

BỘ LAO ĐỘNG
Số: 15-LĐ/TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 10 tháng 8 năm 1961

THÔNG TƯ

CỦA BỘ LAO ĐỘNG SỐ 15/LĐ-TT NGÀY 10 THÁNG 8 NĂM 1961

HƯỚNG DẪN VIỆC XÂY DỰNG VÀ TỔNG HỢP KẾ HOẠCH BỔ SUNG NHÂN CÔNG VÀ KẾ HOẠCH TUYỂN
SINH, ĐÀO TẠO
CÔNG NHÂN KỸ THUẬT
BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các Bộ, các ngành ở Trung ương,

Các Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh;

Các Sở, Ty, Phòng Lao động.

Nền kinh tế ở miền Bắc phát triển có kế hoạch và cân đối, với một tốc độ nhanh, yêu cầu sử dụng nhân lực ngày càng nhiều; trong lúc đó, sức lao động xã hội ngày càng được tổ chức và quản lý chặt chẽ; muốn thoả mãn đầy đủ nhu cầu nhân công, thực hiện hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước, thì việc điều phối nhân công phải có kế hoạch.

Vì vậy, ngày 7-1-1961 Thủ tướng Chính phủ có ra Chỉ thị số 041-CN đồng ý cho Bộ Lao động được ban hành các biểu mẫu về lập kế hoạch bổ sung nhân công, và ngày 17-4-1961 Thủ tướng Chính phủ lại có Chỉ thị số 149-TTg bổ sung Chỉ thị số 440-TTg ngày 9-1-1959 về việc lập kế hoạch đào tạo công nhân và tổng hợp kế hoạch bổ sung nhân công.

Nay Bộ Lao động ra thông tư này giải thích và hướng dẫn chi tiết thi hành.

I. NỘI DUNG KẾ HOẠCH BỔ SUNG NHÂN CÔNG

Kế hoạch bổ sung nhân công gồm có ba phần: kế hoạch bổ sung nhân công phục vụ công tác xây dựng cơ bản, kế hoạch bổ sung nhân công vào các nhà máy, các nông, lâm trường sản

xuất và kế hoạch tuyển sinh đào tạo công nhân.

Hàng năm, các ngành, các địa phương căn cứ kế hoạch, số lượng nhân viên công tác của năm kế hoạch và số nhân công hiện có để xác định số người thừa thiếu và cân đối nguồn nhân công bổ sung, bao gồm: điều chỉnh từ nơi thừa sang nơi thiếu, phân phối số công nhân học nghề ở các trường lớp và tuyển người mới ở ngoài vào (biểu AI, AIV).

Căn cứ kế hoạch bổ sung hàng năm lập kế hoạch tuyển dụng từng quý (biểu AII, AV) kế hoạch này có thể ít hơn nhưng không được vượt quá kế hoạch cả năm. Số lượng nhân viên công tác bổ sung từng quý phải ăn khớp với kế hoạch sản xuất và nên có sự điều hòa giữa các quý, không nên dồn việc tuyển dụng vào một lúc; mặt khác không được vượt quá chỉ tiêu nhân viên công tác trung bình của năm kế hoạch.

Việc cân đối nguồn nhân công bổ sung và lập kế hoạch tuyển dụng từng quý mỗi năm làm một lần. Hàng quý các Bộ, các ngành, các địa phương căn cứ nhiệm vụ sản xuất hoặc xây dựng, căn cứ tình hình nhân công hiện có thực tế... mà lập kế hoạch bổ sung nhân công từng quý (biểu AIII, AV) để báo cho Bộ Lao động và Ủy ban hành chính các khu, tỉnh, thành phố chuẩn bị phân phối nguồn nhân công tuyển dụng.

Ngoài việc tuyển nhân công để bổ sung vào sản xuất hoặc xây dựng cơ bản, các ngành, các địa phương hàng năm còn căn cứ vào chỉ tiêu của Nhà nước giao cho, có trách nhiệm tuyển thêm một số người để đào tạo thành những người công nhân có nghề ở các trường, lớp hoặc ở ngay xí nghiệp, công trường. Vì vậy, muốn biết được hàng năm cần tuyển sinh bao nhiêu, để chuẩn bị nguồn học sinh và thanh niên cung cấp; Bộ Lao động ban hành thêm hai biểu phụ a1/ĐT và a2/ĐT về kế hoạch tuyển sinh đào tạo công nhân kỹ thuật hàng năm và từng quý kèm theo thông tư này.

