

CÁC BỘ**BỘ LAO ĐỘNG**

THÔNG TƯ số 6-LĐ/TT ngày 1-3-1962 giải thích và hướng dẫn thi hành việc cải tiến chế độ tiền lương và áp dụng các chế độ bảo hiểm xã hội, phúc lợi tập thể trong các xí nghiệp công tư hợp doanh.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi : Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh,
 Các Sở, Ty, Phòng lao động.
 Đồng kính gửi : Các Bộ Công nghiệp nặng, Công nghiệp nhẹ, Nội thương, Ngoại thương, Y tế, Văn hóa, Giao thông vận tải, Tổng cục Thủy sản, Tổng Công đoàn Việt-nam.

Thi hành nghị quyết số 26-2-1962 của Hội đồng Chính phủ 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, Bộ Lao động ra thông tư giải thích và hướng dẫn việc thực hiện như sau :

I. ĐIỀU KIỆN VÀ PHƯƠNG HƯỚNG CHUNG

Tất cả các xí nghiệp công tư hợp doanh thuộc các ngành công nghiệp, vận tải, thương nghiệp, văn hóa đều được tiến hành cải tiến chế độ tiền lương. Nhưng do tình hình tổ chức sản xuất và kinh doanh của các xí nghiệp công tư hợp doanh hiện nay phát triển chưa đều, nên việc cải tiến chế độ tiền lương trong các xí nghiệp công tư hợp doanh không thể làm đồng loạt cùng một lúc, có xí nghiệp tiến hành trước, có xí nghiệp tiến hành sau, căn cứ vào điều kiện và khả năng thực tế về sản xuất, kinh doanh của từng xí nghiệp mà tiến hành từng bước có mức độ, để thống nhất dần như xí nghiệp quốc doanh.

Vi vậy, những xí nghiệp có đủ những điều kiện như nghị quyết của Hội đồng Chính phủ đã quy định (phần B mục 4) thì được tiến hành ngay việc cải tiến chế độ tiền lương.

Những xí nghiệp thiếu những điều kiện đó thì trước hết cần phải xúc tiến gấp việc củng cố đề đẩy mạnh sản xuất, cải tiến kinh doanh, do đó mà tạo điều kiện có thể tiến hành cải tiến chế độ tiền lương. Cần tăng cường giáo dục chính trị và tư tưởng cho công nhân, kết hợp với công tác cải tiến quản lý xí nghiệp và việc chuyển chế độ gia công sang ký kết hợp đồng kinh tế mà xác định phương hướng phát triển sản xuất, chấn chỉnh lại tổ chức sản xuất và tổ chức lao động cho hợp lý, đưa sản

xuất đi vào kế hoạch, giải quyết vấn đề khó khăn về nguyên liệu, vật liệu và tiêu thụ v.v... làm cho sản xuất đi vào ổn định và ngày càng phát triển.

Mức độ cải tiến tiền lương và bảo hiểm xã hội trong các xí nghiệp công tư hợp doanh là do yêu cầu và khả năng cụ thể của xí nghiệp quyết định.

Về mặt tiền lương, nếu khả năng của xí nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu cải tiến một lần theo hướng thống nhất như xí nghiệp quốc doanh, thì tiến hành làm hai lần trên cơ sở sản xuất của xí nghiệp được phát triển và năng suất lao động của công nhân, viên chức được nâng cao. Cụ thể là nếu cải tiến chế độ tiền lương và thi hành các chế độ bảo hiểm xã hội và phúc lợi tập thể cho công nhân, viên chức thống nhất như xí nghiệp quốc doanh mà xí nghiệp vẫn đảm bảo có lãi thì có thể cải tiến một lần bằng ngang mức lương của xí nghiệp quốc doanh cùng ngành, nghề. Nếu khả năng của xí nghiệp chỉ đáp ứng được một phần của yêu cầu cải tiến, thì tùy trình độ nghề nghiệp ngang nhau, cấp bậc lương sẽ xếp ngang nhau, nhưng mức lương phải thấp hơn so với xí nghiệp quốc doanh cùng ngành, nghề. Mức lương thấp hơn bao nhiêu là do Bộ chủ quản hoặc Ủy ban hành chính địa phương quản lý xí nghiệp căn cứ vào tình hình khả năng thực tế của xí nghiệp và quan hệ với mức lương các xí nghiệp quốc doanh (trung ương và địa phương) mà quyết định cho thích hợp. Sau một thời gian nhất định, nếu năng suất lao động tăng lên, xí nghiệp có lãi nhiều hơn, thì có thể đề nghị lên Bộ chủ quản hoặc Ủy ban hành chính địa phương quyết định cho nâng mức lương lên bằng ngang xí nghiệp quốc doanh.

