

CÔNG BÁO

NƯỚC VIỆT-NAM DÂN CHỦ CỘNG HÒA

MỤC LỤC

CÁC BỘ

LIÊN BỘ LAO ĐỘNG — NỘI VỤ —
ỦY BAN KẾ HOẠCH NHÀ NƯỚC

1-5-1968 — Thông tư liên bộ số 04-TT/LB
giải thích, hướng dẫn vấn đề

*tăng cường và sử dụng hợp lý
lực lượng lao động phụ nữ
trong các cơ quan, xí nghiệp
Nhà nước* **93**

Trang

CÁC BỘ

LIÊN BỘ LAO ĐỘNG — NỘI VỤ —
ỦY BAN KẾ HOẠCH NHÀ NƯỚC

**THÔNG TƯ liên bộ số 04-TT/LB
ngày 1-5-1968 giải thích, hướng
dẫn vấn đề tăng cường và sử dụng
hợp lý lực lượng lao động phụ nữ
trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà
nước.**

Tiếp theo các nghị quyết số 152 và 153 của Trung ương Đảng, ngày 8-3-1967 Hội đồng Chính phủ đã ban hành nghị quyết số 31-CP về việc tăng cường lực lượng lao động phụ nữ trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước. Đó là một chính sách lớn của Nhà nước quy định những nguyên tắc, chế độ đối với lao động phụ nữ, bảo đảm thực hiện đường lối triệt để giải phóng phụ nữ, quyền nam nữ bình đẳng và đường lối phân bổ, sử dụng, bồi dưỡng sức lao động xã hội đề ra trong các nghị quyết số 161-TW của Bộ Chính trị Trung ương Đảng và số 103-CP của Hội đồng Chính phủ.

Nghị quyết số 31-CP của Hội đồng Chính phủ có một ý nghĩa và nội dung rất lớn về chính trị, kinh tế, có tác dụng thúc đẩy mạnh mẽ phong trào «ba đảm đang» đồng thời phân bổ sử dụng hợp lý sức lao động của phụ nữ,

thực hiện sự phân công lao động mới đối với toàn bộ lực lượng lao động xã hội nhằm phát huy hơn nữa năng lực dồi dào của phụ nữ để đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh sản xuất, chiến đấu trong giai đoạn chống Mỹ, cứu nước hiện nay và yêu cầu phát triển kinh tế, văn hóa lâu dài của sự nghiệp cách mạng xã hội chủ nghĩa, đồng thời tiến thêm một bước mới trong việc thực hiện giải phóng phụ nữ và quyền nam nữ bình đẳng tạo điều kiện cải thiện đời sống phụ nữ, bảo vệ bà mẹ trẻ em và giúp cho việc nuôi dạy con cái của chúng ta được tốt hơn.

Nghị quyết số 31-CP đã đề ra phương hướng và chính sách đối với lao động nữ trong khu vực Nhà nước, trong đó có nhiều vấn đề mới và phức tạp phải qua nghiên cứu, khảo sát thực tế kỹ lưỡng. Vì vậy, qua một thời gian chỉ đạo thí điểm, trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ của mình, Liên bộ Lao động — Nội vụ — Ủy ban Kế hoạch Nhà nước ra thông tư giải thích, hướng dẫn một số vấn đề trong nghị quyết của Chính phủ như sau :

I. NGUYÊN TẮC

Đề thực hiện việc tăng cường và sử dụng hợp lý lực lượng lao động phụ nữ trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước, nghị quyết của Hội đồng Chính phủ đã đề ra ba nguyên tắc :

www.ThuVienPhapLuat.com Tel: +84-8-3845 6684 * 197 437 LawSoft

1. Những công việc thích hợp với cơ thể và khả năng của phụ nữ nhất thiết phải sử dụng phụ nữ, những công việc quá nặng nhọc, độc hại, không phù hợp với điều kiện sinh lý của phụ nữ, không được sử dụng phụ nữ.

Nguyên tắc này là sự bảo đảm quyền bình đẳng giữa nam và nữ trong lao động, thể hiện quan điểm cách mạng và căn cứ khoa học của đường lối, chủ trương, chính sách phân bổ và sử dụng hợp lý lực lượng lao động nữ của Đảng và Nhà nước, nhằm động viên khả năng to lớn của phụ nữ.

Các ngành và các cấp phải phát triển tinh thần cơ bản của nguyên tắc đó để vừa đảm bảo tăng nữ công nhân, viên chức về mặt số lượng, vừa đảm bảo sử dụng hợp lý lực lượng lao động phụ nữ theo đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

Trong việc đánh giá khả năng của phụ nữ phải có quan điểm cách mạng và toàn diện. Khả năng của phụ nữ không chỉ là sự giác ngộ cách mạng sâu sắc, trình độ văn hóa, nghề nghiệp, v.v... mà còn là năng khiếu, sở trường của giới tính... đồng thời không những chỉ nhìn khả năng hiện tại, mà còn phải thấy khả năng tiềm tàng để có kế hoạch bố trí sử dụng thích hợp nhằm không ngừng phát huy tài năng của chị em, đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Những công việc quá nặng nhọc, độc hại là những công việc không phù hợp với cơ thể, điều kiện sinh lý và chức năng sinh đẻ, nuôi con của phụ nữ, nhất thiết không sử dụng phụ nữ (Liên bộ Y tế — Lao động sẽ có quy định cụ thể), các ngành, các cấp cần quán triệt đề vận dụng thi hành. Trong điều kiện kinh tế, trang bị kỹ thuật và hoàn cảnh vừa chiến đấu vừa sản xuất hiện nay, các ngành và các cấp phải căn cứ vào thực tế mà có những biện pháp tích cực cải thiện điều kiện làm việc, cải tiến công cụ, cải tiến kỹ thuật, bảo hộ lao động... để giảm bớt nặng nhọc, độc hại trong công việc, giúp cho lao động phụ nữ làm việc vừa có năng suất cao, vừa bảo vệ được sức khỏe lâu dài.

