân năm 1959.

### b) Lương thấp nhất :

Để giữ quan hệ tốt đối với đời sống của đại đa số nhân dân và để phù hợp với những việc làm có tính chất nhẹ nhàng, đơn giản, lương thấp nhất quy định là 27d30 một tháng.

### c) Cải tiến chế độ cấp bậc lương của công nhân :

Để quán triệt thêm nguyên tắc phân phối theo lao động, cần tổ chức lại hệ thống thang lương gọn, đơn giản và cần xác định lại mức lương bậc 1 của các thang lương theo những nguyên tắc sau đây :

— Căn cứ vào tổ chức sản xuất, trình độ kỹ thuật của công nhân và yêu cầu về kỹ thuật sản xuất, mà xác định lại số cấp bậc và bội số của các thang lương cho phù hợp với thực tế sản xuất của các xí nghiệp hiện nay, không dàn ra nhiều bậc, tránh chi ly không cần thiết. Những nghề cần trình độ phức tạp về kỹ thuật giống nhau thì để chung vào một thang lương có số cấp bậc và hệ số cấp bậc giống nhau.

— Trong cùng một thang lương, mức lương bậc giữa các nghề có thể khác nhau. Việc quy định mức lương cao hay thấp phải căn cứ vào trình độ phức tạp về kỹ thuật, điều kiện lao động và tính chất quan trọng khác nhau giữa các nghề trong nền kinh tế quốc dân. Phải chú ý đãi ngộ những công nhân trong các xí nghiệp công nghiệp nặng thích đáng hơn, đồng thời cũng phải giữ quan hệ tốt đối với các loại công nhân khác. Cần đặt mức lương cao hơn cho những công nhân làm việc nơi độ nóng cao hoặc có hại đến sức khỏe.

Để xác định cấp bậc lương của công nhân được đúng đắn, đảm bảo quan hệ thỏa đáng trong việc xếp lương, phải căn cứ vào yêu cầu thực tế về kỹ thuật sản xuất và trình độ nghề nghiệp của công nhân để bổ sung và xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật của mỗi nghề, đồng thời phải có sự cân đối chung giữa các bảng tiêu chuẩn kỹ thuật.

d) Thi hành chế độ lương chức vụ đối với cán bộ, viên chức các xí nghiệp và cơ quan hành chính, sự nghiệp.

Để giảm bớt tính chất bình quân và những điểm bất hợp lý còn tồn tại trong chế độ lương của cán bộ, viên chức trong các ngành hành chính, sự nghiệp và quản lý xí nghiệp, để quán triệt thêm nguyên tắc phân phối theo lao động, làm cho chế độ lương có tác dụng khuyến khích cán bộ, viên chức phát huy tính tích cực và tinh thần trách nhiệm, đi sâu vào nghiệp vụ, nâng cao chất lượng và hiệu suất công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ Nhà nước giao phó, cần bước đầu thi hành chế độ lương chức vụ cho cán bộ, viên chức ở các xí nghiệp và cơ quan hành chính, sự nghiệp.

Muốn thực hiện chế độ lương chức vụ, cần phải tiến hành các công tác: phân loại tổ chức, phân loại chức vụ và quy định các bảng lương cho mỗi loại cán bộ, viên chức.

Việc phân loại tổ chức để xác định mức lương chức vụ cho cán bộ là cần thiết, nhưng để phù hợp với tình hình tổ chức và cán bộ hiện nay của ta,



việc phân loại cần làm đơn giản, tránh chi ly, cầu toàn, gây nên sự phức tạp không cần thiết.

Việc phân loại chức vụ và định mức lương cho cán bộ, viên chức sẽ thể hiện trên ba hệ thống lương chức vụ như sau:

— Hệ thống lương chức vụ của cán bộ lãnh đạo trong các xí nghiệp, các cơ quan hành chính và sự nghiệp;

— Hệ thống lương chức vụ của cán bộ, nhân viên kỹ thuật, nghiệp vụ công tác ở các xí nghiệp, các cơ quan hành chính và sự nghiệp nhưng không giữ chức vụ lãnh đạo;

— Hệ thống lương chức vụ của nhân viên hành chính quản trị ở các cơ quan hành chính, sự nghiệp và xí nghiệp.