Đối với những xí nghiệp chưa có điều kiện cải tiến chế độ tiền lương thì căn bản tiền lương vẫn giữ nguyên như trước, nhưng đối với các chế độ bảo hiểm xã hội thì tùy theo khả năng và điều kiện cụ thể của mỗi xí nghiệp, Bộ chủ quản hoặc Ủy ban hành chính địa phương quản lý xí nghiệp sẽ quyết định cho thi hành một số chính sách cần thiết như đã nói ở trong thông tư Liên bộ Nội vụ Lao động số 1/TT/LB ngày 23-1-1962 giải thích thi hành các chế độ bảo hiểm xã hội. Về mặt phúc lợi tập thể thì vẫn thi hành, theo chỉ thị số 51 ngày 8-2-60 của Thủ Thủ tướng về việc thưởng thi đua, trợ cấp khó khăn và giải quyết phúc lợi tập thể trong các xí nghiệp công tư hợp doanh.

Sau đây là những vấn đề cụ thể thi hành đối với những xí nghiệp công tư hợp doanh có đủ điều kiện để cải tiến tiền lương và áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội, phúc lợi tập thể.

II. SẮP XẾP CẤP BẬC LƯƠNG VÀ ÁP DỤNG LƯƠNG MỚI**1. Đối tượng sắp xếp cấp bậc lương :**

Tất cả cán bộ, công nhân, viên chức (kể cả tư sản được xếp việc sau công tư hợp doanh) tính đến

ngày 31-12-1961 đã làm việc cho xí nghiệp được trên 6 tháng, hiện đang sản xuất hoặc công tác trong các xí nghiệp công tư hợp doanh, không phân biệt lương khoán hay lương tháng, lương ngày đều được sắp xếp cấp bậc theo các thang và bảng lương hiện hành của các xí nghiệp quốc doanh cùng ngành, nghề.

Trừ các trường hợp sau đây :

— Những người làm tạm thời (có việc thi làm, không có việc thi nghỉ) hưởng theo mức tiền công của địa phương quy định trong thông tư số 25/LĐ-TT ngày 12-8-1960 của Bộ Lao động.

— Công nhân đang trong thời gian học việc, hưởng sinh hoạt phí thi hành theo thông tư số 29/LĐ-TT ngày 20-11-1958 và số 20/LĐ-TT ngày 3-11-1959 của Bộ Lao động.

— Những người đang trong thời gian tạm tuyển (3 tháng đến 6 tháng đối với công nhân có nghề và 6 tháng đối với công nhân, viên chức nói chung) hưởng 85% lương khởi điểm hoặc cấp bậc tương đương quy định trong thông tư số 13/LĐ-TT ngày 31-5-1960 của Bộ Lao động.

— Riêng những công nhân, viên chức ở xí nghiệp quốc doanh mới chuyển qua xí nghiệp công tư hợp doanh, vì đã được sắp xếp cấp bậc lương trong đợt cải tiến lương năm 1960, thì nay không đặt vấn đề sắp xếp cấp bậc lương. Trừ trường hợp một số công nhân, viên chức được chuyển đến làm việc ở xí nghiệp nhưng chưa được xếp lương năm 1960, thì lần này được xếp và hưởng lương mới.

