

BỘ LAO ĐỘNG
Số: 21-LĐ/TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 17 tháng 11 năm 1959

THÔNG TƯ

CỦA BỘ LAO ĐỘNG SỐ 21/LĐ-TT NGÀY 17 THÁNG 11 NĂM 1959
HƯỚNG DẪN VIỆC TUYỂN MỌ, SỬ DỤNG NHÂN CÔNG
Ở CÁC XÍ NGHIỆP CÔNG TƯ HỢP DOANH

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các uỷ ban hành chính khu, thành, tỉnh.

Các Sở, Ty, Phòng Lao động.

Đồng kính gửi:

- Thủ tướng phủ.
- Các Bộ Công nghiệp, Nội thương, Văn hoá, Giao thông và Bưu điện.
- Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam.

Qua đợt thí điểm, một số xí nghiệp công tư hợp doanh ở Hà Nội, Hải phòng thì về mặt nhân công có một số vấn đề cần phải giải quyết:

- Trước đây, trong các xí nghiệp tư bản tư doanh do quan hệ sản xuất bóc lột, nên công nhân chưa thật phấn khởi sản xuất, việc sử dụng lao động thường không hợp lý, không thể phát huy hết khả năng của công nhân. Sau khi xí nghiệp đã trở thành xí nghiệp công tư hợp doanh, sức sản xuất đã được giải phóng thì phải nghiên cứu sắp xếp lực lượng lao động cho hợp lý để nâng cao năng suất lao động. Nhưng có xí nghiệp thấy cần thêm người thì tuyển người mới vào, có xí nghiệp không tính toán trước khả năng mở rộng sản xuất không dự tính trước khả năng mở rộng sản xuất không dự tính trước việc cung cấp nguyên vật liệu và hướng tiêu thụ sản phẩm làm ra, đã vội lấy thêm người để mở rộng sản xuất thì về sau sẽ gặp nhiều khó khăn.

- Việc tuyển mộ nhân công của một số xí nghiệp chưa thống nhất vào cơ quan Lao động phân phối, giới thiệu : lẽ lẽ đã có những trường hợp: trong khi tuyển chưa xuất phát từ quan điểm phục vụ sản xuất mà nặng về cảm tình, do đó không đảm bảo được sản xuất, hoặc không đúng đối tượng cần giải quyết việc làm.

Để khắc phục tình trạng trên, Bộ Lao động ra thông tư này nhằm hướng dẫn các địa phương về việc tuyển mộ, sử dụng, đào tạo nhân công ở các xí nghiệp công tư hợp doanh như sau:

I. VẤN ĐỀ SẮP XẾP HỢP LÝ TỔ CHỨC LAO ĐỘNG

Sau khi xí nghiệp đã công tư hợp doanh, quan hệ sản xuất về căn bản đã thay đổi, công nhân đã trở thành chủ nhân của xí nghiệp. Nếu lãnh đạo tốt, công nhân sẽ hăng hái nỗ lực thi đua sản xuất, đem sức lao động, khả năng nghề nghiệp góp phần phát triển sản xuất, tham gia cải tiến công tác quản lý xí nghiệp. Vì vậy, Ủy ban hành chính cần đặt trách nhiệm cho sở, ty Công nghiệp địa phương tiến hành việc sắp xếp dần dần lực lượng lao động trong xí nghiệp cho hợp lý để tận dụng khả năng tiềm tàng của công nhân, đẩy mạnh tinh thần phấn khởi thi đua tăng năng suất, hạ giá thành, nâng cao chất lượng sản phẩm.

Vấn đề sắp xếp, điều chỉnh lực lượng lao động chủ yếu là trong nội bộ từng xí nghiệp; nếu từng xí nghiệp không có khả năng điều chỉnh hết thì tiến hành điều chỉnh trong ngành hoặc giữa các ngành với nhau trên nguyên tắc: công nhân nghề nào thì tiếp tục bố trí vào nghề đó, để sử dụng khả năng kỹ thuật và kinh nghiệm của công nhân đã tích lũy được trong quá trình sản xuất. Trường hợp đặc biệt có những nghề không còn thích hợp thì xí nghiệp giúp đỡ anh em chuyển nghề, bố trí công việc làm cho anh em. Nhất thiết không vì sắp xếp lại lực lượng lao động mà để công nhân mất việc làm.

