

Trước mắt có mấy việc:

1. Tiếp tục tuyên truyền giáo dục cán bộ và nhân dân về nhiệm vụ cách mạng, nâng cao nhiệt tình xã hội chủ nghĩa, nâng cao ý chí phấn đấu, quyết tâm vượt mọi khó khăn, nâng cao cảnh giác cách mạng, chống những sự xuyên tạc và phá hoại của địch. Khắc phục tư tưởng chủ quan tự mãn, bền bỉ đấu tranh khắc phục tư tưởng nghỉ ngơi, liên tục lãnh đạo và chỉ đạo thực hiện vụ Đông Xuân một cách toàn diện cho đến khi thu hoạch xong. Liên tục tổ chức những cuộc thi đua ngắn ngày, kịp thời biểu dương những địa phương và đơn vị sản xuất có thành tích, bồi dưỡng không khí hăng hái phấn khởi sản xuất ở nông thôn.

2. Tích cực thực hiện kế hoạch diện tích, không để đất hoang. Tùy thời vụ từng nơi, từ nay đến 20 tháng giêng âm lịch cố gắng cấy cho hết diện tích lúa chính vụ. Những nơi nào vì khó khăn đặc biệt mà không cấy kịp thì không nên gò ép kéo dài vụ cấy, mà nên khẩn trương chuẩn bị làm lúa mùa xuân hoặc chuyển sang trồng màu, nhưng nhất định tránh khuynh hướng «khất lần» để rồi bỏ đất hoang. Ở những nơi gặp mâu thuẫn giữa người có ruộng trồng cần tháo nước để cấy và người có ruộng cao cần giữ nước chống hạn thì nên giúp đỡ dàn xếp một cách hợp lý, nếu cần hy sinh một ít ruộng xấu để giữ nước chống hạn cho các ruộng cao thì phải kiên trì vận động, đồng thời cũng phải giúp đỡ họ thu những nguồn lợi khác như cá. Đối với những hoa màu như các loại khoai, đỗ, hoặc cây công nghiệp như bông đồi, đay, gai, mía... còn thời vụ thì cần tích cực vận động trồng để đảm bảo diện tích. Chú ý trồng hoa màu ngắn ngày và rau ở những nơi thiếu lương ăn.

3. Đẩy mạnh việc phòng hạn và chống hạn cho các loại đã cấy trồng, tích cực làm thủy lợi và quản lý tốt các nông giang theo kế hoạch đã định. Tiếp tục làm phân, bón phân và chăm sóc lúa, hoa màu và cây công nghiệp. Thường xuyên kiểm tra đồng ruộng để phát hiện sâu bọ cho kịp thời. Khi phát hiện thì tập trung lực lượng tiêu diệt sâu bọ trong một thời gian ngắn, không để kéo dài, gây nhiều thiệt hại như trong các vụ đã qua.

4. Hết sức giúp đỡ các hợp tác xã, các tổ đổi công và nông dân các vùng bị mất mùa giải quyết lương ăn. Nhất định không để vì những khó khăn nhất thời mà làm tổn hại đến phong trào đổi công hợp tác. Phải vận động nhân dân giúp đỡ nhau là chính. Nhưng ở những nơi nông dân giúp đỡ nhau không đủ thì Nhà nước phải cho vay bằng hình thức ký hợp đồng, ứng trước thóc để thu mùa sau khi gặt chiêm. Cần giải quyết vấn đề này một cách nhanh chóng và đúng đắn. Trọng tâm là giải quyết cho các hợp tác xã, nhưng cũng chú ý đúng

mức đến các tổ đổi công và người làm ăn riêng lẻ. Nếu có hợp tác xã vì khó khăn về nhân lực mà làm chậm hơn người ngoài thì nên vận động thanh niên, học sinh, cán bộ, bộ đội đến làm giúp trong một thời gian. Cần tăng cường giáo dục nhân dân phòng cúm và chống cúm, tập trung cán bộ y tế về các vùng có bệnh cúm nghiêm trọng để giúp nhân dân chống cúm.

5. Hiện nay công tác ở nông thôn dồn dập: sản xuất nông nghiệp, thủy lợi, đề điều, xây dựng cơ bản, nghĩa vụ quân sự, bầu cử Hội đồng nhân dân, v.v... Ủy ban Hành chính mỗi cấp cần nắm vững tình hình để sắp xếp công tác, nếu cần hoãn một vài việc chưa thật cấp bách ở một địa phương nào để tập trung sức lực bảo đảm kế hoạch sản xuất nông nghiệp thì nên cương quyết hoãn, để khỏi lỡ thời vụ. Trong khi lãnh đạo việc trồng trọt, phải chú ý phát triển chăn nuôi, phòng dịch, phát triển nuôi cá và lãnh đạo đánh cá, vận động trồng cây gây rừng, bảo vệ rừng, sản xuất gỗ và các lâm sản khác, không nên xem nhẹ một mặt nào.

Nhận được chỉ thị này, các Ủy ban Hành chính khu, tỉnh, thành cần nghiên cứu và đặt kế hoạch tích cực thi hành và báo cáo kết quả về Thủ tướng phủ, Bộ Nông lâm và Bộ Thủy lợi.

Hà nội, ngày 23 tháng 2 năm 1959

K.T. Thủ tướng Chính phủ

Phó Thủ tướng

PHẠM HÙNG

CÁC BỘ

BỘ LAO ĐỘNG

THÔNG TƯ số 4-LĐTL ngày 11-2-1959
tạm thời ấn định nguyên tắc, nội
dung và giải thích hướng dẫn thi
hành chế độ lương theo sản phẩm

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các Ông Chủ tịch Ủy ban Hành
chính các khu, thành phố, tỉnh.
Các Ông Giám đốc Khu, Sở
Lao động.

Các Ông Trưởng ty lao động.

