

BỘ LAO ĐỘNG
Số: 2-LĐ-TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 13 tháng 1 năm 1956

THÔNG TƯ

Giải thích và hướng dẫn thi hành bản điều lệ tạm thời điều chỉnh quan hệ giữa người làm công và chủ xí nghiệp trong các xí nghiệp tư doanh.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các ông Chủ tịch Ủy ban Hành chính các Liên khu Việt bắc, 3, 4, Tả nguyên, Hồng quang, Hà nội và Hải phòng

Các ông Giám đốc và Trưởng ty Lao động

Dưới thời kỳ thực dân phong kiến, nền công thương nghiệp Việt Nam bị kìm hãm, không phát triển được. Trong mấy năm chiến tranh lại bị suy sụp.

Trái lại dưới chế độ Việt Nam dân chủ cộng hoà công thương nghiệp được bảo hộ, giúp đỡ, hướng dẫn kinh doanh theo đường lối phục vụ dân sinh. Từ ngày hoà bình lập lại, nhiều ngành công thương nghiệp đã được khôi phục lại, một số nhà kinh doanh thương nghiệp đã chuyển hướng kinh doanh sản xuất phục vụ lợi ích của nhân dân.

Tương lai lâu dài của công thương nghiệp rất sáng sủa. Vì miền Bắc đã hoàn toàn giải phóng, thị trường trong nước không bị hàng hoá của đế quốc lũng đoạn, cải cách ruộng đất sẽ hoàn thành, sức mua của nông dân sẽ tăng lên, công cuộc kiến thiết càng ngày càng mở mang, việc buôn bán với các nước bên ngoài càng ngày càng nhiều, nhất định sẽ đẩy mạnh các hoạt động công thương nghiệp.

Công thương nghiệp phát triển sẽ tạo thêm nhiều điều kiện cải thiện sinh hoạt cho nhân dân, củng cố miền Bắc làm cơ sở vững mạnh cho cuộc đấu tranh thống nhất nước nhà.

Thi hành chính sách bảo hộ công thương nghiệp của Chính phủ, các cơ quan Mật dịch quốc doanh đã cố gắng giúp đỡ các nhà kinh doanh tiểu công nghệ và thủ công

nghiệp, như cung cấp nguyên vật liệu, đặt hàng, mua hàng, v.v. Nhờ đó mà nhiều ngành sản xuất tư nhân được khôi phục và đang trên đà phát triển. Các cơ quan Lao động cũng đã cố gắng trong việc thi hành chính sách lao động của Chính phủ, đã dàn xếp những xích mích giữa người làm công và chủ xí nghiệp.

Nhưng nói chung, còn nhiều va chạm về quyền lợi, có hại cho việc khôi phục nền kinh tế quốc dân.

Nay Chính phủ ban hành "Bản điều lệ tạm thời" *nhằm mục đích điều chỉnh quan hệ giữa người làm công và chủ xí nghiệp* theo những quyền hạn và nhiệm vụ ấn định cho hai bên, giúp đỡ cho người làm công và chủ xí nghiệp có căn cứ mà thương lượng với nhau về quyền lợi, để cùng nhau đoàn kết sản xuất, phục vụ lợi ích nước nhà.

Bản điều lệ này định ra theo phương châm:

"Công và tư đều được chiếu cố"

"Người làm công và chủ xí nghiệp đều có lợi".

Trong mọi trường hợp như thương lượng để ký kết hợp đồng giải quyết những xích mích xảy ra giữa các xí nghiệp quốc doanh và xí nghiệp tư doanh, đều phải theo đúng phương châm trên.

Lâu nay vì quyền hạn nhiệm vụ chưa được quy định rõ ràng, nên giữa người làm công và chủ xí nghiệp chưa thật thà đoàn kết sản xuất. Quyền lợi của người làm công không được bảo đảm; chủ chưa thực sự an tâm kinh doanh sản xuất, chưa chú ý cải tiến sản xuất.

Nay cần điều chỉnh quan hệ giữa người làm công và chủ xí nghiệp cho đúng mức, bảo đảm quyền lợi của hai bên để mọi người phấn khởi, hăng hái góp phần vào việc khôi phục và phát triển kinh tế thực hiện cương lĩnh của Mặt trận Tổ quốc.