Để đảm bảo tương quan tốt hơn về mức lương giữa các chức vụ, giữa lương của công nhân và lương viên chức, việc quy định mức lương chức vụ cho cán bộ, viên chức phải dựa trên những nguyên tắc sau đây:

— Lương của cán bộ lãnh đạo nói chung phải cao hơn lương của cán bộ bị lãnh đạo;

— Lương của chức vụ có yêu cầu về kỹ thuật, nghiệp vụ cao thì phải cao hơn lương của chức vụ mà nghiệp vụ đơn giản.

— Việc xác định mức lương cho mỗi cán bộ, viên chức phải căn cứ trên chức vụ là chủ yếu, nhưng phải kết hợp xét khả năng thực tế và trình độ hoàn thành nhiệm vụ, trách nhiệm của mỗi người. Vì vậy mỗi chức vụ có thể có một số mức lương cho phù hợp với tình hình tổ chức và cán bộ hiện nay.

Việc định lương cho nhân viên kỹ thuật sẽ căn cứ vào công trình đào tạo, phạm vi trách nhiệm và kết quả công tác, đồng thời có tham khảo về thâm niên công tác. Đối với nhân viên kỹ thuật không giữ chức vụ lãnh đạo, mức lương chức vụ sẽ không tùy thuộc vào việc phân loại tổ chức, nhưng cần có sự phân biệt giữa công nghiệp nặng và công nghiệp nhẹ.

Việc định lương chức vụ cho nhân viên các ngành Y tế, Giáo dục và một số cơ quan nghiên cứu khoa học phải dựa trên công trình đào tạo, trình độ nghiệp vụ và thâm niên trong nghề.

Việc định lương chức vụ cho nhân viên quản lý xí nghiệp phải lấy lương của công nhân sản xuất cùng một loại xí nghiệp làm cơ sở và phải đảm bảo quan hệ tốt với mức lương của công nhân và của các loại viên chức khác theo nguyên tắc chung đã nêu ở trên.

Đối với công nhân, viên chức mới tuyển vào các xí nghiệp, các cơ quan hành chính và sự nghiệp hoặc mới hết thời gian đào tạo, thì phải tùy theo tính chất phức tạp và quan trọng của từng nghề hoặc từng chức vụ mà quy định thời gian tập sự cần thiết. Mức lương trong thời gian tập sự bằng 85% mức lương khởi điểm của mỗi nghề hoặc mỗi chức vụ. Người công nhân, viên chức đã qua hết thời gian tập sự sẽ được tuyển chính thức và được xếp vào bậc lương khởi điểm của mỗi khung bậc.

#### d) Cải tiến các chế độ phụ cấp, trợ cấp:

Đi đôi với việc cải tiến chế độ cấp bậc lương, cần phải cải tiến các chế độ phụ cấp thuộc quỹ tiền lương và đặt thêm một số khoản phụ cấp mới cần thiết, làm cho chế độ tiền lương phát huy được tác dụng thúc đẩy sản xuất và ổn định lực lượng lao động trong các ngành kinh tế quốc dân.

1. Năm 1960, chưa cải tiến toàn bộ chế độ phụ cấp khu vực mà chỉ dựa trên cơ sở cũ, điều chỉnh một vài khoản, chủ yếu nhằm vào một số khu vực miền núi; tránh điều chỉnh một cách tràn lan.

Căn cứ theo các điều kiện: khí hậu xấu, sinh hoạt thường xuyên khó khăn và đất đỏ và công tác ở những nơi xa xôi hẻo lánh, nay quy định lại các khu vực với tỷ lệ phụ cấp như sau:

Khu vực đặc biệt:	40%	lương cấp bậc.
Khu vực 1	: 25%	—
Khu vực 2	: 20%	—
Khu vực 3	: 15%	—
Khu vực 4	: 12%	—
Khu vực 5	: 10%	—
Khu vực 6	: 6%	—

Bộ Nội vụ và Bộ Lao động nghiên cứu điều chỉnh lại việc xếp các địa phương và các cơ sở sản xuất vào các khu vực cho thích hợp.