Khi tiến hành vấn đề này cần nghiên cứu kỹ lưỡng, tiến hành từng bước có trọng điểm, phải theo đường lối quần chúng, dựa vào tổ chức Công đoàn và các phần tử tích cực trong xí nghiệp, mặt khác phải đề cao công tác giáo dục tư tưởng cho công nhân.

II. VẤN ĐỀ TUYỂN DỤNG NGƯỜI MỚI

A. Đối với các xí nghiệp do yêu cầu sản xuất phát triển, sau khi đã sắp xếp điều chỉnh lại tổ chức lao động mà vẫn còn thiếu người, cần phải tuyển dụng người mới vào thì phải chú ý mấy điểm sau đây:

1. Trước khi tuyển nhiều người mới cần xét kỹ hướng sản xuất của xí nghiệp, khả năng mở rộng sản xuất, khả năng cung cấp nguyên vật liệu, hướng tiêu thụ sản phẩm làm ra, dự kiến trước việc sắp xếp lực lượng lao động khi hợp nhất các xưởng toàn ngành hay địa phương. Cần chú trọng cải tiến tổ chức lao động, sắp xếp công nhân cho hợp lý, giảm nhẹ quản trị hành chính để không ngừng nâng cao năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm.
2. Việc tuyển dụng phải thích hợp với yêu cầu và tính chất của sản xuất, yêu cầu sản xuất có tính chất thường xuyên lâu dài thì tuyển nhân công cố định, nếu yêu cầu sản xuất có tính chất bất thường hoặc trong một thời gian ngắn, theo từng mùa thì nên thuê mướn nhân công làm tạm thời theo chế độ công nhật hoặc hợp đồng có thời hạn.
3. Khi tuyển dụng người phải quán triệt phương châm: đảm bảo sản xuất; cần chọn người có khả năng về nghề nghiệp, đủ sức khỏe, đảm bảo chính trị đồng thời cần kết hợp việc tuyển dụng với việc sắp xếp việc làm cho những người thiếu việc làm.
4. Việc tuyển dụng người vào các xí nghiệp công tư hợp doanh cũng phải theo nguyên tắc, thủ tục như tuyển dụng người vào các xí nghiệp quốc doanh, do đó khi tuyển người phải lấy ý kiến của Công đoàn xí nghiệp nhất thiết phải qua cơ quan Lao động phân phối: lúc đầu xí nghiệp mới công tư hợp doanh thì xí nghiệp lập dự trù nhân công (thông qua sở, ty công nghiệp địa phương) gặp trực tiếp cơ quan Lao động xin phân phối; sau khi hoàn thành công tư hợp doanh toàn ngành rồi thì sở, ty công nghiệp địa phương có nhiệm vụ tổng hợp yêu cầu nhân công của các xí nghiệp, lập dự trù đề nghị cơ quan Lao động phân phối.

B. Khi tuyển dụng người vào xí nghiệp phải nhằm vào những đối tượng như sau:

1. Trước hết phải ưu tiên tuyển những người ở các xí nghiệp khác chuyển sang, người đã làm hợp đồng hoặc công nhân lâu ngày ở xí nghiệp, những người trước kia đã làm tại xí nghiệp nhưng gặp khó khăn về sản xuất mà phải thôi việc hiện nay chưa có việc làm cần phải giải quyết.
2. Những người đã tham gia lao động lâu ngày ở các công trường, lao động thiếu việc làm ở thành phố, thị xã; trong đó cần ưu tiên tuyển anh em phục viên, con em liệt sĩ, cán bộ quân