Để thực hiện đúng những điều đã quy định trong bản điều lệ, các cơ quan đoàn thể có trách nhiệm hướng dẫn học tập cho người làm công và chủ xí nghiệp thấm nhuần chính sách của Chính phủ mà thật thà, dân chủ, đoàn kết, thương lượng giải quyết thoả đáng quyền lợi giữa hai bên, cùng nhau ký kết hợp đồng và thực hiện

đúng những điều ký kết, theo đúng những điều đã ký kết, theo đúng nội dung bản điều lệ tạm thời.

NỘI DUNG BẢN ĐIỀU LỆ TẠM THỜI

Bản điều lệ tạm thời nêu lên những nguyên tắc về các vấn đề sau đây:

1. Quyền hạn và nhiệm vụ của người làm công và chủ xí nghiệp:

Bản điều lệ đã quy định rõ quyền hạn và nhiệm vụ của người làm công và của chủ xí nghiệp ở chương II (điều 2 và 3).

Về phía người làm công:

Quyền lợi người làm công đã được quy định, mà quyền căn bản là quyền tổ chức công đoàn, quyền tham gia hoạt động chính trị, văn hoá, xã hội.

Lâu nay chủ xí nghiệp chưa nhận rõ điều này, thường có những hành động ngăn trở người làm công sinh hoạt Công đoàn và sinh hoạt chính trị. Như thế là không đúng. Giai cấp công nhân Việt Nam từ lâu đã chịu biết bao hy sinh để giành lấy quyền tổ chức Công đoàn và sinh hoạt chính trị. Chính thể Dân chủ cộng hoà hoàn toàn bảo đảm quyền lợi này cho công nhân dù là công nhân ở xí nghiệp quốc doanh hay xí nghiệp tư doanh.

Công đoàn đoàn kết, giáo dục công nhân, bảo vệ quyền lợi chính trị cho công nhân, lãnh đạo công nhân thi đua sản xuất. Như vậy là có lợi cho sản xuất, có lợi cho nền kinh tế quốc dân. Như vậy chủ không phải lo ngại mà nên hoan nghênh sự thành lập công đoàn ở trong xí nghiệp mình.

Về phía chủ xí nghiệp

Theo pháp luật và đường lối chính sách kinh tế của Chính phủ, các nhà kinh doanh công thương nghiệp hoàn toàn làm chủ xí nghiệp của mình, như quản lý xí nghiệp, phân phối người làm, sử dụng tài sản, mượn người làm công, giã người làm công. Trước đây do tuyên truyền của địch, nhiều nhà công thương chưa mạnh dạn kinh doanh, sợ mất quyền điều khiển xí nghiệp, số người làm công không tích cực sản xuất. Nhưng càng ngày mọi người càng nhận rõ chính sách bảo hộ công thương nghiệp của Chính phủ và triển vọng lâu dài tốt đẹp của nền công thương nghiệp.

Bản điều lệ tạm thời bảo đảm quyền hạn cho người làm công và chủ xí nghiệp, đồng thời đặt rõ nhiệm vụ của hai bên đối với sản xuất, nhằm mục đích phục vụ sản xuất.

Hợp đồng giữa người làm công và chủ xí nghiệp và nội quy xí nghiệp:

Căn cứ các điều khoản của bản điều lệ tạm thời, người làm công và chủ xí nghiệp sẽ mở hội nghị hiệp thương để thoả thuận từng vấn đề cụ thể có quan hệ đến hai bên. Nơi nào có công đoàn thì công đoàn sẽ tham gia trong các cuộc hội nghị này. (Bộ Lao động sẽ có thông tư hướng dẫn việc ký kết hợp đồng). Trong mỗi xí nghiệp phải lập nội quy xí nghiệp. Nội quy xí nghiệp do người làm công và chủ xí nghiệp thảo ra nhằm những vấn đề thuộc về kỷ luật lao động, đề phòng tai nạn lao động, bảo an vệ sinh, trật tự trong xí nghiệp. Hợp đồng và nội quy có tác dụng bảo đảm sản xuất, bảo đảm quyền lợi đúng đắn của chủ và người làm công. Vì vậy cơ quan lao động phải thông qua các hợp đồng đã ký kết và các bản nội quy xí nghiệp để giữ đúng chính sách của Chính phủ.