Đồng kính gửi: Các vị Bộ trưởng các Bộ
Tổng liên đoàn Lao động Việt-
nam.

Điều 13 nghị định số 182-TTg ngày 7-4-1958 của
Thủ tướng Chính phủ về việc cải tiến và tăng
lương năm 1958 quy định: «Bộ Lao động sẽ dựa

trên cơ sở chế độ tiền lương đã được cải tiến mà điều chỉnh và mở rộng dần việc thi hành từng bước có lãnh đạo chế độ lương theo sản phẩm».

Nay Bộ Lao động ra thông tư này hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ nói trên.

I. MỤC ĐÍCH Ý NGHĨA CỦA VIỆC TRẢ LƯƠNG THEO SẢN PHẨM

Trong dịp cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương năm 1958 Đảng và Chính phủ quyết định điều chỉnh và mở rộng dần việc thi hành từng bước có lãnh đạo chế độ lương theo sản phẩm.

Nguyên tắc phân phối của cải vật chất của xã hội chủ nghĩa là phân phối theo lao động; lương trả theo sản phẩm là một hình thức tiền lương áp dụng theo nguyên tắc này. Ở nước ta hiện nay năng suất sản xuất còn rất thấp, kỷ luật lao động kém quản lý xí nghiệp non và sự giáo dục công nhân cũng chỉ mới bước đầu cho nên hình thức lương khoán (tức trả lương theo sản phẩm) của ta cần được duy trì và củng cố đối với những nơi đã thực hiện, đồng thời cần phát triển nó ra đối với những nơi có điều kiện và cần thiết. Như thế sẽ có mấy điểm lợi:

— Giúp cho công tác quản lý xí nghiệp đi vào nề nếp nhanh hơn.

— Khuyến khích công nhân hăng hái sản xuất, chú ý nâng cao trình độ kỹ thuật.

Thực hiện đúng đắn trả lương theo sản phẩm sẽ khuyến khích phong trào thi đua cải tiến kỹ thuật và cải tiến tổ chức lao động bởi đường nghề nghiệp và cải thiện đời sống cho công nhân viên chức.

Muốn thực hiện việc trả lương theo sản phẩm trước hết phải coi trọng việc giáo dục tư tưởng xã hội chủ nghĩa làm cho mọi người tự nguyện tự giác lao động xã hội chủ nghĩa vì lợi ích xây dựng xã hội chủ nghĩa và đấu tranh thống nhất nước nhà mà không ngừng nâng cao năng suất lao động, nâng cao phẩm chất, hạ giá thành để nâng cao đời sống của nhân dân và mở rộng sản xuất.

Thực hiện lương trả theo sản phẩm phải theo đường lối quần chúng, được quần chúng tán thành và tích cực tham gia. Đó là yếu tố quyết định.

Nhưng một mặt khác cũng phải tổ chức cho chu đáo, phải đi sâu vào sản xuất, nắm tình hình sản xuất, tư tưởng quần chúng, tính toán cho cụ thể, cân nhắc kỹ lợi hại, điều kiện, khả năng lâu dài mà áp dụng việc trả lương theo sản phẩm, có tác dụng đẩy mạnh sản xuất đồng thời có tác dụng đoàn kết nội bộ công nhân viên chức.

Phải tích cực tạo điều kiện, giải quyết khó khăn để mở rộng chế độ trả lương theo sản phẩm ở

những nơi có thể được. Nhưng cũng phải thận trọng, không mở rộng một cách tràn lan không có tính toán, chỉ làm cho thêm lãng phí, sử dụng nguyên vật liệu bừa bãi làm ra hàng xấu không đúng tiêu chuẩn kỹ thuật v.v...

Lợi ích của việc trả lương theo sản phẩm rất rõ ràng:

1. Trả lương theo sản phẩm muốn thực hiện có kết quả đòi hỏi phải có tổ chức lao động tương đối hợp lý, phải bố trí sử dụng dụng cụ, nguyên vật liệu đầy đủ, kịp thời. Mỗi khuyết điểm trong việc quản lý xí nghiệp (như máy hỏng, dụng cụ thiếu, nguyên vật liệu cung cấp không đầy đủ v.v...) làm cho sản xuất bị trở ngại đều ảnh hưởng đến năng suất và tiền lương của người công nhân. Cho nên trả lương theo sản phẩm thúc đẩy cán bộ càng phải cố gắng cải tiến việc quản lý sản xuất và công nhân càng tích cực góp ý kiến với cán bộ có trách nhiệm bổ cứu kịp thời những thiếu sót. Đồng thời công nhân cũng phát huy tinh thần giúp đỡ lẫn nhau để đảm bảo cho giây chuyền sản xuất khỏi bị ngừng trệ.

2. Trả lương theo sản phẩm có định mức tiền tiến làm mục tiêu phấn đấu cho người công nhân cố gắng sản xuất, làm tiêu chuẩn để xét thành tích thi đua, có tác dụng động viên công nhân phát huy nhiệt tình lao động, khả năng sáng tạo trong sản xuất, phấn khởi ra sức học tập phương pháp sản xuất tiên tiến, trau dồi nghề nghiệp, nâng cao trình độ văn hóa kỹ thuật. Vì vậy, trả lương theo sản phẩm thúc đẩy phong trào thi đua sản xuất phát triển sâu rộng thêm làm cho khả năng của công nhân phát triển một cách toàn diện hơn.

3. Ngoài ra trả lương theo sản phẩm còn đảm bảo thực hiện nguyên tắc tiền lương xã hội chủ nghĩa «phân phối theo lao động» làm cho thu nhập của công nhân được tăng lên trực tiếp theo năng suất lao động, do đó có tác dụng bồi dưỡng kịp thời cho những người tích cực có thành tích trong sản xuất.