2. Nguyên tắc sắp xếp cấp bậc:

Dựa trên nguyên tắc « hưởng theo lao động » mà sắp xếp cấp bậc lương cho công nhân, nhân viên kỹ thuật nghiệp vụ hành chính quản trị và quản lý xí nghiệp như đã quy định trong thông tư số 13/LĐ-TT ngày 31-5-1960 của Bộ Lao động.

a) Đối với công nhân, nhân viên trực tiếp sản xuất :

Căn cứ vào tiêu chuẩn kỹ thuật hoặc tiêu chuẩn công tác và dựa vào yêu cầu sản xuất thực tế của từng đơn vị mà sắp xếp cấp bậc cho công nhân, viên chức vào các thang lương, bảng lương hiện hành trong các xí nghiệp quốc doanh. Cụ thể là : yêu cầu sản xuất cần sử dụng trình độ kỹ thuật và khả năng công tác đến mức độ nào, công nhân thường làm việc gì thì xếp và trả lương theo cấp bậc việc làm thực tế đó. Không thể chỉ căn cứ vào một mặt khả năng và trình độ kỹ thuật sẵn có để sắp xếp cấp bậc mà phải căn cứ vào những công việc làm thực tế trong đơn vị, đối chiếu với tiêu chuẩn kỹ thuật, tiêu chuẩn công tác để định cấp bậc lương theo nguyên tắc « làm việc nào hưởng lương theo việc ấy ».

Trường hợp yêu cầu sản xuất của đơn vị không phù hợp với trình độ kỹ thuật và khả năng của công nhân, viên chức thì chủ yếu là phải điều chỉnh về mặt tổ chức và nhân sự, ổn định tổ chức lao động, còn việc trả lương là phải căn cứ vào yêu cầu sản xuất thực tế và trên cơ sở đảm bảo tiêu

chuẩn kỹ thuật, tiêu chuẩn công tác mà sắp xếp cấp bậc cho công nhân, viên chức.

Các mức lương nóng, có hại cũng thi hành cho những công nhân, viên chức xí nghiệp công tư hợp doanh làm việc ở những nơi nóng quá hoặc lạnh quá hoặc tiếp xúc với chất độc có hại đến sức khỏe như đối với xí nghiệp quốc doanh.

Để thực hiện những điểm cụ thể đã quy định trong thông tư số 13-LĐ-TT ngày 31-5-1960 của Bộ Lao động, trong các xí nghiệp công tư hợp doanh cần phải căn cứ vào thực tế sản xuất của từng xí nghiệp hướng dẫn việc xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật cho từng ngành, nghề để làm cơ sở cho việc sắp xếp cấp bậc lương cho công nhân, viên chức. Trường hợp chưa xây dựng được tiêu chuẩn kỹ thuật, nếu xét có thể vận dụng được tiêu chuẩn kỹ thuật của công nhân các xí nghiệp quốc doanh cùng ngành, nghề thì tạm thời có thể vận dụng để sắp xếp cấp bậc, nhưng phải nói rõ phần việc làm cụ thể ở xí nghiệp và sau đó phải tiếp tục nghiên cứu xây dựng và bổ sung bản tiêu chuẩn kỹ thuật riêng thích hợp với công việc làm thực tế của xí nghiệp.

Đối với những ngành, nghề mà xí nghiệp quốc doanh chưa có thang lương, mức lương thì Bộ chủ quản hoặc Ủy ban hành chính địa phương (nếu là xí nghiệp do địa phương quản lý) nghiên cứu cho vận dụng một trong những thang lương, bảng lương hiện hành ở quốc doanh sau khi đã được Bộ Lao động thỏa thuận.

b) Đối với nhân viên quản lý, nhân viên kỹ thuật nghiệp vụ và hành chính quản trị (kể cả từ sản được xếp việc sau công tư hợp doanh) :

Để sắp xếp cho nhân viên quản lý, nhân viên kỹ thuật, nghiệp vụ và hành chính quản trị xí nghiệp công tư hợp doanh vào các bảng lương, mức lương, cần phải tiến hành việc phân loại tổ chức, phân loại chức vụ và trên cơ sở đó sắp xếp nhân viên hưởng theo các mức lương chức vụ quy định trong nghị định số 24-CP ngày 1-7-1960 của Hội đồng Chính phủ. Về nguyên tắc phân loại tổ chức, phân loại chức vụ theo quy định trong thông tư số 13-LĐ-TT ngày 31-5-1960 của Bộ Lao động.