2. Tăng cường lực lượng lao động phụ nữ phải đi đôi với đào tạo, bồi dưỡng về văn hóa, kỹ thuật, nghiệp vụ và năng lực quản lý giúp chị em phát triển được tài năng, hoàn thành tốt nhiệm vụ sản xuất và công tác.

Nguyên tắc này thể hiện một yêu cầu rất cơ bản của việc tái sản xuất sức lao động và là một nội dung chủ yếu để thực hiện triệt để giải phóng phụ nữ trong giai đoạn cách mạng

xã hội chủ nghĩa, đảm bảo thực hiện phương hướng mà Chính phủ đã nêu trong nghị quyết: « tiến tới xây dựng một đội ngũ đông đảo nữ cán bộ, công nhân trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước, vừa có trình độ giác ngộ và tinh thần làm chủ cao, vừa có trình độ nghiệp vụ giỏi ».

Cho nên, trong nhận thức và chỉ đạo thực hiện nghị quyết, các ngành và các cấp phải coi việc đào tạo và bồi dưỡng về mọi mặt cho phụ nữ nói chung là một vấn đề có tính chất then chốt và thường xuyên, có như vậy mới có điều kiện tăng cường nữ công nhân, viên chức và đảm bảo phát huy tài năng của chị em, thực hiện tiết kiệm lao động và tăng năng suất lao động.

Trong việc đào tạo và bồi dưỡng về mọi mặt cho phụ nữ, các ngành và các cấp cần coi trọng việc bồi dưỡng về văn hóa là một vấn đề hết sức cấp thiết hiện nay để tạo điều kiện thuận lợi cho chị em tiếp thu khoa học và kỹ thuật.

Thực hiện nguyên tắc này, một mặt các ngành, các cấp nhất là cán bộ phụ trách cơ quan, xí nghiệp phải có biện pháp tích cực và thiết thực, mặt khác phải giáo dục cho nữ công nhân, viên chức có sự nỗ lực vươn lên, khắc phục khó khăn để không ngừng nâng cao trình độ của mình.

3. Sử dụng lao động phụ nữ phải đi đôi với việc bồi dưỡng và bảo vệ tốt sức khỏe giải quyết tốt sự nghiệp phúc lợi xã hội, tăng cường trang bị kỹ thuật, cải tiến công cụ và điều kiện làm việc, thuận lợi cho nữ công nhân, viên chức làm việc với hiệu suất cao, có điều kiện tiến bộ và có đủ sức khỏe lâu dài.

Nguyên tắc này thể hiện quan điểm sử dụng lao động đi đôi với bồi dưỡng bảo vệ sức khỏe và chủ trương bảo vệ bà mẹ và trẻ em của Đảng và Nhà nước nhằm sử dụng lao động nữ một cách hợp lý đạt hiệu quả kinh tế cao, đồng thời đảm bảo yêu cầu của việc tái sản xuất sức lao động. Nó không những có ý nghĩa quan trọng bảo vệ sức khỏe lâu dài mà còn có quan hệ rất sâu sắc đến thế hệ mai sau. Do đó, cán bộ phụ trách các cơ quan, xí nghiệp phải có quan điểm toàn diện đi sâu vào thực tế sản xuất và đời sống để có biện pháp thiết thực trong việc tổ chức sự nghiệp phúc lợi xã hội, không ngừng cải tiến công cụ, cải tiến kỹ thuật và cải thiện điều kiện làm việc phù hợp với đặc điểm sản xuất, công tác và hoàn cảnh thời chiến để bồi dưỡng và bảo vệ tốt sức khỏe của nữ công nhân, viên chức tạo điều kiện thuận lợi cho chị em vừa sản xuất, công tác tốt, vừa nuôi dạy con cái tốt.

Ba nguyên tắc trên thể hiện một cách sâu sắc, toàn diện đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với lao động phụ nữ. Đồng thời, nó có quan hệ mật thiết với nhau và là cơ sở của các quy định cụ thể trong nghị quyết. Vì vậy, các ngành và các cấp phải quán triệt đầy đủ nội dung và ý nghĩa của các nguyên tắc đó để vận dụng đúng đắn vào tình hình thực tế.

II. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN VÀ BIỆN PHÁP CHỦ YẾU

1. Tăng cường sử dụng, nâng cao tỷ lệ phụ nữ trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước đảm bảo sử dụng hợp lý lao động phụ nữ trong những ngành, nghề và công việc thích hợp.

Việc tăng cường lực lượng lao động phụ nữ trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước là một trong những mục tiêu quan trọng trong nghị quyết số 31-CP của Chính phủ. Vì vậy nghị quyết đã đề ra tỷ lệ phấn đấu cụ thể: « trong thời gian tới cần tăng cường hơn nữa lực lượng lao động phụ nữ trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước. Trước mắt từ nay đến cuối năm 1968 phải nâng tỷ lệ bình quân nữ công nhân, viên chức lên khoảng 35% trở lên so với tổng số công nhân, viên chức Nhà nước... ». Trên cơ sở quán triệt đường lối phân bổ, sử dụng hợp lý lao động xã hội đề ra trong các nghị quyết số 161-TW của Bộ Chính trị Trung ương Đảng và số 103-CP của Hội đồng Chính phủ, các ngành, các cấp cần quán triệt đầy đủ các nguyên tắc đã nêu trong nghị quyết số 31-CP đảm bảo vừa tăng số lượng vừa sử dụng hợp lý không ngừng nâng cao năng suất lao động và hiệu suất công tác của chị em.