Miền Bắc nước ta đã bước vào thời kỳ quá độ tiến lên chủ nghĩa xã hội và bắt đầu kiến thiết kinh tế theo kế hoạch dài hạn. Nhiệm vụ trước mắt là phải ra sức thi đua sản xuất và tiết kiệm đẩy mạnh sản xuất, thực hiện kế hoạch Nhà nước, cải thiện một bước đời sống của nhân dân. Việc thực hiện chế độ lương theo sản phẩm có một ý nghĩa quan trọng. Với những ưu điểm nói trên, nó là một trong những nhân tố quan trọng đảm bảo cho năng suất lao động không ngừng nâng cao, sản xuất không ngừng phát triển, giá thành dần dần hạ thấp và trên cơ sở đó đời sống của công nhân ngày một nâng cao.

Trong thời gian qua, ở một số xí nghiệp, công trường, việc thực hiện chế độ lương theo sản

phẩm đã có tác dụng nhất định khuyến khích công nhân nâng cao năng suất, phát huy sáng kiến, đảm bảo hoàn thành kế hoạch Nhà nước, đồng thời làm tăng thêm thu nhập cho công nhân. Nhưng vì lãnh đạo thiếu chặt chẽ, hoàn cảnh có nhiều khó khăn, phức tạp như việc quản lý xí nghiệp, công trường chưa được củng cố, chế độ cấp bậc lương chưa được hợp lý, cán bộ chuyên trách còn thiếu, định mức chưa chính xác, cho nên việc thực hiện chế độ lương theo sản phẩm đã phạm phải một số thiếu sót.

Để kịp thời động viên công nhân phát huy nhiệt tình lao động nâng cao năng suất, hạ thấp giá thành sản phẩm, đảm bảo hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước, với những kinh nghiệm đã đúc rút được và dựa trên cơ sở chế độ lương cấp bậc đã được cải tiến thêm một bước, nay cần tiến hành điều chỉnh và mở rộng dần chế độ lương theo sản phẩm một cách có kế hoạch, có lãnh đạo.

II. ĐIỀU KIỆN CHUẨN BỊ THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ LƯƠNG THEO SẢN PHẨM

Thông tư số 197-TTg ngày 17-4-1958 của Thủ tướng Chính phủ (phần III mục 4) quy định: «*Các xí nghiệp Nhà nước cần nghiên cứu để điều chỉnh và mở rộng dần việc áp dụng chế độ lương theo sản phẩm một cách thận trọng; đối với những xí nghiệp, công trường đã có đủ điều kiện cần thiết thì cho thi hành chế độ lương theo sản phẩm, đối với những nơi chưa đủ điều kiện thì phải chuẩn bị chu đáo rồi mới thực hiện chế độ lương theo sản phẩm; đối với những nơi đã thi hành mà có lệch lạc thì phải sửa chữa và điều chỉnh lại cho thích hợp...*»

Chế độ lương theo sản phẩm có nhiều ưu điểm, nhưng phải phù hợp với đặc điểm, yêu cầu sản xuất và đòi hỏi những điều kiện cụ thể nhất định. Có hai điều kiện chính:

1. Tổ chức sản xuất tương đối ổn định và sản xuất yêu cầu tăng số lượng hoặc rút ngắn thời gian để hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch.

2. Tính chất sản xuất có thể định được mức và theo dõi được số lượng và chất lượng sản phẩm.

Thiếu một trong hai điều kiện trên thì không thi hành được chế độ lương theo sản phẩm. Đã có những điều kiện căn bản nói trên lại còn phải chuẩn bị kỹ về tư tưởng, về tổ chức, về định mức thì mới bảo đảm cho việc thực hiện chế độ lương theo sản phẩm thu được kết quả tốt.

1. Chuẩn bị về tư tưởng:

Phải coi trọng công tác giáo dục chính sách, lãnh đạo tư tưởng làm cho cán bộ và công nhân

thông suốt mục đích ý nghĩa, nguyên tắc và nội dung chế độ lương theo sản phẩm, phân biệt sự khác nhau về căn bản với chế độ lương khoán của đế quốc, nhận rõ mục đích chủ yếu của chế độ lương theo sản phẩm là nhằm nâng cao năng suất lao động hạ giá thành, phát triển sản xuất. Trên cơ sở đó thu nhập của người công nhân được tăng lên một cách hợp lý. Cần làm cho cán bộ thấy rõ thực hiện trả lương theo sản phẩm là một công tác quan trọng trong việc lãnh đạo sản xuất, quản lý xí nghiệp, tránh coi đó chỉ là đơn thuần để tăng thu nhập cho công nhân, nên làm một cách đơn giản thiếu lãnh đạo chặt chẽ. Ngược lại cũng tránh tư tưởng cầu toàn, ngại khó, không quyết tâm khắc phục khó khăn, tạo điều kiện thực hiện chế độ lương theo sản phẩm; lại cũng đề phòng tư tưởng cho chế độ lương theo sản phẩm tự nó đã có nhiều ưu điểm mà xem nhẹ công tác chính trị và công tác tổ chức, chỉ nhấn mạnh về tác dụng khuyến khích vật chất của tiền lương mà xem nhẹ công tác giáo dục chính trị và tư tưởng cho quần chúng.

