

THÔNG CÁO**THÔNG CÁO CỦA ỦY BAN THƯỜNG VỤ QUỐC HỘI**

Ngày 20 tháng 7 năm 1962, Ủy ban thường vụ Quốc hội đã họp phiên thường kỳ dưới sự chủ tọa của Chủ tịch Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Cùng dự phiên họp này còn có các vị đại diện của Hội đồng Chính phủ, của Tòa án nhân dân tối cao, của Viện kiểm sát nhân dân tối cao và nhiều vị Ủy viên Ủy ban kế hoạch và ngân sách của Quốc hội.

Trong phiên họp này Ủy ban thường vụ Quốc hội đã nghe Thù trưởng Bộ tài chính Thanh Sơn báo cáo về tình hình thu chi tài chính năm 1961 và dự án ngân sách Nhà nước năm 1962.

Hà nội, ngày 20 tháng 2 năm 1962

Các văn bản đã ban hành**HỘI ĐỒNG CHÍNH PHỦ**

NGHỊ QUYẾT số 26-CP ngày 15-2-1962
về việc cải tiến chế độ tiền lương và
việc áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội
trong các xí nghiệp công tư hợp doanh.

Trong phiên họp ngày 23 tháng 11 năm 1961, Hội đồng Chính phủ đã thảo luận tình hình và đề án cải tiến chế độ tiền lương và cách áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội trong các xí nghiệp công tư hợp doanh.

Hội đồng Chính phủ nhận định rằng:

Sau khi cải tạo các xí nghiệp công thương nghiệp tư bản tư doanh thành xí nghiệp công tư hợp doanh, việc tiếp tục cải tạo các xí nghiệp đó đã dần dần được thực hiện có kết quả. Nhờ đó sản xuất, kinh doanh trong các xí nghiệp công tư hợp doanh bước đầu đã được củng cố, năng suất lao động được nâng cao hơn trước. Nhưng việc tiếp tục thực hiện cải tiến tổ chức quản lý xí nghiệp còn gặp trở ngại là chế độ đãi ngộ khác của các xí nghiệp này tồn tại chưa được cải tiến một cách toàn diện, đã hạn chế một phần sự phát triển sản xuất và tăng năng suất lao động.

Sau đây là những mâu thuẫn của các xí nghiệp công tư hợp doanh:

— Quan hệ tiền lương giữa các xí nghiệp công tư hợp doanh cùng ngành, giữa các ngành, nghề, giữa các loại công nhân, viên chức có nhiều chênh lệch không hợp lý, ảnh hưởng đến sản xuất và đoàn kết nội bộ của công nhân, viên chức.

— Tuy ở cùng ngành, nghề, cùng loại công việc, cùng trình độ nghề nghiệp với công nhân, viên chức ở xí nghiệp quốc doanh, một số đông công nhân, viên chức ở các xí nghiệp công tư hợp doanh có mức lương thấp hơn xí nghiệp quốc doanh, và

có một số công nhân, viên chức ở các xí nghiệp công tư hợp doanh lương cao hơn lương của công nhân ở xí nghiệp quốc doanh. Do đó, đã gây quan hệ không tốt về tiền lương giữa công nhân, viên chức ở xí nghiệp công tư hợp doanh với công nhân, viên chức ở xí nghiệp quốc doanh.

— Các chế độ về bảo hiểm xã hội và phúc lợi thi hành không thống nhất giữa các địa phương giữa các xí nghiệp, mức độ đãi ngộ không những đã thấp hơn nhiều so với công nhân viên chức các xí nghiệp quốc doanh mà còn không có sự phân biệt thích đáng về thời gian làm việc nhiều hay ít cho xí nghiệp.

Xuất phát từ nhận định trên, căn cứ vào yêu cầu của việc phát triển sản xuất, cải thiện đời sống và tăng cường đoàn kết nội bộ công nhân, viên chức trong các xí nghiệp công tư hợp doanh, Hội đồng Chính phủ quyết định tiến hành cải tiến chế độ tiền lương và cách áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội, phúc lợi trong các xí nghiệp công tư hợp doanh, dần dần thống nhất với các xí nghiệp quốc doanh, cụ thể như sau:

A. Nhiệm vụ cải tiến chế độ tiền lương
trong các xí nghiệp công tư hợp doanh là:

Bước đầu cải tiến tiền lương và áp dụng các chế độ bảo hiểm xã hội, phúc lợi trong các xí nghiệp công tư hợp doanh theo nguyên tắc «phân phối theo lao động», xóa bỏ chế độ tiền lương tư bản chủ nghĩa còn tồn tại, xây dựng chế độ tiền lương xã hội chủ nghĩa trong các xí nghiệp công tư hợp doanh.