Các Bộ, các ngành, các địa phương nếu cần tuyển sinh đào tạo công nhân kỹ thuật thì dựa vào các biểu mẫu nói trên để lập kế hoạch. Đi đôi các bảng kế hoạch theo các biểu mẫu nói trên cần thuyết minh rõ ràng về các biện pháp thực hiện kế hoạch bổ sung nhân công, nhất là các biện pháp để tăng năng suất lao động và tận dụng hợp lý mọi khả năng sức lao động sẵn có; đồng thời nêu rõ tiêu chuẩn tuyển dụng v.v... Yêu cầu của việc lập kế hoạch bổ sung nhân công phải được chính xác, cụ thể, kịp thời và thống nhất theo đúng nội dung các biểu mẫu đã được Thủ tướng Chính phủ thông qua; nhằm giúp cho các ngành, các địa phương tổng hợp

được kế hoạch, và trên cơ sở này mới tiến hành được việc điều hòa lực lượng thừa thiếu trong ngành trong địa phương; đồng thời Bộ Lao động và các Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố mới lập được kế hoạch điều phối nhân công, giao nhiệm vụ cung cấp nhân công cho các huyện, quận xã, hợp tác xã thực hiện.

Cách tính toán lập kế hoạch bổ sung nhân công xem bảng phụ lục kèm theo Thông tư này.

II. PHẠM VI TRÁCH NHIỆM VÀ THỦ TỤC XÂY DỰNG TỔNG HỢP VÀ PHÂN PHỐI KẾ HOẠCH BỔ SUNG NHÂN CÔNG

Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ số 149-TTg ngày 17-4-1961 đã quy định rõ trách nhiệm và trình tự lập kế hoạch bổ sung nhân công: Bộ lao động giải thích rõ thêm một số điểm chi tiết:

1. Chỉ thị quy định: "Các Bộ, các ngành Trung ương và các địa phương có tuyển dụng nhân công vào các việc sản xuất, xây dựng cơ bản, giao thông vận tải, thương nghiệp và các cơ quan sự nghiệp, cần tuyển thêm người mới đều phải lập kế hoạch bổ sung nhân công hàng năm và từng quý"; cụ thể là: các ngành cần tuyển thêm thợ các loại và lao động phổ thông kể cả học sinh ở thành phố cũng như ở nông thôn, vào làm việc hay học nghề ở các nhà máy, các công, nông, lâm trường, các cửa hàng mậu dịch quốc doanh hay hợp tác xã, các trạm biến thế, các kho tàng, các bệnh viện, các trường lớp đào tạo công nhân kỹ thuật, hoặc đào tạo nhân viên nghiệp vụ : kế toán, cung ứng... các cơ quan hành chính v.v... đều phải lập kế hoạch bổ sung nhân công ; không phân biệt khu vực sản xuất vật chất hay khu vực không sản xuất vật chất ; không phân biệt vào làm công nhân trực tiếp sản xuất hay làm nhân viên hành chính, tạp vụ:

Riêng thợ cơ khí hiện nay ở ngoài không còn bao nhiêu, chủ yếu là phải đào tạo, nên trước khi lập kế hoạch bổ sung nhân công, cần trao đổi trước với ngành lao động.

Đối với các xí nghiệp công tư hợp doanh cần tuyển thêm người mới, thì các ngành chủ quản như Công nghiệp, Thương nghiệp v.v... cũng phải lập kế hoạch bổ sung nhân công như đã quy định của Bộ lao động trong thông tư số 21 ngày 17-11-1959.

2. Các xí nghiệp, công, nông, lâm trường, các cửa hàng thương nghiệp, bệnh viện, trường học v.v... nếu thuộc các Bộ, các Tổng cục (ngang Bộ) quản lý, thì các Bộ, các Tổng cục có trách

nhiệm hướng dẫn xây dựng và tổng hợp kế hoạch gửi cho Bộ lao động; nếu thuộc địa phương thì do các sở, ty, các công ty v.v... hướng dẫn xây dựng và tổng hợp kế hoạch gửi cho sở, ty lao động địa phương.

Nếu Bộ, Tổng cục uỷ nhiệm cho các Cục, Vụ v.v... xây dựng và duyệt kế hoạch bổ sung nhân công cho các cơ sở thì phải báo cho Bộ lao động biết.

Bộ lao động và Ủy ban hành chính các khu, tỉnh, thành phố chỉ phân phối nhân công cho các xí nghiệp, công, nông, lâm trường v.v... khi nào đã có văn bản phê chuẩn chính thức về chỉ tiêu nhân viên công tác của các Bộ, các ngành (nếu thuộc trung ương quản lý) hoặc của Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố (nếu thuộc địa phương quản lý).

Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố chỉ được phân phối nhân công cho các cơ sở thuộc trung ương quản lý, khi có văn bản phê chuẩn chính thức của Bộ chủ quản, và kế hoạch phân phối của Bộ Lao động.