Đối với công nhân phải coi trọng việc tuyên truyền, giáo dục chủ nghĩa xã hội làm cho ý thức lao động xã hội chủ nghĩa, ý thức làm chủ của công nhân được nâng cao, làm cho anh em hiểu rõ quyền lợi cá nhân không thể tách rời với quyền lợi quốc gia, lợi ích trước mắt phải phục tùng lợi ích lâu dài. Phải đề cao lợi ích tập thể trước hết, gắn với lợi ích cá nhân, phải có thái độ lao động của giai cấp làm chủ xã hội, đề cao tinh thần trách nhiệm đối với nhiệm vụ kiến thiết miền Bắc tiến lên chủ nghĩa xã hội, đấu tranh thống nhất nước nhà mà ra sức tăng năng suất lao động làm nhiều, nhanh, tốt, rẻ, hoàn thành tốt kế hoạch Nhà nước. Trên cơ sở giáo dục tốt tư tưởng xã hội chủ nghĩa, việc thực hiện chế độ lương theo sản phẩm mới có điều kiện nâng cao năng suất lao động, tăng phẩm chất, hạ giá thành. Tư tưởng chỉ nhìn đến quyền lợi trước mắt mà làm ẩu, làm lầy lẫm, không đảm bảo kỹ thuật, chất lượng sản phẩm, hoặc muốn hạ thấp mức để cho dễ vượt là trái với mục đích, ý nghĩa và nguyên tắc của chế độ trả lương theo sản phẩm.

2. Chuẩn bị về tổ chức:

Trong ban phụ trách xí nghiệp, công trường phải phân công một người trực tiếp theo dõi thực hiện chế độ lương theo sản phẩm giúp cho Ban phụ trách lãnh đạo thi hành được tốt. Ngoài ra ở các Cục, Sở, Công ty, các xí nghiệp, công trường phải có cán bộ chuyên trách về chế độ lương theo sản phẩm. Tùy theo đơn vị lớn nhỏ mà đào tạo một số cán bộ cần thiết có trình độ về chính sách và nghiệp vụ để thường xuyên theo dõi giúp đỡ cho ban phụ trách xí nghiệp, công trường lãnh đạo thực hiện chế độ lương theo sản phẩm.

Ngoài ra những công việc về tổ chức cần phải chuẩn bị là:

— Chấn chỉnh tổ chức lao động cho hợp lý, sử dụng công nhân cho đúng nghề, sát với yêu cầu của từng bộ phận, tránh chỗ thừa chỗ thiếu.

— Cải tiến việc sử dụng và cung cấp máy móc, dụng cụ, nguyên vật liệu cho hợp lý, đầy đủ kịp thời, đảm bảo sản xuất được liên tục.

— Quy định chế độ trách nhiệm rõ ràng của từng người, từng bộ phận, thực hiện thống kê, kiểm tra, nghiệm thu về số lượng và chất lượng sản phẩm cho chặt chẽ, có kế hoạch phối hợp mật thiết giữa các bộ phận đó, tăng cường công tác bảo hộ lao động và an toàn kỹ thuật.

— Có kế hoạch chăm lo cải thiện đời sống, bồi dưỡng chính trị, nghiệp vụ, kỹ thuật và văn hóa cho công nhân viên chức.

3. Chuẩn bị về định mức và đơn giá trả lương:

Định mức đúng là cơ sở để thực hiện trả lương theo sản phẩm được hợp lý. Định mức cũng là một công tác khó khăn phức tạp. Cho nên cán bộ phải đi sâu nắm chắc điều kiện sản xuất, trình độ công nhân để nghiên cứu định mức cho tốt rồi mới tiến hành trả lương theo sản phẩm.

Trên cơ sở định mức được tốt và sắp xếp cấp bậc công nhân đã tương đối hợp lý thì việc định đơn giá trả lương theo sản phẩm mới được đúng.

Tóm lại phải phân tích đặc điểm, điều kiện sản xuất và làm các công tác chuẩn bị cho tốt. Công tác chuẩn bị về tư tưởng, tổ chức, định mức và đơn giá càng làm được đầy đủ bao nhiêu thì việc thực hiện chế độ lương theo sản phẩm càng có kết quả bấy nhiêu. Nhưng cũng không nên quá dè dặt, cầu toàn chờ cho có thật đầy đủ mọi điều kiện mới thì hành. Lãnh đạo theo đúng đường lối quần chúng thì quá trình thực hiện chế độ lương theo sản phẩm sẽ bồi bổ tạo điều kiện tốt cho việc thi hành được kết quả.

III. NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG PHÁP TIẾN HÀNH

1. Định mức:

a) Muốn thực hiện chế độ lương theo sản phẩm được tốt phải định mức cho đúng và định cấp bậc lương cho hợp lý. Cấp bậc lương tiêu biểu cho chất lượng lao động, mức tiêu biểu cho số lượng lao động.

Định mức là một vấn đề quan trọng, có ảnh hưởng đến việc nâng cao năng suất lao động, việc tổ chức và phân phối lao động, việc phân phối tiền lương, đến thu nhập của công nhân.

Định mức có thể định mức thời gian hay định mức sản lượng:

— Định mức thời gian là quy định thời gian cần thiết người công nhân phải dùng để hoàn thành một sản phẩm nhất định với quy cách kỹ thuật đã quy định.

— Định mức sản lượng là quy định số lượng sản phẩm công nhân phải hoàn thành trong một thời gian nhất định.

b) Định mức để trả lương theo sản phẩm phải là mức trung bình tiền tiến, nghĩa là tìm mức trung bình của đa số người đạt được rồi nâng lên mức tiền tiến. Không thể dùng định mức lạc hậu hoặc mức trung bình mà đại bộ phận công nhân đã thực hiện được, cũng không phải lấy mức cao đột xuất của người công nhân tiền tiến nhất. Định mức phải mang tính chất tiền tiến phản ánh kịp thời những nhân tố tiến bộ trong sản xuất (về kỹ thuật, sáng kiến, máy móc, dụng cụ, tổ chức lao động đổi mới) phát huy sức sản xuất tiềm tàng trong xí nghiệp khiến nó trở thành mục tiêu phấn đấu của người công nhân trong quá trình đấu tranh sản xuất. Mức đặt ra phải như thế nào mà đa số công nhân nếu có sự cố gắng thường xuyên và nắm được kỹ thuật mới sẽ đạt và vượt được mức.