Đối với cán bộ lãnh đạo từ phân xưởng và phòng nghiệp vụ của xí nghiệp, trở lên, sau khi đã xác định chức vụ và trên cơ sở phân loại tổ chức thì căn cứ vào chức vụ và phạm vi trách nhiệm của công tác hiện giữ, trình độ và khả năng chuyên môn biểu hiện trên kết quả công tác cụ thể mà xếp vào các mức lương trong bảng lương chung của các xí nghiệp.

Đối với nhân viên kỹ thuật, nghiệp vụ, hành chính quản trị không giữ chức vụ lãnh đạo thì hiện nay chưa có tiêu chuẩn để xếp lương; vì vậy phải căn cứ vào sự phân công trách nhiệm, trình độ và khả năng thực tế hiện đang làm công tác, đồng thời tham khảo quan hệ sắp xếp của nhân viên các xí nghiệp quốc doanh và công tư hợp doanh cùng ngành, quy mô tương tự để sắp xếp cấp bậc.

3. Cách áp dụng mức lương mới:

Đối với công nhân, viên chức trong các xí nghiệp công tư hợp doanh nói chung (kể cả tư sản được xếp việc sau công tư hợp doanh) sau khi được sắp xếp cấp bậc, nếu mức lương cũ thấp hơn lương mới thì được hưởng theo mức lương mới được xếp. Nếu mức lương cũ cao hơn mức lương mới được xếp thì nói chung đều được giữ khoản chênh lệch như quy định trong nghị quyết của Hội đồng Chính phủ (phần B, mục 1, điều c).

Ngoài ra còn một số trường hợp cụ thể cần giải quyết như sau:

a) Những người trước đây làm việc ở hai, ba nơi, mỗi nơi trả lương cao thấp khác nhau cộng lại thành thu nhập hàng tháng (như thư ký, kế toán, họa sĩ vẽ quảng cáo các rạp chiếu bóng, v.v...); sau công tư hợp doanh những người đó được bố trí làm việc ở một nơi nhất định nhưng vẫn được giữ nguyên thu nhập cũ ở cả hai, ba nơi nói trên. Trường hợp này cần lấy mức tiền lương ở một nơi cao nhất (trước công tư hợp doanh) để tính lương chênh lệch nếu mức lương mới được xếp thấp hơn.

b) Những người trước công tư hợp doanh, ngoài lương chính còn được chủ tư sản trả thêm khoản tiền cơm để sử dụng làm những việc linh tinh trong gia đình, sau công tư hợp doanh, tuy không còn làm những việc linh tinh cho gia đình chủ tư sản nữa, nhưng số tiền cơm này đã quy ra thành tiền công góp vào với lương tháng làm cho thu nhập hàng tháng cao hơn so với những người khác. Trong trường hợp này, cần giải thích cho công nhân và cắt khoản tiền cơm hàng tháng không hợp lý đó, sau khi xếp cấp bậc lương chỉ được giữ chênh lệch nếu mức lương mới thấp hơn lương chính cũ không kể khoản tiền cơm.

c) Một số trường hợp cụ thể khác:

— Đối với những người làm việc trong các xí nghiệp công tư hợp doanh đã được chuyển chuyên hoặc điều động đến một xí nghiệp quốc doanh trung ương hay địa phương trước ngày cải tiến tiền lương của xí nghiệp công tư hợp doanh nếu đã sắp xếp bậc và đã hưởng lương rồi, thì nay vẫn tiếp tục hưởng như thế. Nếu chưa sắp xếp thì cũng được sắp xếp và giữ mức lương chênh lệch như trên đã nói.

Riêng trường hợp những người sau cải tiến tiền lương được giữ chênh lệch về lương cấp bậc mà phải chuyển chuyên hoặc điều động đến một xí nghiệp khác (xí nghiệp công tư hợp doanh, xí nghiệp quốc doanh hay xí nghiệp công nghiệp địa phương) nếu vẫn tiếp tục làm nghề cũ thì vẫn được giữ khoản chênh lệch đó; nếu vì nghề nghiệp không phù hợp mà phải làm công việc khác thì được hưởng chế độ trả lương khi điều động công tác hiện hành như các xí nghiệp quốc doanh tính trên cơ sở mức lương được giữ chênh lệch mà không phải trên cơ sở mức lương mới được xếp.