Nghị quyết số 31-CP của Hội đồng Chính phủ đã ghi rõ: « các ngành như giáo dục, y tế, công nghiệp nhẹ, thương nghiệp... phải tích cực chủ động đưa tỷ lệ nữ công nhân, viên chức lên từ 50 đến 70% hoặc cao hơn. Những công việc như văn thư, đánh máy, điện thoại, kế toán, thống kê, nhân viên phục vụ... phải kiên quyết bố trí phụ nữ đảm nhiệm ».

Đề tăng tỷ lệ nữ công nhân, viên chức, trước hết phải lập kế hoạch tăng nữ và đưa kế hoạch đó thành chỉ tiêu lao động chung hàng năm và dài hạn của các ngành, các cấp, các đơn vị cơ sở, và phải có biện pháp thiết thực, nghiêm chỉnh chấp hành, đảm bảo đúng chỉ tiêu và thời gian đã đề ra.

Do đó khi lập kế hoạch lao động và xác định chỉ tiêu tăng nữ, các ngành, các cấp và

các đơn vị cơ sở phải căn cứ vào phương hướng đã nêu trong nghị quyết số 31-CP kết hợp với tính chất, đặc điểm sản xuất, công tác, tình hình trang bị kỹ thuật, cải tiến công cụ, cải thiện điều kiện làm việc, bảo hộ lao động và kết cấu tổ chức đội ngũ lao động để xác định số lượng và tỷ lệ tăng nữ công nhân, viên chức trong kế hoạch hàng năm và kế hoạch dài hạn của ngành, cấp và đơn vị mình.

Biện pháp để tăng tỷ lệ nữ công nhân, viên chức được tiến hành bằng cách tuyên bố sung nhân viên công tác hàng năm, tuyên bù thay thế nam đi công tác khác, thay người về hưu, mất sức lao động, đi học, đi nghĩa vụ quân sự, tuyên sinh vào các trường sơ cấp, trung cấp và đại học đồng thời điều chỉnh sử dụng hợp lý lao động nam và nữ trong các ngành nghề; trong đó việc sắp xếp, điều chỉnh sử dụng hợp lý lực lượng lao động nữ thay nam và việc tuyên nữ để đào tạo là biện pháp quan trọng nhất trong việc tăng tỷ lệ nữ công nhân, viên chức.

Cơ sở để xác định chỉ tiêu tăng nữ là bảng danh mục các ngành nghề và công việc thích hợp với lao động nữ. Công việc này khá phức tạp đòi hỏi thời gian nghiên cứu, khảo sát và phải tiến hành từ cơ sở lên, có tổng hợp phân tích... Bộ Lao động sẽ cùng với các Bộ có liên quan nghiên cứu hướng dẫn sau. Trong khi chờ đợi các ngành, các cấp căn cứ vào phương hướng của nghị quyết số 31-CP và vào tình hình thực tế của mình lập bảng danh mục ngành nghề thích hợp với nữ trong ngành, đơn vị mình để kịp thời thực hiện tỷ lệ tăng nữ.

Trong việc nghiên cứu xác định danh mục ngành nghề và công việc thích hợp với lao động nữ phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ phận tổ chức cán bộ, kế hoạch, lao động tiền lương, kỹ thuật, y tế, định mức... và cần có sự tham gia của công đoàn, đoàn thanh niên, đồng thời coi trọng việc lấy ý kiến xây dựng của quần chúng công nhân, viên chức, nhất là nữ công nhân, viên chức. Các Bộ, ngành chủ quản và Ủy ban hành chính địa phương căn cứ vào báo cáo và đề nghị của cơ sở mà tổng hợp, phân tích, xác định danh mục ngành nghề và công việc sử dụng lao động nữ của ngành và địa phương mình rồi trao đổi thống nhất với Bộ Lao động (nếu thuộc khu vực sản xuất), với Bộ Nội vụ (nếu thuộc khu vực hành chính sự nghiệp) trước khi quyết định cho các cơ sở thực hiện. Trong quá trình thực hiện cần đề phòng và ngăn ngừa những khuynh hướng lệch lạc như ngại sử dụng phụ nữ, ngại khó và sợ phiền phức cho việc quản lý, không tích cực tuyên hoặc điều chỉnh nữ vào những công việc thích

hợp, tuyền phụ nữ nhưng thiếu chuẩn bị những điều kiện để tiếp nhận, chỉ tuyền phụ nữ son trẻ, sử dụng một cách tạm bợ, bình quân, không quan tâm bồi dưỡng và giải quyết tốt vấn đề phúc lợi xã hội, đến khi chị em có con mọn, sức yếu thì tìm cách chuyển đi nơi khác hoặc cho thôi việc một cách tùy tiện, v.v...

2. Điều chỉnh sử dụng hợp lý lao động nữ trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước.

Trong tình hình hiện nay vấn đề điều chỉnh sử dụng hợp lý lao động nữ là một yêu cầu và biện pháp quan trọng đối với việc thực hiện chủ trương tăng cường tỷ lệ nữ đi đôi với việc sử dụng hợp lý trong mỗi ngành, mỗi đơn vị.