Cùng một cấp bậc, cùng làm một công việc, cùng phương tiện và hoàn cảnh sản xuất như nhau thì mức phải như nhau.

Từ năm 1958, tiền lương đã bắt đầu đi dần vào kế hoạch. Vì vậy định mức còn phải phù hợp với kế hoạch tiền lương của Nhà nước, phải đảm bảo quan hệ tỷ lệ thích đáng giữa kế hoạch sản xuất và sự tăng thêm tiền lương. Định mức cao hay thấp có ảnh hưởng đến chỉ tiêu năng suất lao động và chỉ tiêu tiền lương bình quân. Định mức thấp, công nhân vượt được quá dễ dàng, chẳng những không có tác dụng cổ vũ tinh tích cực và sáng tạo của công nhân mà còn dẫn đến tình trạng kế hoạch năng suất lao động không hoàn thành mà tiền lương lại vượt quá kế hoạch tạo ra một quan hệ không tốt về tiền lương giữa các loại công nhân. Ngược lại, định mức quá cao sẽ ảnh hưởng đến thu nhập và tinh thần phấn khởi sản xuất của công nhân đồng thời tạo ra tình hình bất hợp lý là kế hoạch năng suất lao động, kế hoạch sản xuất hoàn thành hoặc vượt mức, nhưng kế hoạch tiền lương không hoàn thành, tiền lương của công nhân không được tăng lên thích đáng.

c) Về phương pháp định mức trung bình tiền tiến có căn cứ kỹ thuật thì tùy theo tình hình cụ thể của mỗi nơi mà áp dụng phương pháp đã hướng dẫn tại thông tư số 24-LĐ-TT ngày 30 tháng 11 năm 1957 của Bộ Lao động:

Phương pháp định mức tốt nhất là phải:

a) Nghiên cứu kiểm tra đầy đủ xem địa điểm công tác, điều kiện và hoàn cảnh làm việc, việc sử dụng công suất máy, phương pháp làm việc của công nhân, việc phân phối sử dụng nhân công, việc cung cấp nguyên vật liệu dụng cụ... đã hợp lý chưa.

b) Căn cứ vào kết quả đã phân tích được, thu thập kinh nghiệm liên tiếp của công nhân mà xây dựng cải tiến lại chế độ công tác sử dụng công suất máy móc, thiết bị có hiệu quả hơn trước, tổ chức địa điểm công tác và phương pháp làm việc hợp lý hơn.

c) Trên cơ sở đã cải tiến chế độ công tác, bố trí sử dụng máy móc thiết bị và phương pháp làm việc mới mà tính toán phân tích định ra mức thời gian hoặc mức sản lượng.

Định mức như trên là định mức theo phương pháp định ngạch kỹ thuật. Với định mức đo, đa số công nhân được cán bộ giúp đỡ nắm được kỹ thuật mới của công việc mình làm và nếu cố gắng thì đạt và vượt mức.

Trong khi chưa định được mức theo phương pháp nói trên, có thể tạm thời làm theo phương pháp thống kê kinh nghiệm kết hợp với việc suy xét kỹ công các nhân tố tiền tiến có thể nâng cao được tiêu chuẩn mà xác định.

Định mức theo thống kê kinh nghiệm tức là căn cứ vào kinh nghiệm và tài liệu thống kê trong quá trình sản xuất của từng cấp bậc thợ để định mức, nhưng cần chú trọng phân tích tổ chức lao động, phương pháp làm việc trước có những điểm nào chưa hợp lý cần sửa đổi lại để xác định mức. Tránh cách làm chỉ căn cứ theo số liệu thống kê được rồi dùng phương pháp tính toán đơn thuần theo một công thức nhất định để định mức, mà không có sự nghiên cứu phân tích đầy đủ.

Việc định mức do Giám đốc xí nghiệp dự kiến và đưa ra cho công nhân tham gia ý kiến, đem áp dụng thử trong một thời gian ngắn, chỉnh lý lại các mức chưa sát rồi mới quyết định và công bố chính thức. Tránh áp dụng phương pháp dân chủ bình nghị để định mức. Công đoàn và Đoàn thanh niên lao động có trách nhiệm lãnh đạo, động viên công nhân tham gia ý kiến một cách rộng rãi để xây dựng mức được tốt.

Định mức phải đi đôi với việc phổ biến kinh nghiệm tiên tiến. Khi đã có mức mới, cán bộ có trách nhiệm tạo điều kiện, bố trí đầy đủ phương tiện và phải giúp đỡ công nhân đạt và vượt mức.

2. Thay đổi mức:

Thời gian xét lại mức đối với những công việc làm thường xuyên, lâu dài tại các xí nghiệp công nghiệp tạm thời quy định từ 3 tháng đến 1 năm.

Trong phạm vi từ 3 tháng đến 1 năm, tùy tình hình cụ thể của mỗi xí nghiệp mà quy định cụ thể thời gian xét lại mức cho thích hợp. Nếu định mức tương đối đã chính xác, có căn cứ kỹ thuật, thì có thể để đến 1 năm mới xét lại mức. Trường hợp định mức theo thống kê kinh nghiệm, chưa được chính xác thì thời gian xét lại mức có thể ngắn hơn (ví dụ: 6 tháng).

Vì kỹ thuật sản xuất và thiết bị của xí nghiệp luôn luôn cải tiến, trình độ kỹ thuật, văn hóa của công nhân ngày càng nâng cao, khả năng sáng tạo của công nhân càng được phát huy nhiều, tổ chức lao động, tổ chức sản xuất luôn luôn được cải tiến hợp lý hơn, cho nên định mức lúc đầu dù có chính xác cũng cần phải định kỳ xét lại. Nhưng không nhất thiết cứ đến thời hạn đã định là phải thay đổi tất cả các mức. Nếu sau khi xét lại mức thấy có những mức cũ còn có tính chất tiền tiến chưa có nhân tố gì làm ảnh hưởng đến mức cũ thì vẫn tiếp tục cho áp dụng.