Thực hiện nhiệm vụ trên nhằm đạt được những yêu cầu chủ yếu sau đây:

1. Dựa vào nguyên tắc và hình thức trả lương của xí nghiệp quốc doanh để tiến hành cải tiến tiền lương trong các xí nghiệp công tư hợp doanh từng bước thống nhất với quốc doanh, nhằm thực hiện trả lương lao động hợp lý để khuyến khích sản xuất tăng cường đoàn kết nội bộ công nhân, viên chức.

www.LawSoff.com
Tel: 84-9-384-6684
www.LuuVienPhapLuat.com

2. Đi đôi với việc cải tiến tiền lương, thi hành thống nhất các chế độ bảo hiểm xã hội, phúc lợi của xí nghiệp quốc doanh hiện hành cho công nhân, viên chức ở các xí nghiệp công tư hợp doanh.

3. Thực hiện một bước cải thiện đời sống cho công nhân, viên chức trong các xí nghiệp công tư hợp doanh, trên cơ sở sản xuất phát triển, năng suất lao động được nâng cao.

B. Nội dung cải tiến chế độ tiền lương và áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội trong các xí nghiệp công tư hợp doanh:

1. Cải tiến chế độ tiền lương:

a) Dựa vào tiêu chuẩn kỹ thuật, nguyên tắc về phân loại xí nghiệp và các thang lương, bảng lương của xí nghiệp quốc doanh để định tiêu chuẩn kỹ thuật phân loại xí nghiệp, sắp xếp cấp bậc lương cho công nhân, viên chức ở các xí nghiệp công tư hợp doanh cùng ngành, cùng nghề, cùng loại xí nghiệp cho thích hợp.

b) Mức lương tối thiểu 27đ30 quy định cho công nhân, viên chức các xí nghiệp quốc doanh cũng thi hành thống nhất cho công nhân viên chức các xí nghiệp công tư hợp doanh.

c) Sau khi sắp xếp lương mới, trường hợp mức lương cũ của công nhân, viên chức thấp hơn hoặc cao hơn mức lương mới thì giải quyết như sau:

— Nếu mức lương cũ thấp hơn mức lương cấp bậc mới xếp, thì được nâng lên ngang mức lương mới, nhưng đối với những xí nghiệp đang gặp khó khăn về sản xuất kinh doanh thì phải có kế hoạch nâng dần căn cứ vào khả năng thực tế của mỗi xí nghiệp và theo phương châm «trên cơ sở phát triển sản xuất mà dần dần cải thiện đời sống cho công nhân, viên chức».

— Nếu mức lương cũ cao hơn mức lương mới được xếp, thì nói chung được giữ khoản tiền chênh lệch giữa lương cũ và lương mới. Trừ những người, trước đây trong thời kỳ xí nghiệp còn là xí nghiệp tư doanh, được chủ tư sản giao quyền quản lý giải quyết mọi công việc trong xí nghiệp, hoặc tuy không phải là quản lý, nhưng đã giúp chủ tư sản đầu cơ tích trữ chống chính sách của Đảng và Chính phủ, nhờ đó mà được chủ tư sản trả lương cao, thì nay làm việc gì hưởng lương theo việc đó, không được giữ khoản tiền chênh lệch giữa lương cũ và lương mới xếp.

d) Các chế độ phụ cấp ngoài lương hiện hành trong các xí nghiệp quốc doanh đều được thi hành thống nhất cho công nhân, viên chức các xí nghiệp công tư hợp doanh.

Những chế độ tiền lương có tính chất biến tướng và các chế độ phụ cấp ngoài lương hiện có trong các xí nghiệp công tư hợp doanh trái với xí nghiệp quốc doanh thì hủy bỏ.

đ) Trên cơ sở chế độ tiền lương cấp bậc đã được cải tiến, cần cải tiến chế độ lương khoán cũ trong các xí nghiệp công tư hợp doanh theo hình thức

trả lương theo sản phẩm của các xí nghiệp quốc doanh, đồng thời nghiên cứu mở rộng dần diện trả lương theo sản phẩm trong các xí nghiệp có đủ điều kiện.

Khi tiến hành cải tiến chế độ lương khoán, gặp trường hợp mức thu nhập và lương trả theo sản phẩm bị tụt quá nhiều so với mức thu nhập về lương khoán cũ thì cần có biện pháp chiếu cố thích đáng để bảo đảm một phần mức sinh hoạt cần thiết của công nhân. Nhưng trong quá trình phát triển sản xuất phải dần dần điều chỉnh lại để bảo đảm nguyên tắc «phân phối theo lao động» trong chế độ trả lương theo sản phẩm.

