

BỘ LAO ĐỘNG

Số: 21/LĐ-TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 8 tháng 11 năm 1961

THÔNG TƯ

CỦA BỘ LAO ĐỘNG SỐ 21/LĐ-TT NGÀY 8 THÁNG 11 NĂM 1961

QUY ĐỊNH CHI TIẾT HƯỚNG DẪN VIỆC TUYỂN DỤNG NHÂN CÔNG LÀM TẠM THỜI VÀ VIỆC KÝ KẾT HỢP

ĐỒNG LAO ĐỘNG

GIỮA ĐƠN VỊ SỬ DỤNG VÀ NHÂN CÔNG

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các Bộ, các ngành ở Trung ương

Các Ủy ban hành chính, thành phố, tỉnh

Các Sở, ty, phòng lao động

I. MỤC ĐÍCH Ý NGHĨA

Trước đây, thể lệ tuyển dụng nhân công làm tạm thời và việc ký kết hợp đồng lao động chưa được Nhà nước quy định và hướng dẫn cụ thể nên khi lập kế hoạch yêu cầu tuyển dụng nhân công nhiều ngành chưa phân biệt được số nhân công cần sử dụng lâu dài và tạm thời. Khi tuyển dụng nhân công làm tạm thời, có nơi không ký kết hợp đồng lao động. Nội dung hợp đồng đã ký kết chưa được thống nhất, đầy đủ, thậm chí có nhiều bản hợp đồng còn trái với luật lệ và chế độ lao động hiện hành. Việc thi hành bản hợp đồng sau khi ký kết cũng không được nghiêm chỉnh. Tình hình đó đã ít nhiều ảnh hưởng không tốt tới việc hoàn thành kế hoạch sản xuất và xây dựng của một số ngành; việc quản lý nhân công của Nhà nước và của các hợp tác xã cũng gặp nhiều khó khăn. Mặt khác không đảm bảo thi hành đầy đủ các chế độ quyền lợi cho công nhân lao động.

Hiện nay, miền Bắc đã bước vào thời kỳ lấy xây dựng chủ nghĩa xã hội làm trọng tâm và thực hiện kế hoạch 5 năm (1961-1965) lần thứ nhất. Nhu cầu nhân công cần bổ

sung cho các ngành kinh tế phát triển ngày một lớn. Nhưng do tình hình và tính chất sản xuất và xây dựng của nhiều ngành, nhất là ngành kiến thiết cơ bản còn phụ thuộc vào thời tiết, thời vụ hoặc còn gặp khó khăn về thiết kế, nguyên vật liệu, tiêu thụ v.v... nên số nhân công cần bổ sung tuy nhiều, nhưng thể tuyển dụng hết vào lực lượng làm thường xuyên trong xí nghiệp, công trường... được mà phần lớn phải tuyển dụng có tính chất tạm thời.

Mặt khác quan hệ sản xuất mới được xác lập ở thành phố và nông thôn, các hợp tác xã nông nghiệp, thủ công từ bậc thấp đang tiến dần lên bậc cao và quy mô ngày càng mở rộng. Kết hợp với phong trào thủy lợi hoá, cải tiến công cụ và cơ giới hoá từng bước, sản xuất nông nghiệp và thủ công nghiệp sẽ phát triển mạnh mẽ, do đó không những thu hút một lực lượng nhân công khá lớn, mà việc sử dụng sức lao động cũng sẽ dần dần hợp lý và đi vào kế hoạch.

Vì vậy thể lệ tuyển dụng nhân công làm tạm thời của Nhà nước cần phải quy định cho phù hợp với tình hình, tính chất sản xuất, xây dựng của các ngành kinh tế quốc doanh và quan hệ sản xuất mới ở thành phố và nông thôn hiện nay.