Phải tránh sửa đổi mức quá nhanh làm cho công nhân thiếu phần khởi tin tưởng, luôn luôn phải đuổi theo mức mới đồng thời làm ảnh hưởng đến thu nhập của công nhân. Ngược lại, mức không nên để lâu không thay đổi trở nên lạc hậu, không có tác dụng khuyến khích công nhân phát huy tính tích cực và tinh sáng tạo để đạt và vượt mức và gây lãng phí cho quỹ lương.

Đối với các công trường kiến thiết cơ bản, các nông trường, lâm trường do tính chất công tác lưu động, phân tán, chịu ảnh hưởng của điều kiện thiên nhiên, thời tiết nhiều cho nên việc điều chỉnh mức cần phải linh hoạt, kịp thời, thời gian xét lại mức có thể ngắn hơn ở các xí nghiệp công nghiệp và sẽ do Bộ sở quan quy định.

Trong những trường hợp dưới đây thì mặc dầu chưa đến kỳ hạn xét lại mức cũng có thể sửa đổi mức.

a) Điều kiện làm việc, thay đổi (có thuận tiện hoặc khó khăn hơn trước).

b) Kỹ thuật sản xuất, phương pháp làm việc thay đổi theo sự hướng dẫn của Ban phụ trách xí nghiệp công trường. Khi có sáng kiến phát minh đã được phổ biến hướng dẫn cho công nhân áp dụng thì mức sẽ thay đổi.

c) Thiết bị máy móc, dụng cụ, nguyên vật liệu có thay đổi.

d) Tổ chức sản xuất, tổ chức lao động có thay đổi.

e) Quy cách kỹ thuật, quy cách chất lượng sản phẩm có thay đổi.

g) Khi xét định mức có sai lầm nhiều.

Việc sửa đổi mức cũng phải theo đúng phương pháp nói ở mục 2 trên đây, nghĩa là phải quan sát về các mặt trong sản xuất, phân tích kỹ càng

và suy xét đến những nhân tố tiền tiến có tác dụng nâng cao mức sản xuất, tóm lại phải có căn cứ kỹ thuật.

Khi đã thay đổi mức cán bộ cần đi sâu giúp đỡ hướng dẫn cho công nhân áp dụng kinh nghiệm tiền tiến, nắm được kỹ thuật mới để đạt và vượt mức mới, làm cho thu nhập của công nhân được tăng lên theo nhịp độ tăng của năng suất lao động.

3. Xét duyệt mức:

Để tiến tới quản lý chặt chẽ mức trên cơ sở đó tiến tới quản lý chặt chẽ quỹ lương và biên chế, từ nay các mức do xí nghiệp, công trường xây dựng, trước khi đem công bố thì hành phải được sự xét duyệt của lãnh đạo, tùy theo sự phân cấp quản lý mức. Nếu xí nghiệp, công trường thuộc Ủy ban Hành chính địa phương quản lý thì mức sẽ do Ủy ban Hành chính xét duyệt.

Đối với những mức do Ủy ban kế hoạch Nhà nước, Bộ hoặc Cục công bố thì hành, các xí nghiệp, công trường sẽ căn cứ vào điều kiện sản xuất cụ thể của mình mà nghiên cứu áp dụng cho thích hợp, phải tìm mọi biện pháp để bảo đảm đạt hoặc vượt mức quy định.

4. Cách tính giá lương của một đơn vị sản phẩm: (gọi tắt là đơn giá).

Muốn tính lương trả theo sản phẩm thì trước tiên phải tính giá công sản xuất ra mỗi đơn vị sản phẩm (đơn giá). Đơn vị sản phẩm có thể là mét, mét khối (m^3) mét vuông (m^2), cân, tấn hoặc 1 cái... Sau khi đã có đơn giá thì sẽ căn cứ vào số lượng sản phẩm hợp quy cách để tính lương cho công nhân.

Trường hợp định mức trực tiếp cho từng cá nhân thì phương pháp tính đơn giá làm như sau:

a) Nếu định mức sản lượng thì lấy mức lương thời gian (ngày giờ) của cấp bậc công việc chia cho mức sản lượng (mỗi ngày hoặc giờ) để tính đơn giá:

$$\text{Đơn giá} = \frac{\text{Lương cấp bậc}}{\text{Mức sản lượng}}$$

Ví dụ: Định mức sản lượng của một công tác là 40 đơn vị mỗi ngày, lương ngày của bậc công tác ấy là 2.000đ, thì đơn giá sẽ là: $2.000đ : 40 = 50đ$.

b) Nếu định mức thời gian: thì lấy mức lương thời gian (ngày hoặc giờ) của cấp bậc công việc nhân với mức thời gian của đơn vị sản phẩm:

Đơn giá: lương cấp bậc \times mức thời gian.

Ví dụ: Mức thời gian của một đơn vị là 3 giờ, lương ngày của bậc công việc ấy là 1.800đ, thời

gian làm việc tiêu chuẩn là 8 giờ một ngày thì đơn giá sẽ tính như sau:

$$\text{Mức lương mỗi giờ: } 1.800đ : 8 = 225đ$$

$$\text{Đơn giá: } 225đ \times 3 = 675đ$$

Trong khi tính đơn giá, cần chú ý là mặc dầu áp dụng phương pháp tính toán nào cũng phải đảm bảo nguyên tắc "cùng sản xuất một sản phẩm như nhau, cùng hoàn cảnh sản xuất và phương tiện như nhau thì đơn giá phải như nhau". Cho nên đơn giá phải tính theo lương cấp bậc công việc chứ không phải tính theo lương cấp bậc của mỗi công nhân làm công việc đó. Trong trường hợp nhiều công nhân cấp bậc khác nhau (do tổ chức lao động chưa hợp lý, do nhu cầu công tác đột xuất phải tạm thời điều động thợ) cùng làm một công việc thì cần xác định trước để làm công việc đó cần sử dụng thợ cấp bậc nào là chủ yếu và lấy lương của thợ cấp bậc đó để tính đơn giá.