2. Chế độ phụ cấp thâm niên đặc biệt được thực hiện trong một số ngành nghề cần thiết, nhằm mục đích bồi dưỡng về mặt vật chất và khuyến khích công nhân, viên chức, cán bộ ở lâu trong nghề. Tỷ lệ phụ cấp thấp nhất là 5%, cao nhất là 15% trên cơ sở lương cấp bậc.

Bộ Lao động nghiên cứu đề quy định cụ thể những nghề được thi hành khoản phụ cấp này.

3. Chế độ nửa cung cấp về nhà ở, điện, nước và chế độ trợ cấp gia đình đông con vẫn thi hành theo chế độ hiện hành.

4. Bộ Nội vụ và Bộ Lao động nghiên cứu đề:

Điều chỉnh lại các khoản phụ cấp lưu động hiện hành.

Xây dựng một khoản phụ cấp đối với những cán bộ khoa học, kỹ thuật có nhiều tài năng.

Sửa đổi lại các chế độ chưa được hợp lý đối với công nhân, viên chức, cán bộ đi học dài hạn, đối với người đi an dưỡng, điều dưỡng, điều trị, đối với người được điều động từ ngành này sang ngành khác, từ công tác này sang công tác khác... cho phù hợp với nguyên tắc trả lương theo lao động và có chiếu cố đến trường hợp cụ thể và cần thiết.

5. Bộ Lao động nghiên cứu sửa đổi lại chế độ phụ cấp làm đêm, làm thêm giờ, trường hợp ngừng việc, chế độ lương ngày; tiếp tục củng cố và mở rộng hình thức trả lương theo sản phẩm và các chế độ thưởng hiện hành; đồng thời nghiên cứu xây dựng một số chế độ thưởng thích hợp như thưởng chất lượng, thưởng hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước và thưởng về bảo quản, sử dụng máy móc tốt.



Đối với công nhân hưởng lương theo sản phẩm, trong một số ngành, nghề cần thiết, sẽ quy định thêm một tỷ lệ khuyến khích tối đa không quá 10% lương cấp bậc của công nhân hưởng theo lương thời gian.

#### 6. Về cải tiến các chế độ phúc lợi xã hội:

Đề thống nhất các chế độ phụ cấp xã hội và giải quyết kịp thời những yêu cầu cấp thiết của công nhân, viên chức, cán bộ, cần cải tiến các chế độ phụ cấp xã hội hiện nay và ban hành chế độ bảo hiểm xã hội, áp dụng thống nhất cho toàn thể công nhân, viên chức, cán bộ.

Ngoài ra, còn phải chú trọng đúng mức về việc cải tiến chế độ nhà ăn tập thể, chuyển dần sang hình thức quốc doanh ăn uống. Trước hết phải coi trọng việc củng cố tổ chức, nâng cao chất lượng phục vụ của các nhà ăn tập thể hiện nay.

Cần phải quan tâm đầy đủ đến việc phát triển và củng cố các tổ chức giữ trẻ trong xí nghiệp, cơ quan. Chú trọng phát triển các hình thức giữ trẻ và mẫu giáo dân lập, hình thức vườn trẻ, với sự giúp đỡ của Nhà nước và sự đóng góp của quần chúng.

Hội đồng Chính phủ đề nghị Tổng liên đoàn lao động Việt nam phối hợp với các Bộ Lao động, Nội vụ, Nội thương nghiên cứu việc cải tiến các chế độ phúc lợi xã hội.

#### 7. Đối với công nhân, viên chức trong các xí nghiệp địa phương và các xí nghiệp công tư hợp doanh:

Đối với các xí nghiệp địa phương mới xây dựng, các địa phương sẽ xét tình hình cụ thể về sản xuất, kinh doanh và khả năng tài chính mà quyết định việc cải tiến và tăng lương cho thích hợp với từng xí nghiệp.

Đối với các xí nghiệp công tư hợp doanh, cần dựa vào nguyên tắc phân phối theo lao động và đối chiếu với tiền lương của xí nghiệp quốc doanh mà nghiên cứu đề ra phương hướng toàn diện để cải tiến từng bước chế độ lương và phúc lợi xã hội. Trước mắt cần nghiên cứu giải quyết cho một số xí nghiệp sản xuất đã ổn định và tăng lên những mức lương còn quá thấp so với xí nghiệp quốc doanh.