Những người trước đây đã được cử đi học thì nay cũng được xếp lương mới theo khả năng nghề nghiệp ở đơn vị cử đi học và được áp dụng theo chế độ đi học trên cơ sở mức lương mới được xếp

như công nhân, viên chức trong xí nghiệp quốc doanh và không đặt vấn đề truy hoàn hoặc truy lĩnh đối với trường hợp lương trước đây đã hưởng cao hơn hoặc thấp hơn mức lương mới xếp.

— Những trường hợp khác như tiền lương khi điều động công tác, khi đi học, khi ngừng việc, khi đi phép, khi đi làm nghĩa vụ xã hội v.v... đều được thi hành thống nhất như ở xí nghiệp quốc doanh.

4. Các khoản phụ cấp ngoài lương:

Ngoài tiền lương cấp bậc được thi hành thống nhất với xí nghiệp quốc doanh như đã nói ở trên, công nhân viên chức trong các xí nghiệp công tư hợp doanh (kể cả tư sản được xếp việc sau công tư hợp doanh) được hưởng các khoản phụ cấp thống nhất như công nhân, viên chức trong các xí nghiệp quốc doanh như: phụ cấp làm đêm, làm thêm giờ, phụ cấp khu vực, phụ cấp kỹ thuật, phụ cấp tổ trưởng sản xuất v.v... nhưng chỉ được tính trên cơ sở mức lương mới được xếp.

5. Các hình thức trả lương:

Trên cơ sở chế độ cấp bậc lương đã được cải tiến, các xí nghiệp cần nghiên cứu thi hành các hình thức trả lương cho thích hợp như lương theo sản phẩm, lương theo thời gian có thưởng v.v... đồng thời chú trọng cải tiến chế độ lương khoán cũ hiện còn trong các xí nghiệp công tư hợp doanh theo hình thức trả lương theo sản phẩm của các xí nghiệp quốc doanh như đã quy định trong thông tư số 4-TT/LĐ ngày 11-2-1959, thông tư số 32-TT-LĐ ngày 12-10-1960 của Bộ Lao động. Ngoài ra để chiểu cố thu nhập thực tế hiện nay của công nhân lương khoán cũ trong các xí nghiệp công tư hợp doanh trên nguyên tắc giảm dần những bất hợp lý cũ nhưng tránh làm sụt thu nhập một cách đột ngột ảnh hưởng đến sinh hoạt gia đình công nhân, nên đối với những người mà thu nhập mới về lương trả theo sản phẩm sau khi điều chỉnh cộng với các khoản phụ cấp khác (nếu có) thấp hơn thu nhập về lương khoán cũ (tính bình quân trong 3 tháng cuối cùng) thì tạm thời được chiểu cố trong thời gian 6 tháng một khoản tiền chênh lệch tối đa không quá 30% lương cấp bậc mới được xếp (tính đơn giá sản phẩm không được cộng thêm tỷ lệ đó nữa) Ủy ban hành chính địa phương quyết định tỷ lệ này căn cứ vào quan hệ giữa công nhân hưởng lương theo cấp bậc và công nhân hưởng theo lương khoán cũ trong các xí nghiệp công tư hợp doanh ở địa phương.

Còn chế độ lương ngày thi hành theo thông tư số 19-LĐ/TT ngày 30-7-1960 của Bộ Lao động.

6. Vấn đề tiền thưởng:

Các chế độ tiền thưởng hiện thi hành trong các xí nghiệp quốc doanh như thưởng sáng kiến, thưởng tiết kiệm, thưởng tăng năng suất v.v... đều thống nhất áp dụng cho công nhân, viên chức trong các xí nghiệp công tư hợp doanh. Các khoản tiền thưởng trong các xí nghiệp công tư hợp doanh trái

với những quy định về tiền thưởng của xí nghiệp quốc doanh đều phải cải tiến thống nhất với quốc doanh.