Nếu lương cấp bậc của một công nhân cao hơn lương cấp bậc của công việc mà họ được điều động xuống làm thì người đó được hưởng phụ cấp chênh lệch giữa lương hai cấp bậc đó trong thời gian đã quy định như những công nhân hưởng lương ngày theo chế độ trả lương khi điều động công tác. Phải tìm mọi biện pháp bố trí sử dụng công nhân cho hợp lý. Việc điều động thợ và trả phụ cấp chênh lệch như đã nói trên phải coi là trường hợp đột xuất và tạm thời, không nên vì có đảm bảo chênh lệch về tiền lương mà sử dụng lãng phí nhân lực.

Ví dụ: để sản xuất một sản phẩm nhất định, yêu cầu phải sử dụng thợ cơ khí cấp bậc 4. Trong trường hợp tạm thời bố trí thợ bậc 5 xuống cùng sản xuất loại sản phẩm đó, thì sẽ lấy lương cấp bậc 4 để tính đơn giá mà không lấy lương bậc 5 hoặc lương trung bình của thợ bậc 4 và 5 để tính đơn giá. Ngoài ra người thợ bậc 5 nói trên sẽ được hưởng phần chênh lệch giữa bậc 4 và bậc 5 trong thời gian quy định.

— Nơi nào có phụ cấp khu vực, thì sẽ tính cộng thêm phụ cấp khu vực vào lương cấp bậc để tính đơn giá.

Trong trường hợp định mức cho cả một đơn vị công nhân (đội, tổ, nhóm v.v...) cùng nhau hoàn thành một nhiệm vụ thì đơn giá sẽ tính theo phương pháp sau đây:

$$\text{Đơn giá} = \frac{\text{Tổng số lương cấp bậc của công nhân trong đơn vị.}}{\text{Mức của đơn vị.}}$$

Ví dụ: Một tổ có 4 công nhân, mức lương ngày một người là: 2.400đ, 2 người: 2.000đ, một người: 1.800đ. Mức sản lượng mỗi ngày của đơn vị là 8 đơn vị sản phẩm, thì đơn giá sẽ là:

$$2.400đ + (2.000đ \times 2) + 1.800đ = 1.025đ$$

Việc phân phối tiền lương theo sản phẩm cho mỗi công nhân trong đơn vị tùy theo tình hình cụ thể mỗi nơi mà chọn phương pháp áp dụng cho thích hợp, nhưng phải tránh chia bình quân, cần dựa vào cấp bậc lương, thời gian công tác thực tế, năng suất và sự cố gắng của mỗi người mà phân phối cho hợp lý theo nguyên tắc làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít.

Muốn định mức và đơn giá cho một đơn vị công nhân được hợp lý thì trước hết phải xác định số người và trình độ thợ bố trí trong đơn vị cho sát với yêu cầu sản xuất, không thừa người, thừa khả năng hay ngược lại. Ví dụ: tổ rèn sản xuất một loại sản phẩm nhất định, chỉ cần một thợ cả bậc 5, hai thợ phụ bậc 1 thì không nên dùng một thợ bậc 5, một thợ bậc 4 và một thợ bậc 2.

Định mức và đơn giá là hai vấn đề liên quan mật thiết với nhau. Mức thay đổi, thì đơn giá sẽ thay đổi, do đó sẽ ảnh hưởng đến thu nhập của công nhân. Vì vậy khi mức đã lạc hậu, cần phải nâng cao lên, cán bộ cần có những biện pháp cụ thể hướng dẫn, giúp đỡ công nhân nắm được kỹ thuật mới, để mau chóng đạt và vượt mức. Mặt khác khi định đơn giá mới cần chú ý định thế nào mà thu nhập của người công nhân khi đạt mức mới, được cao hơn ít nhiều so với khi đạt mức cũ (trừ trường hợp định mức có sai lầm thì không đặt ra). Trong trường hợp đó, có thể định một tỷ lệ khuyến khích cộng vào lương cấp bậc rồi chia cho mức để tính đơn giá. Tỷ lệ % được nâng lên bao nhiêu, đối với những loại công việc nào nhất định sẽ do xí nghiệp, công trường đề nghị, Bộ chủ quản quyết định sau khi đã thỏa thuận với Bộ Lao động.

5. Công tác theo dõi, thống kê, kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm trong quá trình thực hiện chế độ lương theo sản phẩm:

Trong quá trình thực hiện chế độ lương theo sản phẩm, việc thống kê kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm có một ý nghĩa hết sức quan trọng. Các xí nghiệp, công trường phải tích cực làm tốt các công tác đó để:

— Nắm được tình hình thực hiện mức, nắm được số lượng sản phẩm sản xuất, phát hiện ra được những người không đạt mức, tìm ra nguyên nhân không thể đạt mức được.

— Nắm được tình hình đảm bảo phẩm chất, số nguyên vật liệu tiêu dùng tỷ lệ phế phẩm, tìm ra phương sách tiêu diệt phế phẩm hoặc giảm tỷ lệ phế phẩm và quy định tiền lương của thứ phẩm (hàng xấu).

— Tìm ra những công nhân sản xuất tiền tiến để tổng kết và nghiên cứu kinh nghiệm của những công nhân đó đem phổ biến rộng rãi trong đơn

vị, phát hiện khả năng có thể nâng cao mức sản xuất.

— Phát hiện ra những mức cao quá hay thấp quá, trở ngại đến việc nâng cao năng suất lao động và ảnh hưởng đến quan hệ tiền lương hợp lý trong công nhân.