2. Mượn người làm công, giã người làm công, nghỉ việc:

Quyền tự do thuê mượn người làm công của chủ xí nghiệp và quyền làm việc của người làm công phải được sử dụng hợp lý để không làm thiệt hại đến sản xuất và quyền lợi của bên nào. Cơ quan Công thương biết rõ ngành nào đang phát triển, ngành nào cần được giúp đỡ, ngành nào cần được khuyến khích, ngành nào cần phải chuyển hướng. Vì vậy khi chủ muốn giã người làm công, chủ phải báo trước 15 ngày. Người làm công muốn thôi việc cũng phải báo trước 15 ngày. Bản điều lệ quy định chặt chẽ việc giã người làm công, chủ yếu là để ngăn ngừa có thể có những người chủ lợi dụng tình trạng còn nhiều người thất nghiệp mà giã người làm công để mượn người khác với giá rẻ hơn, hoặc vì không bằng lòng sự hoạt động công đoàn hay hoạt động chính trị của người làm công mà lạm dụng quyền giã thợ.

3. Tiền lương

Tiền lương và các khoản phụ cấp của người làm công sẽ căn cứ vào hoàn cảnh sản xuất và điều kiện làm việc ở mỗi nơi mà định trên nguyên tắc hai bên cùng có lợi. Nguyên tắc là tiền công phải tương xứng với việc làm. Như vậy mới khuyến khích sản xuất. Nhưng cũng phải tùy tình hình kinh doanh sản xuất của mỗi ngành. Cơ

quan lao động sẽ căn cứ vào tình hình nói chung của mỗi ngành sản xuất, tình hình đời sống của người làm công, yêu cầu thị trường về nhân công, tình hình lương bổng nói chung mà hướng dẫn người làm công và chủ xí nghiệp thương lượng thoả đáng trong hợp đồng.

Tiền lương xuất phát từ việc làm, từ kết quả sản xuất của mỗi người. Nếu việc làm như nhau, hiệu quả công tác như nhau, thì tiền lương phải ngang nhau, không phân biệt đàn ông, hay đàn bà. Do sự cố gắng của người làm công, xí nghiệp phát đạt thì chủ phải chú ý cải thiện sinh hoạt cho người làm công.

4. Giờ làm, ngày nghỉ

Muốn đẩy mạnh sản xuất thì phải bảo vệ, nuôi dưỡng sức lao động. Do đó cần được quy định giờ làm và ngày nghỉ, nhưng phải căn cứ vào hoàn cảnh thực tế sản xuất hiện nay của từng ngành. Thì giờ làm việc chính thức là từ 8 đến 10 tiếng. Khi cần thiết phải làm thêm trên 10 tiếng thì do sự thoả thuận giữa người làm công và chủ xí nghiệp và báo cho cơ quan lao động biết. Nguyên tắc làm thêm giờ phải trả thêm lương. Trả thêm bao nhiêu do hai bên thoả thuận. Riêng đối với các tiệm buôn, tiệm cắt tóc, tiệm ăn, và các nghề thủ công có thể theo phong tục tập quán làm ăn do người làm công và chủ xí nghiệp thoả thuận quy định với nhau.

Về tiền lương, thì giờ làm việc, bản điều lệ ghi rõ dù chủ xí nghiệp và người làm công có thoả thuận như thế nào, đều phải báo cho cơ quan lao động biết. Đó là để cơ quan lao động can thiệp nếu xét cần, để bảo đảm quyền lợi cho người làm công và để góp ý kiến với hai bên, nếu xét thấy không có lợi cho sản xuất.

5. Những quyền lợi khác của người làm công như khi ốm đau, chữa, đẻ, hay bị tai nạn, v.v.

Những trường hợp cụ thể nói ở các điều 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 là những quy định nhất định phải có trong các bản hợp đồng. Khi ốm đau người làm công được nghỉ trong khoảng 10 ngày có lương (và phụ cấp). Sinh đẻ được nghỉ có lương (và phụ cấp). Bị tai nạn lao động được chủ trả các khoản chi phí về điều trị và bồi thường. Đó là quyền lợi của người làm công. Nhưng cũng vì để chiếu cố đến tình hình cụ thể của các xí nghiệp khác nhau về quy mô sản xuất, mà bản điều lệ để cho