3. Chỉ thị quy định : "Bộ Lao động và cơ quan Lao động các khu, tỉnh, thành phố có trách nhiệm tổng hợp các dự án kế hoạch bổ sung nhân công và kế hoạch đào tạo công nhân..." cụ thể là:

- Bộ Lao động tổng hợp và phân phối kế hoạch bổ sung nhân công và kế hoạch tuyển sinh đào tạo công nhân của các Bộ, các ngành ngang Bộ, và của các khu, tỉnh, thành phố.
- Các Sở, Ty, Phòng Lao động tổng hợp và phân phối kế hoạch bổ sung và kế hoạch tuyển sinh, đào tạo công nhân của các ngành thuộc địa phương quản lý và của các huyện châu, thị xã. Ngoài ra, các Sở, Ty, Phòng Lao động tổng hợp những bảng dự thảo kế hoạch bổ sung nhân công của các xí nghiệp thuộc trung ương quản lý nằm trong địa phương, để nắm được tình hình sử dụng và nhu cầu nhân công của các xí nghiệp, đề xuất với cấp uỷ, Ủy ban hành chính và Bộ Lao động về phương hướng và biện pháp giải quyết.

4. Trong chỉ thị có nói "... Trong quá trình xây dựng kế hoạch bổ sung nhân công và kế hoạch đào tạo công nhân... các Bộ, các ngành nhất là Ủy ban kế hoạch Nhà nước, Tổng cục Thống kê, Ủy ban kế hoạch địa phương có trách nhiệm liên hệ chặt chẽ với ngành Lao động để trao đổi những tài liệu cần thiết nhằm giúp Bộ Lao động thực hiện được nhiệm vụ tổng hợp kế hoạch..."; cụ thể là cung cấp cho ngành Lao động về:

- Nhiệm vụ: sản xuất, kinh doanh, đào tạo, xây dựng cơ bản v.v... năm (hoặc quý) kế hoạch;

- Tình hình thực hiện kế hoạch lao động tiền lương năm (hoặc quý) báo cáo và kế hoạch lao động tiền lương năm (hoặc quý) kế hoạch, bao gồm: việc sử dụng thời gian lao động; số nhân viên công tác; năng suất lao động; khả năng tiềm tàng trong các ngành để sử dụng hợp lý và tiết kiệm sức lao động; tình hình nhân công thừa, thiếu chung của các ngành, các địa phương sắp tới so với kế hoạch, phương hướng và các nguồn nhân công cần chú ý để bổ sung vào các xí nghiệp v.v...

5. Điểm 2 trong chỉ thị: "... Bộ Lao động và cơ quan Lao động khu, tỉnh, thành cần kiểm tra lại số liệu và tham gia ý kiến về biện pháp thực hiện kế hoạch bổ sung nhân công và kế hoạch đào tạo công nhân .. Sau đó tổng hợp kế hoạch bổ sung nhân công... và lập dự án phân phối nhiệm vụ cho các địa phương...", Bộ Lao động giải thích như sau:

- Các Bộ, các ngành, các địa phương phải bảo đảm việc tuyển thêm nhân công đúng theo yêu cầu sản xuất, theo kế hoạch năng suất lao động Nhà nước giao, đúng theo phương hướng bổ sung nhân công và không được vượt quá chỉ tiêu số lượng nhân viên công tác.

Trường hợp vì một lý do nào đó, các ngành, các địa phương cần tuyển thêm nhân công vượt quá số lượng nhân viên công tác trên giao : về tiêu chuẩn và đối tượng tuyển dụng không thể theo đúng phương hướng bổ sung nhân công của Chính phủ, hoặc có khi không thực hiện được chỉ tiêu tuyển sinh, đào tạo công nhân kỹ thuật, thì phải báo cáo cụ thể lên Phủ Thủ tướng và Bộ Lao động (nếu thuộc kế hoạch trung ương) hoặc Ủy ban hành chính khu, tỉnh, thành phố (nếu thuộc kế hoạch địa phương) để xin hướng giải quyết.

- Bộ Lao động và các cơ quan lao động địa phương sẽ tham gia ý kiến với các ngành, các cơ sở về phương hướng và tiêu chuẩn tuyển dụng thích hợp đối với từng ngành, từng nghề, từng địa phương, từng đối tượng nhân công ; giúp đỡ về mặt tổ chức, quản lý và điều chỉnh sử dụng hợp lý sức lao động, giúp đỡ về phương pháp vận động nhân công tham gia thực hiện kế hoạch Nhà nước v.v...

- Căn cứ nhu cầu bổ sung nhân công và nhu cầu tuyển sinh, đào tạo công nhân của các ngành, các địa phương, Bộ Lao động cùng với Ủy ban hành chính các khu, tỉnh, thành phố ; Ủy ban hành chính khu, thành, tỉnh cùng với các huyện, châu, thị xã v.v... thống nhất với nhau về kế hoạch phân phối, cung cấp nhân công cho từng địa phương. Khi có kế hoạch phân phối nhân công thì các khu, tỉnh, thành phố, các huyện, châu, thị xã, xã, các hợp tác xã phải thực hiện