Để thực hiện tốt việc điều chỉnh, các ngành, các cấp và các cơ sở cần soát xét lại việc bố trí lao động nữ trong các ngành nghề và thống kê nắm lại toàn bộ lực lượng nữ công nhân, viên chức, phân loại ngành nghề và công việc thích hợp với chị em và dự kiến các tình huống có thể xảy ra, v.v... mà xây dựng phương án và kế hoạch điều chỉnh toàn diện bao gồm điều chỉnh nữ vào những công việc thích hợp mà hiện nay nam giới đang làm để bố trí anh em cho các yêu cầu khác (kể cả đi nghĩa vụ quân sự...) điều chỉnh nữ ra khỏi những việc quá độc hại, nặng nhọc, điều chỉnh nâng cấp, nâng bậc cho chị em có đủ điều kiện, đồng thời chú trọng điều chỉnh sử dụng hợp lý nữ trong trường hợp cơ quan, xí nghiệp thu hẹp hoặc ngừng sản xuất công tác. Trước mắt cần đặc biệt coi trọng việc điều chỉnh nữ đang làm những công việc đặc biệt độc hại và quá nặng nhọc, thay nam đi nghĩa vụ quân sự và chú ý kết hợp xét nâng cấp, nâng bậc.

Để tạo điều kiện thuận lợi cho việc điều chỉnh và sử dụng hợp lý lao động nữ trong khu vực Nhà nước, các ngành, các cấp cần có kế hoạch tích cực đào tạo bồi dưỡng bằng các hình thức mở các trường, lớp đào tạo tập trung hoặc tại chức dài hạn kết hợp với hình thức kèm cặp bồi dưỡng ngắn hạn tạo điều kiện cho chị em đảm nhiệm được công việc.

Ngoài ra, công tác điều chỉnh nữ công nhân, viên chức cần quan tâm thích đáng đến điều kiện những chị em nhiều tuổi, sức yếu, đông con và hoàn cảnh gia đình có nhiều khó khăn, hết sức tránh điều chỉnh ở ạt tùy tiện, máy móc xáo trộn không cần thiết gây khó khăn trong sản xuất, công tác của cơ quan, xí nghiệp và bản thân chị em.

Trong quá trình điều chỉnh, thủ trưởng các ngành, các đơn vị phải phối hợp chặt chẽ với tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên làm tốt

công tác tư tưởng trong quần chúng công nhân, viên chức, đảm bảo đoàn kết giữa nam và nữ, giữa cũ và mới, đảm bảo phấn khởi phục vụ tốt sản xuất và chiến đấu. Đồng thời phải hết sức coi trọng việc chuẩn bị chu đáo các mặt như ăn, ở, làm việc, giữ trẻ, v.v... cố gắng tránh gây những đảo lộn trong đời sống và việc nuôi dạy con cái của chị em. Trường hợp chị em được điều chỉnh mà đơn vị mới chưa chuẩn bị kịp nơi gửi con cái và chỗ ở thì cơ quan cũ có trách nhiệm tiếp tục giúp đỡ, đồng thời cơ quan mới phải tạo điều kiện giúp chị em nhanh chóng ổn định đời sống gia đình để yên tâm công tác. Trong khi điều chỉnh những chị em đủ tiêu chuẩn có thể xét đề bạt hoặc nâng cấp, nâng bậc lương thích đáng theo chỉ thị số 25-TTg ngày 27-2-1968 « về việc nâng cấp nâng bậc thường xuyên cho công nhân, viên chức » của Thủ tướng Chính phủ. Đối với chị em yếu sức, nhiều tuổi hoặc có nhiều khó khăn về con cái, gia đình cũng cần được sắp xếp sử dụng hợp lý, cần chống tư tưởng cục bộ, bản vị trong cán bộ phụ trách của cơ quan, xí nghiệp, nhân cơ hội điều chỉnh cho chị em thôi việc hoặc tìm cách chuyển đi nơi khác.

Việc điều chỉnh nữ công nhân, viên chức phải được các ngành, các cấp và cơ sở tiến hành trong ngành, trong địa phương là chủ yếu, và phải theo đúng nguyên tắc, thủ tục điều chỉnh lao động, chế độ phân cấp quản lý của Nhà nước và sự hướng dẫn của Bộ Lao động và Bộ Nội vụ. Vì vậy sau khi các ngành, các cấp xây dựng xong phương án điều chỉnh cần trao đổi thống nhất với Bộ Lao động (nếu thuộc khu vực sản xuất), với Bộ Nội vụ (nếu thuộc khu vực hành chính sự nghiệp) và trong khi thực hiện cần báo cáo kết quả cho Bộ Lao động và Bộ Nội vụ biết.

3. Tích cực đào tạo và bồi dưỡng văn hóa, kỹ thuật và nghiệp vụ cho lao động nữ.

Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng về văn hóa, kỹ thuật và nghiệp vụ cho phụ nữ có ý nghĩa quyết định trong việc thực hiện chủ trương tăng cường và sử dụng hợp lý lao động nữ trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước; đồng thời là một yêu cầu cơ bản và cấp thiết đối với việc thực hiện đường lối giải phóng phụ nữ và nam nữ bình đẳng của Đảng và Nhà nước. Vì vậy các ngành, các cấp phải thường xuyên quan tâm, chỉ đạo vấn đề này theo đúng đường lối, phương châm đề ra trong các nghị quyết số 153 của Ban Bí thư trung ương Đảng và số 31-CP của Hội đồng Chính phủ.

Các ngành, các cấp cần xây dựng quy hoạch đào tạo dài hạn và kế hoạch hàng năm, phải

đề ra chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng nữ công nhân, viên chức về văn hóa, kỹ thuật và nghiệp vụ cho khớp với yêu cầu sử dụng lâu dài, đồng thời bảo đảm yêu cầu đề bạt, điều chỉnh trước mắt của ngành và đơn vị mình; mặt khác phải có những biện pháp cụ thể đảm bảo thực hiện chỉ tiêu đã đề ra. Khi xác định chỉ tiêu đào tạo nữ cần kết hợp chặt chẽ với việc xây dựng chỉ tiêu tăng nữ và công tác điều chỉnh nữ. Các ngành và các cấp cần vận dụng tốt các chính sách, chế độ hiện hành và các hình thức đào tạo thích hợp, đảm bảo yêu cầu của việc sử dụng. Trong việc tuyển sinh cần chú ý những chị em trẻ đã được rèn luyện, có thành tích trong sản xuất, chiến đấu và những chị em đã tham gia kháng chiến hiện đang có triển vọng.