Trước tình hình trên, căn cứ vào những điều quy định trong Hiến pháp do Quốc hội thông qua ngày 31-12-1959 và bản điều lệ tạm thời quy định việc tuyển dụng và sử dụng nhân công ở nông thôn của Chính phủ ban hành ngày 9-9-1960. Bộ Lao động ra thông tư quy định chi tiết hướng dẫn việc tuyển dụng nhân công làm tạm thời và việc ký kết hợp đồng lao động giữa đơn vị sử dụng và nhân công nhằm mục đích:

- Tăng cường quản lý việc tuyển dụng và sử dụng nhân công của các ngành, để điều hoà sử dụng hợp lý các nguồn nhân công ở thành phố và nông thôn vào cuộc phát triển kinh tế. Đồng thời góp phần giải quyết công ăn việc làm cho những người thiếu việc.
- Thông qua việc ký kết hợp đồng lao động mà đề cao ý thức làm chủ, tinh thần trách nhiệm của các ngành sử dụng và nhân công trong việc đảm bảo hoàn thành thắng lợi kế hoạch Nhà nước và thực hiện đầy đủ các chính sách, chế độ lao động hiện hành cho công nhân, lao động.

Như vậy, việc tuyển dụng nhân công tạm thời của các ngành theo thể lệ thống nhất của Nhà nước và thực hiện việc ký kết hợp đồng lao động giữa đơn vị sử dụng và phân phối, sử dụng hợp lý các nguồn nhân công của Nhà nước vào các ngành kinh tế, mà còn giúp cho các hợp tác xã quản lý được lao động, chủ động trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất. Mặt khác vừa có lợi cho ngành sử dụng và nhân công. Về phía các ngành sử dụng tổ chức lao động gọn, nhẹ, giảm bớt được biên chế mà vẫn có lực lượng nhân công sẵn sàng đảm bảo kế hoạch sản xuất và xây dựng. Về phía nhân công, các chế độ quyền lợi các ngành sử dụng đảm bảo thực hiện một cách đầy đủ.

II. NGUYÊN TẮC TUYỂN DỤNG NHÂN CÔNG LÀM TẠM THỜI VÀ KÝ KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Việc tuyển dụng nhân công làm tạm thời vào các cơ sở sản xuất, xây dựng, kinh doanh của các ngành kinh tế Nhà nước và các đơn vị hành chính sự nghiệp để làm những công việc có tính chất tạm thời, theo vụ, theo mùa phải theo những nguyên tắc sau:

- Không được vượt quá chỉ tiêu lao động của kế hoạch Nhà nước, khi tuyển dụng phải căn cứ vào kế hoạch nhân công đã được Bộ Lao động (nếu thuộc kế hoạch trung ương) và Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh (nếu thuộc kế hoạch địa phương) phân phối.
- Phải theo đúng những nguyên tắc, thủ tục, chế độ lao động hiện hành và đăng ký kết hợp đồng lao động giữa đơn vị sử dụng và nhân công hoặc những tổ chức đại diện cho nhân công.
- Phải tuyển dụng người có khả năng đảm bảo sản xuất và công tác đồng thời phải kết hợp với việc sắp xếp việc làm cho những người thiếu việc hợp với tính chất sản xuất.
- Phải thống nhất việc phân phối tuyển dụng nhân công vào cơ quan lao động. Khi về địa phương tuyển dụng phải do sự phân phối, giới thiệu của Ủy ban hành chính huyện, xã, khu phố, nếu nhân công là xã viên hợp tác xã thì phải dựa vào Ban quản trị hợp tác xã mà tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động. Ủy ban hành chính các

cấp có trách nhiệm giúp đỡ các ngành tuyển nhân công được nhanh chóng tránh lỡ kế hoạch và lãng phí thì giờ và tiền của.

- Khi ký kết hợp đồng lao động phải bàn bạc dân chủ, thoả thuận giữa đơn vị sử dụng và nhân công; nội dung hợp đồng phải quán triệt hai mặt: phấn đấu đảm bảo hoàn thành thắng lợi kế hoạch Nhà nước và đảm bảo quyền lợi cho công nhân lao động theo chế độ lao động hiện hành của Nhà nước.