Đi đôi với việc cải tiến chế độ lương khoán cần cải tiến các chế độ tiền thưởng như thưởng sáng kiến phát minh, thưởng tiết kiệm... trong các xí nghiệp công tư hợp doanh có điều kiện.

2. Về các chế độ bảo hiểm xã hội và phúc lợi

a) Đi đôi với việc cải tiến tiền lương, công nhân, viên chức ở các xí nghiệp công tư hợp doanh được thi hành các chế độ bảo hiểm xã hội và phúc lợi hiện hành của xí nghiệp quốc doanh, các khoản trợ cấp về bảo hiểm xã hội được tính trên cơ sở cấp bậc lương mới được xếp:

— Đối với các xí nghiệp công tư hợp doanh chưa cải tiến chế độ tiền lương thì Ủy ban hành chính địa phương dựa vào các chế độ bảo hiểm xã hội và phúc lợi tập thể hiện hành và căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh thực tế của mỗi xí nghiệp mà quyết định mức độ thi hành các chính sách đó.

— Trong các chế độ về trợ cấp xã hội phúc lợi tập thể, cần thi hành trợ cấp cho những người đồng con và trợ cấp gia đình khó khăn, xí nghiệp công tư hợp doanh được thi hành như xí nghiệp quốc doanh; còn các chế độ về nhà ăn, nhà trẻ... cũng phải tích cực thực hiện, nhưng phải có kế hoạch tiến hành dần cho phù hợp với khả năng tài chính và tình hình tổ chức địa điểm của xí nghiệp công tư hợp doanh.

b) Thời gian công tác liên tục của công nhân, viên chức các xí nghiệp công tư hợp doanh hưởng các chế độ về bảo hiểm xã hội được tính kể từ ngày người công nhân, viên chức vào làm việc chính thức cho xí nghiệp và làm việc liên tục cho đến nay, nhưng nhiều nhất cũng chỉ được tính kể từ ngày hòa bình lập lại (20-7-1954) cho các xí nghiệp ở vùng tự do và từ ngày tiếp quản cho các xí nghiệp vùng tạm bị chiếm trong thời kỳ kháng chiến. Những cán bộ công nhân, viên chức cơ quan, xí nghiệp Nhà nước được điều động qua các xí nghiệp công tư hợp doanh, cách tính thâm niên liên tục được cộng thêm thời gian ở cơ sở cũ. Những người tiêu chủ và tư sản ở trong các xí nghiệp công tư hợp doanh được tính thời gian công tác liên tục kể từ ngày được xếp việc chính thức và thực sự làm việc liên tục cho xí nghiệp.

c) Quỹ bảo hiểm xã hội, trợ cấp xã hội, phúc lợi tập thể và chi phí về y tế trong các xí nghiệp

công tư hợp doanh cũng được trích lập theo tỷ lệ quỹ lương như xí nghiệp quốc doanh.

3. Thi hành các chế độ về bảo hộ lao động :

Các chế độ về bảo hộ lao động hiện hành trong các xí nghiệp quốc doanh như: các chế độ đề phòng về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, các chế độ về giờ làm việc, ngày nghỉ (nghỉ chủ nhật, nghỉ lễ, nghỉ phép, nghỉ hàng năm); các chế độ về làm đêm, làm thêm giờ..., đều thi hành thống nhất cho công nhân, viên chức trong các xí nghiệp công tư hợp doanh.

Các chế độ thuộc về bảo hộ lao động hiện hành trong các xí nghiệp công tư hợp doanh trái với các chế độ ở quốc doanh đều hủy bỏ.

4. Điều kiện của xí nghiệp công tư hợp doanh được thi hành cải tiến chế độ tiền lương :

Các xí nghiệp công tư hợp doanh thuộc các ngành công nghiệp, thương nghiệp, vận tải, văn hóa nói chung đều được thi hành cải tiến tiền lương theo nghị quyết này, nhưng phải tiến hành một cách có kế hoạch tùy theo tình hình sản xuất thực tế của xí nghiệp căn cứ vào hai điều kiện dưới đây :

1. Tình hình tổ chức và sản xuất, kinh doanh tương đối ổn định.

2. Sản xuất kinh doanh có lãi.

Những xí nghiệp nào đủ hai điều kiện nói trên thì tiến hành trước, nhưng mức cải tiến một lần theo hướng thống nhất như xí nghiệp quốc doanh chưa làm được, thì phải tiến hành làm nhiều lần trên cơ sở sản xuất dần dần được phát triển; những xí nghiệp nào chưa đủ các điều kiện nói trên thì cần tạo điều kiện để tiến hành sau, không nên nóng vội làm ngay khi chưa có điều kiện.