Đề nghị Bộ Giáo dục, Bộ Đại học và trung học chuyên nghiệp nghiên cứu quy định hướng dẫn kịp thời các chính sách, chế độ về miễn, giảm học phí, trợ cấp học bổng, tiêu chuẩn tuyển sinh, cải tiến nội dung, phương pháp giảng dạy, bố trí trường lớp... tạo điều kiện khuyến khích và nâng cao tỷ lệ nữ trong các trường phổ thông, đại học và trung học chuyên nghiệp, bảo đảm thu nhận số phụ nữ có con theo học. Về kế hoạch tuyển sinh đào tạo hàng năm của các trường đại học và trung học chuyên nghiệp, Bộ Đại học và trung học chuyên nghiệp cần trao đổi với Bộ Lao động và Bộ Nội vụ về tỷ lệ tuyển sinh nữ vào các trường trước khi phân bổ cho các địa phương.

Trong tình hình hiện nay, các trường sơ cấp nghiệp vụ và kỹ thuật sẽ được phát triển mạnh để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, nhất là kinh tế địa phương, nên có nhiều khả năng thu nhận phụ nữ vào học. Nhưng từ trước đến nay vấn đề đào tạo nhân viên nghiệp vụ sơ cấp của các ngành và các cấp còn thiếu sự quản lý chặt chẽ và thống nhất, chưa ghi vào chỉ tiêu đào tạo của kế hoạch Nhà nước, và chưa có sự điều phối thống nhất của ngành lao động nên đã hạn chế việc thu nhận phụ nữ theo học. Vì vậy từ nay các ngành, các cấp có yêu cầu sử dụng nhân viên nghiệp vụ sơ cấp, cần lập kế hoạch đào tạo, báo cáo cho cơ quan kế hoạch đề tổng hợp ghi vào kế hoạch đào tạo của Nhà nước (trong đó có ghi rõ tỷ lệ đào tạo nữ) và báo cáo cho cơ quan lao động đề lập kế hoạch điều phối. Sau khi kế hoạch đào tạo được Chính phủ hoặc Ủy ban hành chính tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương phê chuẩn, mỗi đợt yêu cầu tuyển sinh phải báo cáo cho cơ quan lao động đề phân bổ cho các địa phương. Bộ Lao động sẽ nghiên cứu ban hành quy chế tuyển sinh vào các trường, lớp sơ cấp nghiệp vụ. Hiện nay một số ngành và địa phương đã có quy chế tuyển sinh đào tạo riêng, đề nghị

các ngành báo cáo cho Bộ Lao động đề tổng hợp thành quy chế thống nhất của Nhà nước.

Vấn đề thống nhất quản lý các trường, lớp đào tạo sơ cấp nghiệp vụ sẽ đề nghị Chính phủ xét. Trước mắt để đáp ứng yêu cầu chung và đảm bảo chất lượng đào tạo, Bộ Nội vụ trong phạm vi khả năng của mình phụ trách đào tạo nhân viên đánh máy, văn thư. Các ngành và các địa phương có yêu cầu sử dụng hàng năm số nhân viên nghiệp vụ này phải có báo cáo với Bộ Nội vụ để có kế hoạch tổ chức trường, lớp đào tạo.

Vấn đề kinh phí để đảm bảo chế độ phúc lợi xã hội như nhà giữ trẻ, nơi ăn, ở, nhà tắm, nhà vệ sinh kinh nguyệt cho phụ nữ, v.v... trong các trường, lớp đào tạo cần được các Bộ chủ quản chủ động trao đổi với Bộ Tài chính và Tổng công đoàn để giải quyết kịp thời và hướng dẫn cho các trường thực hiện. Ban giám hiệu các trường cần phối hợp chặt chẽ với công đoàn, đoàn thanh niên động viên học sinh, sinh viên làm tốt những vấn đề trên, tạo điều kiện thuận lợi cho việc tuyển sinh và học tập của phụ nữ.

4. Vận dụng đúng đắn tỷ lệ chênh lệch 11% giữa chỉ tiêu sử dụng lao động nữ so với lao động nam.

Nghị quyết số 31-CP của Hội đồng Chính phủ có quy định: « đề phù hợp với đặc điểm sinh lý và chức năng sinh đẻ, nuôi con của phụ nữ, từ nay về sau khi định chỉ tiêu sử dụng lao động nữ, các ngành, các cấp cần căn cứ vào đặc điểm và tính chất công tác, sản xuất của từng loại công việc mà quy định thích đáng tỷ lệ chênh lệch so với chỉ tiêu của nam giới nhưng không được vượt quá tỷ lệ bình quân chung đã quy định là 11%.

Chính phủ quy định tỷ lệ chênh lệch như trên là xuất phát từ đường lối giải phóng phụ nữ và quyền nam nữ bình đẳng, chính sách chế độ của Nhà nước về thời gian nghỉ ngơi riêng của nữ công nhân, viên chức, tạo điều kiện cho chị em phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ sản xuất, công tác đồng thời làm tròn chức năng sinh đẻ và nuôi dạy con cái. Mặt khác giúp các xí nghiệp, cơ quan quy định được ngày công hợp lý của nữ công nhân, viên chức trong kế hoạch lao động, tạo điều kiện cho đơn vị hoàn thành tốt kế hoạch Nhà nước.

Thực hiện đúng đắn quy định này sẽ có ảnh hưởng tốt đến việc bảo vệ, phát huy sức lao động của phụ nữ, khuyến khích và tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia đông đảo các hoạt động xã hội và thúc đẩy tăng năng suất lao động xã hội.