Các xí nghiệp cần tạo mọi điều kiện cần thiết để thi hành các chế độ tiền thưởng nhằm khuyến khích sản xuất và thực hiện chế độ hạch toán kinh tế để có đủ điều kiện thực hiện chỉ thị số 133-TTg ngày 3-5-1960 của Thủ tướng Chính phủ về việc trích lập quỹ xí nghiệp.

7. Vấn đề giữ chênh lệch giữa lương cũ và lương mới:

Việc giữ khoản chênh lệch giữa mức lương cũ và mức lương mới đối với công nhân, viên chức trong các xí nghiệp công tư hợp doanh là nhằm chiều cố thu nhập cũ của công nhân, viên chức, khuyến khích mọi người cố gắng trau dồi nghề nghiệp để đẩy mạnh sản xuất, và trên cơ sở sản xuất ngày càng phát triển đó quán triệt dần từng bước nguyên tắc phân phối theo lao động. Cần làm cho tất cả mọi người hiểu rõ chính sách, tăng thêm lòng tin tưởng, phấn khởi nâng cao ý thức làm chủ để không ngừng nâng cao năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm.

Cách tính so sánh chênh lệch giữa thu nhập cũ và thu nhập mới:

Thu nhập cũ bao gồm: tiền lương chính bản thân (không kể thu nhập về lương khoản) cộng với các khoản phụ cấp có tính chất thường xuyên hàng tháng hiện đang áp dụng trong xí nghiệp công tư hợp doanh như phụ cấp hao mòn sức khỏe, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp con, phụ cấp vợ v.v...

Thu nhập mới bao gồm: tiền lương cấp bậc cộng với các khoản phụ cấp thường xuyên như phụ cấp khu vực, trợ cấp con, phụ cấp tổ trưởng sản xuất, phụ cấp kỹ thuật lái xe ô tô, v.v... (nếu có).

Các khoản phụ cấp bất thường như phụ cấp làm đêm, làm thêm giờ, phụ cấp ra lò vào lò, phụ cấp đi đường cho lái xe ô tô v.v... không được tính vào thu nhập thường xuyên hàng tháng (kể cả thu nhập cũ và thu nhập mới).

Sau khi sắp xếp cấp bậc lương nếu thu nhập mới cao hơn thu nhập cũ thì hưởng g theo thu nhập mới, nếu thu nhập mới thấp hơn thu nhập cũ thì được giữ chênh lệch.

Ví dụ: Ông X công nhân đúc gang có 3 con:

Thu nhập cũ		Thu nhập mới	
— Lương bản thân	50đ	— Lương cấp bậc	2/745đ20
— Phụ cấp con	10đ80	— Phụ cấp khu vực	
		12%	5đ40
— Phụ cấp vợ	6đ	— Phụ cấp con	5đ
— Phụ cấp hao mòn	7đ	— Phụ cấp tổ trưởng	
		sản xuất 5%	2đ26
Cộng:	73đ80		57đ86

Như vậy Ông X được hưởng chênh lệch (73đ80—57đ86) = 15đ94

III. CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI, PHÚC LỢI TẬP THỂ

Phần B, mục 2 nghị quyết của Hội đồng Chính phủ đã ghi rõ cách áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội và phúc lợi tập thể trong các xí nghiệp công tư hợp doanh.

Riêng về đối tượng được hưởng trợ cấp con, Bộ Lao động hướng dẫn thêm như sau:

Những người đã làm việc liên tục cho xí nghiệp công tư hợp doanh từ trước ngày xí nghiệp được cải tạo tới nay và những người sau công tư hợp doanh được tuyển dụng chính thức theo thông tư số 21-LĐ-TT ngày 17-11-1959 của Bộ Lao động và tinh đến ngày 31-12-1961 đã làm việc được 1 năm trở lên đều được hưởng trợ cấp con. Những trường hợp khác như người tuyển dụng theo hợp đồng hoặc công nhật tạm thời v.v... đều không thuộc đối tượng được hưởng trợ cấp con.