5. Thời gian thi hành lương mới :

Do tình hình thực tế không cho phép các xí nghiệp công tư hợp doanh cùng cải tiến tiền lương trong một thời gian nhất định nên ngày lĩnh lương mới của công nhân, viên chức cũng không thể quy định thống nhất. Công nhân, viên chức trong mỗi xí nghiệp công tư hợp doanh được hưởng lương mới kể từ ngày phương án cải tiến chế độ tiền lương của xí nghiệp mình được cơ quan quản lý cấp trên xét duyệt.

Việc cải tiến toàn diện chế độ tiền lương trong các xí nghiệp công tư hợp doanh là một công tác lớn và phức tạp, kết quả của nó không những ảnh hưởng đến sản xuất, đến đoàn kết nội bộ công nhân, viên chức trong các xí nghiệp công tư hợp doanh mà còn ảnh hưởng cả đến việc tiếp tục cải tạo xí nghiệp, cải tạo người tư sản trong các xí nghiệp công tư hợp doanh nữa.

Vi vậy phải đặc biệt coi trọng việc giáo dục chính sách lãnh đạo tư tưởng, làm cho công nhân, viên chức trong các xí nghiệp công tư hợp doanh nhận thức đúng đắn chủ trương chính sách cải tiến

chế độ tiền lương ở các xí nghiệp công tư hợp doanh của Đảng và Chính phủ để phần khởi tham gia tiến hành cải tiến tiền lương được tốt và đem hết nhiệt tình hăng say lao động thi đua đẩy mạnh sản xuất, đẩy mạnh cải tiến quản lý xí nghiệp.

Bộ Lao động chịu trách nhiệm ra thông tư hướng dẫn cụ thể và phối hợp cùng các ngành hữu quan chỉ đạo thực hiện tốt nghị quyết này.

Hà Nội, ngày 15 tháng 2 năm 1962

T.M. Hội đồng Chính phủ

K.T. Thủ tướng Chính phủ

Phó thủ tướng

LÊ THÀNH NGHỊ

QUYẾT ĐỊNH số 28-CP ngày 22-2-1962 về việc tuyển binh và đăng ký nghĩa vụ quân sự 1962.

HỘI ĐỒNG CHÍNH PHỦ

Căn cứ luật nghĩa vụ quân sự ngày 15 tháng 4 năm 1960

Căn cứ nghị quyết số 5-CP ngày 19-1-1961 và nghị định số 217 -CP ngày 26-12-1961 của Hội đồng Chính phủ

Căn cứ nghị quyết của Hội đồng Chính phủ trong phiên họp thường vụ của Hội đồng Chính phủ ngày 14 tháng 2 năm 1962.

QUYẾT ĐỊNH :

Điều 1. — Việc tuyển binh bắt đầu từ ngày 1-1-1962 đến ngày 31-3-1962 và tiến hành trên toàn miền Bắc.

Điều 2. — Được tuyển vào quân đội thường trực những công dân nam giới từ 18 đến 25 tuổi có đủ điều kiện để phục vụ trừ những người thuộc vào các trường hợp được miễn hoặc hoãn quy định trong điều 27 luật nghĩa vụ quân sự và trong điều 2 quyết định số 5 -CP ngày 19-1-1961 của Hội đồng Chính phủ.

Đối với việc tuyển thanh niên công nhân trong các cơ quan, xí nghiệp, công trường, nông trường và việc tuyển học sinh các trường phổ thông vào quân đội thường trực, Bộ Quốc phòng sẽ bàn với các Bộ có liên quan như: Công nghiệp nặng, Công nghiệp nhẹ, Kiến trúc, Thủy lợi và điện lực, Giao thông vận tải, Nông trường, Giáo dục, v.v... để quy định con số cần tuyển cho thích hợp vừa bảo đảm kế hoạch xây dựng quân đội, vừa không trở ngại nhiều cho sản xuất, công tác và học tập.

Điều 3. — Tiến hành đăng ký hết những người trong lứa tuổi làm nghĩa vụ quân sự từ 18 đến 42 tuổi mà chưa đăng ký.

Điều 4. — Tiến hành khám sức khỏe cho các đối tượng sau đây :