Tỷ lệ chênh lệch 11% quy định trong nghị quyết số 31-CP là tỷ lệ bình quân cho toàn bộ nữ công nhân, viên chức trong khu vực Nhà

nước. Trong từng ngành, từng cơ sở phải căn cứ vào đặc điểm, tính chất, sản xuất, công tác tỷ lệ sinh đẻ, nuôi con mọn, v.v... mà vận dụng, xác định tỷ lệ chênh lệch cho phù hợp. Mặt khác tỷ lệ chênh lệch hàng năm của từng ngành, từng cơ sở cũng sẽ thay đổi theo sự biến động của các yếu tố trên, nhất là do trình độ trang bị kỹ thuật ngày càng cao, tổ chức lao động được hợp lý và các chế độ bảo hộ lao động, phúc lợi xã hội được thực hiện tốt, do đó mà giảm bớt những ngày, giờ nghỉ như vì con ốm mẹ nghỉ, sảy thai, v.v... tăng dần ngày công, giờ công hữu ích để từng bước giảm dần tỷ lệ chênh lệch đến mức thấp nhất.

Nội dung đề tính tỷ lệ chênh lệch là ngoài những ngày nghỉ theo chế độ như nam giới thì nữ công nhân, viên chức còn được nghỉ theo chế độ quy định như nghỉ sinh đẻ, nghỉ cho con bú giữa giờ làm việc, nuôi con ốm, khám thai, sảy thai, nạo thai, đặt vòng, dưỡng thai từ tháng thứ 7 trở đi cho những công việc nặng nhọc và độc hại (nếu không có công việc nhẹ để thay thế làm), khám phụ khoa, nghỉ làm vệ sinh kinh nguyệt (làm việc 2 tầm không tính). Ngoài những ngày nghỉ trên, các ngày nghỉ khác không được tính vào tỷ lệ chênh lệch.

Đối tượng được áp dụng là nữ công nhân, viên chức thuộc lực lượng lâu dài như nghị định số 24-CP ngày 13-3-1963 của Chính phủ đã quy định. Nữ công nhân, viên chức tuy chưa được tuyển vào lực lượng lâu dài, nhưng xét có thể và cần tuyển vào lực lượng lâu dài mà chỉ tiêu công nhân viên công tác của kế hoạch Nhà nước cho phép như những chị em đang tập sự hoặc thử nghề, những chị em đã làm hợp đồng, phụ động liên tục từ 6 tháng trở lên do cơ quan Nhà nước trực tiếp quản lý cũng được áp dụng tỷ lệ chênh lệch.

Khi lập kế hoạch lao động, các ngành, các cấp, các cơ sở phải tính luôn số lao động nữ được bù vào tổng số lao động của năm kế hoạch.

Đơn vị được tính tỷ lệ chênh lệch là những đơn vị thuộc khu vực Nhà nước, có dự toán ngân sách, có đủ tư cách pháp nhân và có tài khoản ở ngân hàng theo hạch toán tài vụ độc lập hay phụ thuộc.

Tỷ lệ chênh lệch được áp dụng đối với những công việc có định mức lao động hoặc tiêu chuẩn phục vụ mà hiện nay dùng làm căn cứ để tính chỉ tiêu kế hoạch lao động. Phải đảm bảo tỷ lệ chênh lệch thực sự bù cho các ngày nghỉ riêng theo chế độ của nữ công nhân, viên chức. Những công việc chưa xác định được định mức lao động hoặc chưa có tiêu chuẩn phục vụ, các Bộ, các ngành chủ quản cần nghiên cứu đề xuất với Ủy ban Kế hoạch Nhà nước, Bộ Lao động

và Bộ Nội vụ, và có kế hoạch thực hiện từng bước. Trong khi chờ đợi quy định cụ thể vẫn phải đảm bảo thi hành đầy đủ các chế độ nghỉ ngơi riêng của nữ công nhân, viên chức, do đó cơ quan và đơn vị phải sắp xếp người đảm nhiệm công việc của người nghỉ. Trường hợp không có người thay hoặc công việc không có thể thay được (công việc lãnh đạo, quản lý, kỹ thuật phức tạp) thì tạm thời động viên lao động làm thêm giờ và có thể cho nghỉ bù. Đối với những khâu công việc mà số lượng nữ công nhân, viên chức quá ít không đủ tính bù một lao động thì đơn vị có thể tính chung với những khâu công việc tương tự hoặc có thể sử dụng lao động làm tạm thời để bù thay. Người thay thế phải làm những công việc của người nghỉ.

Căn cứ để tính tỷ lệ chênh lệch là thời gian nghỉ riêng theo chế độ của nữ công nhân viên và số ngày công kế hoạch hàng năm của nam công nhân, viên chức. Trong khu vực sản xuất ngày công kế hoạch năm của nam công nhân trong các ngành công nghiệp là 280 ngày và trong ngành xây dựng cơ bản là 270 ngày. Nhưng khi xét duyệt cụ thể phải chiếu cố đến ngày công thực tế mà xét duyệt cho thỏa đáng. Đơn vị tính toán là giờ công quy ra ngày công đã được Nhà nước quy định (8 giờ/ngày công). Đề xác định ngày công của nam công nhân, viên chức và thời gian nghỉ riêng theo chế độ của nữ công nhân, viên chức của năm kế hoạch một cách hợp lý, các ngành và các cơ sở phải căn cứ vào ngày nghỉ thực tế của nữ công nhân, viên chức trong năm báo cáo có phân tích, loại trừ những yếu tố bất hợp lý và khả năng phấn đấu nâng ngày công chế độ và giảm những ngày nghỉ không hợp lý. Mặt khác, dựa vào chỉ tiêu sản lượng, chỉ tiêu năng suất lao động tỷ lệ sử dụng nữ trong chỉ tiêu nhân viên công tác của kế hoạch Nhà nước và tỷ lệ chênh lệch mà xây dựng chỉ tiêu nhân viên công tác của năm kế hoạch.