Sau khi đã cải tiến chế độ tiền lương và chế độ bảo hiểm xã hội, phúc lợi tập thể thống nhất như xí nghiệp quốc doanh thì những khoản trợ cấp, phụ cấp có tính chất bảo hiểm xã hội, phúc lợi trong các xí nghiệp công tư hợp doanh trước đây trái với những quy định trong các xí nghiệp quốc doanh đều bãi bỏ.

IV. — NHỮNG ĐIỂM CẦN CHÚ Ý

Công tác cải tiến chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, phúc lợi tập thể trong các xí nghiệp công tư hợp doanh là một công tác quan trọng và phức tạp. Muốn thực hiện được tốt cần đặc biệt chú ý các điểm sau đây:

1. Tuyên truyền phổ biến rộng rãi chủ trương, chính sách của Đảng và Chính phủ về việc cải tiến chế độ tiền lương, áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội và phúc lợi tập thể trong các xí nghiệp công tư hợp doanh. Tổ chức học tập trong các xí nghiệp có đủ điều kiện làm cho mọi người thông suốt mục đích, ý nghĩa, yêu cầu và nội dung cải tiến, bước đầu thực hiện nguyên tắc tiền lương xã hội chủ nghĩa « phân phối theo lao động ».

2. Tăng cường công tác giáo dục và lãnh đạo tư tưởng một cách chặt chẽ qua giáo dục chính sách tiền lương, nguyên tắc phân phối theo lao động mà nâng trình độ giác ngộ và tinh thần làm chủ xí nghiệp của công nhân, viên chức, uốn nắn kịp thời những tư tưởng lệch lạc như: chỉ thấy quyền lợi riêng mà không thấy lợi ích chung, chỉ thấy lợi ích trước mắt mà không thấy lợi ích lâu dài; Chống tư tưởng suy bì, mất đoàn kết, ảnh hưởng đến sản xuất, đồng thời chống đòi hỏi công bằng hợp lý một cách tuyệt đối.

Mặt khác cần đề cao tinh thần trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo, các xí nghiệp phải báo cáo tình

thị kịp thời và lắng nghe ý kiến quần chúng để thực hiện đúng chính sách tiền lương của Đảng và Chính phủ.

3. Các bộ các ngành, các Ủy ban hành chính địa phương quản lý các xí nghiệp công tư hợp doanh phụ trách việc thi hành cải tiến chế độ tiền lương và áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội, phúc lợi tập thể trong các xí nghiệp thuộc mình quản lý, cần chú ý:

— Phân công cán bộ chuyên trách theo dõi việc cải tiến chế độ tiền lương các xí nghiệp công tư hợp doanh.

Đặt kế hoạch tiến hành chung nhưng có trọng điểm, xí nghiệp nào có đủ điều kiện trước thì làm trước, xí nghiệp nào chưa đủ điều kiện thì làm sau, không chờ đợi nhau, nhưng cần chú trọng giúp đỡ giải quyết kịp thời những khó khăn mắc mứu của cơ sở, mau chóng tạo điều kiện đầy đủ để tiến hành càng sớm càng tốt.

— Trong khi xét duyệt phương án cải tiến chế độ tiền lương của các xí nghiệp công tư hợp doanh, cần đảm bảo quan hệ tốt giữa các xí nghiệp công tư hợp doanh với xí nghiệp quốc doanh trung ương và địa phương trong việc phân loại xí nghiệp và sắp xếp cấp bậc lương của cán bộ, công nhân, viên chức, v.v... Khi xét duyệt xong gửi cho Bộ Lao động 1 bản đề theo dõi và góp ý kiến nếu thấy cần thiết.

4. Các cơ quan Lao động khu, thành, tỉnh phối hợp với Liên hiệp Công đoàn và giúp Ủy ban hành chính địa phương tổ chức phổ biến, học tập chủ trương cải tiến chế độ tiền lương và áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội, phúc lợi tập thể cho cán bộ, công nhân, viên chức các xí nghiệp công tư hợp doanh; phối hợp với các cơ quan quản lý xí nghiệp công tư hợp doanh theo dõi hướng dẫn và giúp đỡ các xí nghiệp thực hiện đầy đủ chủ trương, chính sách và kế hoạch cải tiến chế độ tiền lương xí nghiệp công tư hợp doanh; giúp Ủy ban hành chính địa phương làm nhiệm vụ xét duyệt phương án cải tiến tiền lương của các xí nghiệp công tư hợp doanh do địa phương quản lý, đồng thời đôn đốc các xí nghiệp công tư hợp doanh do Bộ ngành dọc quản lý thực hiện việc cải tiến tiền lương được tốt; báo cáo và phản ảnh kịp thời những mắc mứu khó khăn về Bộ Lao động đề nghiên cứu giải quyết.