Các Bộ liên quan có nhiệm vụ hướng dẫn, giúp đỡ các địa phương thực hiện tốt công tác này.

#### 8. Thời gian thi hành:

Việc tăng lương và cải tiến chế độ lương năm 1960 sẽ thi hành thống nhất cho cả hai khu vực sản xuất và hành chính sự nghiệp kể từ ngày 1 tháng 5 năm 1960.

Nội dung cải tiến chế độ lương và tăng lương năm 1960 gồm nhiều điểm cải tiến quan trọng. Công tác sắp xếp lương là một công tác phức tạp, có quan hệ đến đời sống và tư tưởng của công nhân,

viên chức, cán bộ và có ảnh hưởng trực tiếp đến việc đẩy mạnh sản xuất và các mặt công tác.

Vì vậy, phải đặc biệt coi trọng việc giáo dục chính sách, lãnh đạo tư tưởng, làm cho công nhân, viên chức, cán bộ nhận thức đúng đắn chính sách tiền lương của Đảng và Chính phủ, mà tăng thêm lòng tin tưởng, nâng cao ý thức trách nhiệm, nhiệt tình lao động, ra sức thi đua đẩy mạnh sản xuất và công tác, hoàn thành thắng lợi kế hoạch Nhà nước.

Việc cải tiến chế độ lương và tăng lương năm nay nhằm quán triệt thêm một bước nguyên tắc phân phối theo lao động, do đó mà phát huy hơn nữa tác dụng của tiền lương đối với việc nâng cao năng suất lao động, khuyến khích đẩy mạnh sản xuất và công tác. Cho nên sẽ có ngành tăng lương nhiều, có ngành tăng lương ít, người tăng lương nhiều, người tăng lương ít. Việc xác định tiền lương cho mỗi người, không thể chỉ căn cứ vào công lao, thành tích cũ, v.v... Vì vậy, phải giáo dục cho mọi người nhận thức đúng đắn nguyên tắc phân phối theo lao động, khắc phục tư tưởng bình quân, và cá nhân, bản vị, suy bì dãi ngộ, chỉ nhìn quyền lợi trước mắt mà không thấy quyền lợi lâu dài của toàn thể nhân dân. Mặt khác, cũng phải nhận rõ việc cải tiến chế độ lương phải tiến hành từng bước trên cơ sở tiền lương dần dần được nâng lên, tinh chất bình quân trong lương không thể một lúc mà xóa bỏ hết được. Cho nên đi đôi với việc chống chủ nghĩa bình quân, phải đồng thời chống xu hướng đòi hỏi dãi ngộ công bằng, hợp lý một cách tuyệt đối.

Hội đồng Chính phủ đề nghị Tổng liên đoàn lao động Việt nam và công đoàn các cấp thiết thực tham gia vào việc thực hiện chính sách tiền lương, quản lý quỹ bảo hiểm xã hội, cải thiện điều kiện lao động và điều kiện sinh hoạt của công nhân, viên chức và đẩy mạnh phong trào thi đua sản xuất và tiết kiệm trong các xí nghiệp, cơ quan.

Ủy ban hành chính các cấp và các Bộ, các ngành phải phối hợp công tác tiền lương với các công tác lớn trước mắt; phối hợp chặt chẽ công tác tiền lương với các công tác tài chính, ngân hàng, thương nghiệp và công tác vận động, giáo dục quần chúng.

Để đảm bảo việc quản lý quỹ tiền lương, các ngành, các cấp phải tăng cường quản lý hiện chế, chấp hành nghiêm chỉnh chỉ tiêu số lượng nhân viên công tác trong kế hoạch lao động.

Chế độ lương 1960 có nhiều điểm khác với chế độ lương năm 1958, Ủy ban Kế hoạch Nhà nước, Cục Thống kê trung ương, Bộ Tài chính, Ngân hàng Nhà nước có trách nhiệm hướng dẫn các ngành, các cấp sửa đổi lại những chế độ và phương pháp tính toán về giá thành, thống kê, kế hoạch... cho thích hợp.

Các ngành, các cấp có trách nhiệm nghiên cứu và đặt kế hoạch cụ thể thực hiện nghị quyết này được tốt, nhanh, gọn.