Công thức tính tỷ lệ chênh lệch đối với khu vực sản xuất:

$$\frac{\text{Số ngày nghỉ bình quân theo chế độ riêng của nữ công nhân, viên chức}}{\text{Số ngày công kế hoạch bình quân của nam công nhân, viên chức (có phụ lục kèm theo)}} \times 100$$

Đối với khu vực không sản xuất (hàng chính sự nghiệp), thi hành nghị quyết số 31-CP, Bộ Nội vụ đang cùng với các Bộ hữu quan nghiên cứu, xây dựng các tiêu chuẩn biên chế, trong đó có kết hợp vận dụng tỷ lệ chênh lệch 11%.

Trong khi chờ đợi, đề nghị các ngành, các cấp dựa vào sự hướng dẫn của thông tư liên bộ này, đồng thời căn cứ vào thực tế của

ngành, cấp mình mà vận dụng cho thích hợp.

Thủ trưởng các ngành, các cơ sở có trách nhiệm phải phối hợp chặt chẽ với Đảng ủy, tổ chức công đoàn, ban nữ công, đoàn thanh niên... thường xuyên giáo dục ý thức làm chủ, thái độ lao động mới cho nữ công nhân, viên chức, tổ chức tốt công tác phúc lợi xã hội, vận động sinh đẻ có kế hoạch... tạo điều kiện đảm bảo thực hiện đúng đắn tỷ lệ chênh lệch của Chính phủ đã quy định, đề phòng những khuynh hướng vin vào tỷ lệ chênh lệch để tăng thêm lao động một cách không cần thiết.

Ủy ban Kế hoạch Nhà nước căn cứ theo nội dung hướng dẫn trên giúp Chính phủ xét duyệt tỷ lệ chênh lệch của các ngành, các cấp và ghi vào chỉ tiêu lao động của kế hoạch Nhà nước.

III. TỔ CHỨC CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN

Đề thực hiện tốt nghị quyết số 31-CP về tăng cường sử dụng hợp lý lao động nữ trong các cơ quan, xí nghiệp Nhà nước, Liên bộ yêu cầu các ngành, các cấp có kế hoạch tiếp tục quán triệt nghị quyết số 31-CP và thông tư hướng dẫn này xuống tận cơ sở, đảm bảo phổ biến sâu rộng cho quần chúng công nhân, viên chức, nhất là nữ công nhân, viên chức nắm vững nội dung cơ bản của nghị quyết số 31-CP và nội dung hướng dẫn trong thông tư.

Trong cán bộ lãnh đạo phải kết hợp phổ biến quán triệt các nghị quyết số 161-TW của Bộ Chính trị và số 103-CP của Hội đồng Chính phủ về quản lý lao động mà đặt rõ vị trí của vấn đề lao động nữ trong toàn bộ nhiệm vụ phân bổ, sử dụng hợp lý sức lao động xã hội; kiên quyết đấu tranh khắc phục tư tưởng phong kiến và tư sản (trọng nam khinh nữ, chèn ép phụ nữ, hẹp hòi đánh giá không đúng khả năng của phụ nữ...) đề tạo nên một chuyển biến mới mạnh mẽ, quyết tâm thực hiện đúng nghị quyết của Hội đồng Chính phủ.

Đề nghị các ngành thông tin báo chí có biện pháp thường xuyên tuyên truyền nghị quyết số 31-CP trong cán bộ và nhân dân.

Trên cơ sở quán triệt tinh thần cơ bản các nghị quyết của Đảng và Chính phủ, các Bộ, các ngành và Ủy ban hành chính tỉnh, thành phố cần xúc tiến việc lập kế hoạch và sử dụng, bồi dưỡng lao động nữ trong khu vực Nhà nước. Việc tăng, điều chỉnh, đào tạo, bồi dưỡng lao động nữ phải được ghi vào chỉ tiêu kế hoạch lao động của ngành, địa phương và đơn vị. Đề nghị các Bộ, ngành và Ủy ban hành chính tỉnh, thành phố tiến hành chỉ đạo thí điểm, rút kinh nghiệm để phổ biến hướng dẫn chung. Mọi vấn đề thuộc về chủ trương, chính sách chỉ tiêu kế hoạch thi hành nghị quyết cần được bàn

bạc tập thể trong lãnh đạo. Sau mỗi quý hoặc 6 tháng cần kiểm điểm và sơ kết việc thi hành nghị quyết và đề ra biện pháp bổ khuyết.

Việc chỉ đạo thực hiện, đôn đốc, theo dõi, kiểm tra có ý nghĩa rất quan trọng, đề nghị các Bộ, ngành và Ủy ban hành chính địa phương phân công cán bộ lãnh đạo phụ trách thi hành nghị quyết số 31-CP đồng thời bố trí cán bộ chuyên trách nghiên cứu, hướng dẫn, theo dõi việc thực hiện.

Các Bộ, các ngành trung ương và Ủy ban hành chính tỉnh, thành phố cần căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ mà giao trách nhiệm cụ thể cho sở, ty lao động, ban tổ chức dân chính, Ủy ban kế hoạch và các Vụ lao động tiền lương, tổ chức cán bộ, kế hoạch... và thường xuyên có kiểm điểm báo cáo việc thực hiện.

Đề tạo điều kiện thuận lợi cho các ngành, các cấp thi hành các chế độ, chính sách đối với nữ công nhân, viên chức đề nghị các Bộ Y tế, Nội thương, Giáo dục, Tài chính, v.v... kịp thời ra văn bản hướng dẫn theo phạm vi chức năng của mỗi ngành như quy định trong nghị quyết số 31-CP của Chính phủ và sự phân công cụ thể đã ghi trong thông báo cuộc họp ngày 25-5-1967 giữa các ngành.