Hà nội, ngày 1 tháng 3 năm 1962

K.T. Bộ trưởng Bộ Lao động

Thủ trưởng

NGUYỄN-ĐĂNG

NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC

CHỈ THỊ số 10-VP/054-A ngày 5-4-1962 về việc cho vay vốn lưu động đối với các xí nghiệp công nghiệp địa phương và công tư hợp doanh.

Ngày 29-5-1960 Ngân hàng trung ương có chỉ thị số 220-CN hướng dẫn và hệ thống hóa các biện pháp cho vay vốn lưu động đối với các xí nghiệp công nghiệp địa phương và công tư hợp doanh. Đến nay tình hình các xí nghiệp đó đã tương đối ổn định. Ngoài ra, bên cạnh các xí nghiệp công nghiệp quốc doanh địa phương còn có một loại xí nghiệp công nghiệp do huyện tổ chức và quản lý chưa phải là quốc doanh. Do đó cần phát huy hơn nữa tác dụng của tín dụng ngắn hạn và để giúp các Chi nhánh, Chi điểm, vận dụng biện pháp cho vay vốn lưu động đối với các loại xí nghiệp nói trên, Ngân hàng trung ương bổ sung và hướng dẫn một số điểm sau đây trong việc cho vay vốn lưu động đối với các xí nghiệp công nghiệp quốc doanh địa phương và công tư hợp doanh, xí nghiệp công nghiệp huyện để các Chi nhánh làm căn cứ thi hành.

I — ĐỐI VỚI CÁC XÍ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP QUỐC DOANH ĐỊA PHƯƠNG VÀ CÔNG TƯ HỢP DOANH

(kể cả các xí nghiệp vận tải địa phương)

1. Về việc cấp phát của Tài chính địa phương và việc cho vay của Ngân hàng có tính chất « hỗ trợ tài chính » đối với vốn lưu động định mức.

Trong thời gian qua ở nhiều địa phương, Ngân hàng đã dùng nguồn vốn riêng của mình để cho vay trong định mức vốn của xí nghiệp vì ngân sách địa phương không cấp đủ vốn cho xí nghiệp và chuyển qua Ngân hàng cho vay. Tình hình đó đến nay không thích hợp và không thể tiếp tục kéo dài được nữa vì nguồn vốn của Ngân hàng có hạn, hơn nữa để đảm bảo chấp hành chế độ quản lý cấp phát vốn lưu động đối với các xí nghiệp công nghiệp quốc doanh, công tư hợp doanh, và thúc đẩy các Sở, Ty Tài chính phải đảm bảo cấp phát và quản lý chặt chẽ vốn lưu động cấp cho các xí nghiệp, Ngân hàng trung ương quyết định không cho vay hỗ trợ cho ngân sách địa phương trong phạm vi vốn lưu động định mức nữa. Các Sở Ty Tài chính cần phải thi hành đầy đủ tinh thần thông tư số 054-TTg ngày 19-2-1959 của Thủ tướng Chính phủ về nguyên tắc cấp phát vốn lưu động đối với các xí nghiệp công nghiệp quốc doanh cụ thể là phải cấp đủ 100% vốn lưu động định mức trong đó cấp trực tiếp cho xí nghiệp tối đa không quá 70% và chuyển sang Ngân hàng 30% làm nguồn vốn cho vay trong định mức. Từ nay việc cho vay trong định mức vốn lưu động đối với các xí nghiệp công nghiệp, vận tải quốc doanh địa phương và công tư hợp doanh sẽ tiến hành như sau:

a) Đối với những xí nghiệp cũ được xây dựng và đi vào sản xuất từ trước năm 1962 đã được xét