III. ĐIỀU KIỆN VÀ ĐỐI TƯỢNG TUYỂN DỤNG

Khi các ngành, đơn vị tuyển dụng và các địa phương bố trí giới thiệu nhân công phải đảm bảo những điều kiện và đối tượng sau đây:

A. ĐIỀU KIỆN

Người được tuyển dụng phải có:

- Đủ khả năng lao động, nghề nghiệp, sức khỏe theo yêu cầu sản xuất và công tác.
- Lý lịch rõ ràng không mất quyền công dân;
- Tuổi từ 18 trở lên, đối với những công việc nhẹ, không có hại tới sức khỏe thì có thể tuyển người 16, 17 tuổi nhưng phải được cơ quan Lao động xét chấp thuận;

Người được tuyển dụng phải có:

- Giấy giới thiệu của Ủy ban hành chính xã, khu phố;
- Giấy đăng ký hoặc giấy chứng nhận nghề nghiệp (nếu là người có nghề)

Tuỳ theo tính chất công tác mà có thể cần có các giấy tờ thêm như:

- Bản tóm tắt lý lịch có sự chứng thực của Ủy ban hành chính xã, khu phố;
- Giấy khám sức khỏe do y, bác sĩ công cấp...

Những người là xã viên hợp tác xã hoặc tổ thợ và những người lao động ở các thành phố mà do Ủy ban hành chính xã, khu phố và Ban quản trị hợp tác xã bố trí giới thiệu đi làm tập thể ở những xí nghiệp, công, nông, lâm trường... mở tại địa phương cũng phải đảm bảo các điều kiện trên, nhưng không phải làm giấy tờ từng người mà chỉ cần lập danh sách chung cho đơn vị sử dụng. Ủy ban hành chính xã, khu phố và Ban quản trị hợp tác xã phải chịu trách nhiệm và trực tiếp quản lý những người do mình bố trí đi. Đối với những người ở nông thôn còn ở ngoài hợp tác xã cũng có thể lập danh sách chung với những xã viên hợp tác xã.

B. ĐỐI TƯỢNG

Mọi người công dân Việt Nam và những người ngoại kiều được phép cư trú ở Việt Nam, nếu đủ các điều kiện trên, tự nguyện đi làm thì đều được tuyển dụng nếu các ngành sản xuất, xây dựng của Nhà nước yêu cầu.

Nhưng tình hình hiện nay số người thiếu việc ở thành phố và nông thôn còn nhiều, do đó trong việc giới thiệu người cho các ngành tuyển dụng, cơ quan Lao động và Ủy ban hành chính xã, khu phố cần ưu tiên sắp xếp cho những người thiếu công ăn việc làm, trước hết là những người thiếu việc làm ở các thành phố (những người đã có việc làm trong các hợp tác xã thủ công nghiệp, làm gia công cho mậu dịch v.v... không coi là những người thiếu việc làm).

Dựa vào những điều kiện và đối tượng tuyển dụng trên, tùy theo yêu cầu và tính chất sản xuất, công tác mà các ngành, đơn vị sử dụng có thể đề ra những điều kiện cụ thể cho thích hợp, nhưng phải bàn bạc thống nhất với cơ quan Lao động.

IV. VIỆC KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Hợp đồng lao động ký kết trên nguyên tắc tự nguyện, thỏa thuận giữa đơn vị sử dụng và tập thể hoặc cá nhân người làm công. Một bên là tập thể hoặc cá nhân người làm công cam kết hoàn thành công việc do đơn vị sử dụng giao cho và được hưởng các chế độ quyền lợi theo công việc mình làm ; một bên là đơn vị sử dụng cam kết bảo đảm thi hành đúng các chế độ lao động hiện hành cho người đi làm công và tạo mọi điều kiện cho người làm công có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Việc ký kết hợp đồng lao động là trách nhiệm của các ngành, đơn vị sử dụng khi tuyển dụng nhân công làm tạm thời. Hợp đồng lao động sau khi ký kết có giá trị về mặt pháp lý, hai bên đều có trách nhiệm nghiêm chỉnh thực hiện.

A. HÌNH THỨC HỢP ĐỒNG

Căn cứ vào địa điểm và tính chất sản xuất, xây dựng của các ngành, nay quy định có ba hình thức hợp đồng như sau:

1. Hợp đồng lao động có thời hạn, để áp dụng cho những công việc có tính chất tạm thời, chỉ cần sử dụng nhân công trong một thời gian nhất định. Hết thời hạn ghi trong hợp đồng thì nhân công có quyền thôi việc, đơn vị sử dụng có quyền cho nhân công