Đề nghị Tổng công đoàn, Hội liên hiệp phụ nữ, Đoàn thanh niên lao động... có kế hoạch hướng dẫn các cấp của đoàn thể mình, chủ động phối hợp với chính quyền và cơ quan chuyên môn phát huy chức năng giáo dục quần chúng, giám sát, thúc đẩy việc thi hành các chính sách, chế độ của Chính phủ ở các ngành, các cấp đặc biệt là các đơn vị cơ sở. Thủ trưởng các ngành, các cấp cần phối hợp chặt chẽ với tổ chức công đoàn đồng cấp trong quá trình nghiên cứu xây dựng phương án, và chỉ đạo thực hiện... các vấn đề trong thông tư này.

Trong quá trình thực hiện nghị quyết của Chính phủ và thông tư hướng dẫn của Liên bộ, các ngành và các địa phương cần phân ánh kịp thời những mắc mứu, khó khăn cũng như những kinh nghiệm thực hiện cho Bộ Lao động, Bộ Nội vụ và Ủy ban Kế hoạch Nhà nước biết để hướng dẫn bổ khuyết.

Qua mỗi bước thực hiện cần sơ kết báo cáo cho Bộ Lao động đề tổng hợp báo cáo Chính phủ và trao đổi với các Bộ, các ngành có liên quan giải quyết kịp thời những mắc mứu của các ngành và các địa phương.

Hà-nội ngày 1 tháng 5 năm 1968

K.T. Chủ nhiệm	K.T. Bộ trưởng	K.T. Bộ trưởng
Ủy ban Kế hoạch	Bộ Nội vụ	Bộ Lao động
Nhà nước		

Phó chủ nhiệm Thủ trưởng Thủ trưởng
ĐẶNG THỊ TÔ QUANG ĐÀU LÊ CHÂN PHƯƠNG

PHỤ LỤC

hướng dẫn áp dụng công thức để tính toán nhu cầu lao động nữ trong kỳ kế hoạch theo tỷ lệ chênh lệch 11%

I. CÔNG THỨC TÍNH TOÁN

$$\text{Tỷ lệ chênh lệch} = \frac{\text{Số ngày nghỉ bình quân theo chế độ riêng của nữ công nhân, viên chức}}{\text{Số ngày công kế hoạch bình quân của nam công nhân, viên chức}} \times 100$$

$$\text{Ngày công bình quân trong năm kế hoạch} = \frac{(\text{Ngày công lao động của nam công nhân} \times \text{Tỷ lệ nam công nhân}) + (\text{Ngày công của nữ công nhân} \times \text{Tỷ lệ nữ công nhân})}{100}$$

$$\text{Tổng số thời gian lao động cần dùng trong năm kế hoạch} = \frac{\text{Định mức thời gian lao động cho 1 đơn vị sản phẩm} \times \text{Tổng số sản phẩm cùng loại}}{\text{Ngày công bình quân trong năm kế hoạch}}$$

$$\text{Tổng số công nhân cần dùng} = \frac{\text{Tổng số thời gian lao động cần dùng (quy ra ngày công)}}{\text{Ngày công bình quân trong năm kế hoạch}}$$

$$\text{Số nữ công nhân cần dùng trong năm kế hoạch} = \frac{\text{Tổng số công nhân cần dùng} \times \text{Tỷ lệ nữ công nhân dự định trong năm kế hoạch}}{100}$$

II. THÈ HIỆN CÁC CÔNG THỨC TRÊN BẰNG CÁC SỐ LIỆU THÍ DỤ

A. Có các số liệu thí dụ sau đây :

- Ngày công của nam công nhân 280 ngày
- Ngày công của nữ công nhân sẽ là 252 ngày

$$\frac{280}{111} \times 100 = 252$$

- Tỷ lệ nữ công nhân trong năm kế hoạch là 60% (nam công nhân sẽ là 40%)

Xí nghiệp A trong năm kế hoạch sản xuất 250 máy tiện và 100 máy bào. Định mức lao động cho 1 máy tiện là 2.000 giờ, cho một máy bào là 3.422 giờ.

B. Áp dụng các công thức đã nêu trên :

1. Ngày công bình quân của nam nữ công nhân trong năm kế hoạch :

$$\frac{(280 \times 40) + (252 \times 60)}{100} = 263,2 \text{ ngày}$$

2. Tổng số thời gian lao động cần dùng trong năm kế hoạch :

$$\text{— Giờ công cần dùng để sản xuất 250 máy tiện : } 2.000 \times 250 = 500.000 \text{ giờ}$$

$$\text{— Giờ công cần dùng để sản xuất 100 máy bào : } 3.422 \times 100 = 342.220 \text{ giờ}$$

$$\text{— Tổng số giờ công cần dùng : } 500.000 + 342.220 = 842.220 \text{ giờ}$$

$$\text{— Quy ra ngày công cần dùng : } 842.220 : 8 = 105.277,5 \text{ ngày}$$

3. Tổng số công nhân cần dùng trong năm kế hoạch : $105.277,5 : 263,2 = 400$ người

4. Cơ cấu lao động của kỳ kế hoạch :

$$\text{— Số nữ công nhân cần dùng trong năm kế hoạch : } \frac{400 \text{ người} \times 60}{100} = 240 \text{ người}$$

$$\text{— Số nam công nhân cần dùng trong kế hoạch : } 400 \text{ người} - 240 \text{ người} = 160 \text{ người}$$

PHỦ THỦ TƯỚNG XUẤT BẢN

In tại Nhà máy in Tiến-bộ — Hà-nội