— Tìm ra khuyết điểm trong công tác định mức và những hiện tượng phạm lệch lạc đối với chính sách tiền lương.

Để tiến hành tốt công tác nói trên, cần phải quy định thành chế độ và kiện toàn bộ phận thống kê, kiểm tra nghiệm thu sản phẩm.

IV. VIỆC THI HÀNH CÁC CHẾ ĐỘ LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN LĨNH LƯƠNG THEO SẢN PHẨM

Trả lương theo sản phẩm chỉ là một hình thức trả lương cho nên đối với công nhân hưởng lương theo sản phẩm cũng như công nhân lĩnh lương ngày hay lương tháng đều phải thi hành như nhau các chế độ lao động mà Nhà nước đã quy định đối với mỗi loại công nhân (trong biên chế hay thuê mướn tạm thời). Các quyền lợi của công nhân về tiền lương trong những ngày nghỉ lễ, nghỉ phép về các khoản phụ cấp (trừ phụ cấp khu vực đã được tính vào đơn giá) về các quyền lợi xã hội (như trợ cấp con, ốm đau, thai sản v.v...), về bảo hộ lao động và mọi quyền lợi khác của những công nhân lĩnh lương theo sản phẩm cũng phải được đảm bảo đầy đủ như đối với công nhân lĩnh lương ngày hay lương tháng.

Trong những ngày thực tế sản xuất thì tiền lương sẽ dựa vào đơn giá và số sản phẩm làm ra để tính lương. Trong những trường hợp điều động công tác, đi họp, đi hội nghị, nghỉ việc vì mưa, bão, lụt, lũ, vì thiếu nguyên vật liệu, vì hỏng máy móc, vì ốm đau thì trả lương theo chế độ lương khi điều động công tác, lúc đi học, chế độ lương ngừng việc và chế độ ốm đau quy định chung như đối với công nhân lĩnh lương ngày.

Trong ngày lễ nếu công nhân lĩnh theo sản phẩm phải đi làm thì ngoài số lương tính theo số sản phẩm làm ra trong ngày đó, người công nhân còn được lĩnh một ngày lương theo cấp bậc.

Nếu làm việc ngày chủ nhật, thì tiền lương sẽ căn cứ vào số sản phẩm đã làm ra để trả.

Đối với những sản phẩm không bảo đảm phẩm chất, nhưng còn dùng được (hàng xấu) thì tùy tình hình cụ thể xí nghiệp, công trường sẽ quy định trả lương theo một đơn giá thấp hơn đơn giá chung đã quy định.

Đi đôi với việc thực hiện chế độ lương theo sản phẩm phải có kế hoạch thi hành các chế độ tiền

lương thích hợp, đặc biệt phải chú trọng đến những bộ phận công nhân chủ yếu mà do tính chất công tác không có đủ điều kiện thi hành chế độ lương theo sản phẩm được.

Việc tiến hành điều chỉnh và mở rộng dần chế độ lương theo sản phẩm, theo quyết nghị của Hội nghị Trung ương Đảng mở rộng lần thứ 13 và của Chính phủ, có một ý nghĩa rất quan trọng đối với việc cải tiến chế độ tiền lương cũng như việc động viên công nhân ra sức thi đua hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch Nhà nước. Mặt khác, việc thực hiện chế độ lương theo sản phẩm là một công tác có nhiều phức tạp, khó khăn.

Đề nghị các Bộ, các Ủy ban Hành chính thành phố, khu, tỉnh, căn cứ vào thông tư này và đặc điểm tình hình cụ thể của mỗi nơi, có kế hoạch cụ thể hướng dẫn cho các đơn vị cơ sở thuộc ngành mình, địa phương mình tập trung lãnh đạo một cách chặt chẽ, đảm bảo cho việc thực hiện chế độ lương theo sản phẩm thu được kết quả tốt. Các cơ quan Lao động có trách nhiệm đi sát các cơ sở, giúp cho Ủy ban Hành chính địa phương lãnh đạo, hướng dẫn thực hiện chế độ lương theo sản phẩm ở trong địa phương.

Trong khi thi hành phải đặc biệt coi trọng công tác giáo dục, lãnh đạo tư tưởng làm cho cán bộ, công nhân thông suốt nguyên tắc, chính sách tiền lương nói chung và chế độ lương theo sản phẩm, thấy rõ quyền lợi cá nhân phải kết hợp với lợi ích chung, đề ra sức thi đua « làm nhiều, làm nhanh, làm tốt, làm rẻ ».

Để đảm bảo thực hiện đúng kế hoạch tiền lương của Nhà nước, đảm bảo quan hệ tỷ lệ thích đáng giữa kế hoạch sản xuất và sự tăng thêm tiền lương, giữa thu nhập của công nhân làm khoán và công nhân không làm khoán, yêu cầu các Bộ, các Ủy ban Hành chính chỉ đạo chặt chẽ và trao đổi thống nhất ý kiến với Bộ Lao động trong việc quy định và xét duyệt tỷ lệ lương theo sản phẩm, việc định mức và đơn giá.

Thông tư này thi hành kể từ ngày ban hành trong các đơn vị trực tiếp sản xuất kinh doanh trong khu vực sản xuất: hầm mỏ, xí nghiệp, công trường, nông trường.

Căn cứ vào thông tư này, đề nghị các Bộ, các Ủy ban Hành chính sẽ ra các thông tư, Điều lệ, nội quy v.v... quy định và hướng dẫn chi tiết thi hành trong ngành mình, địa phương mình, nhưng cần đảm bảo không trái với nguyên tắc chung và đồng gửi Bộ Lao động một bản.

Hà nội, ngày 11 tháng 2 năm 1959

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN TẠO

THÔNG TƯ số 127-LĐ/PC ngày 11-2-1959
hướng dẫn cách giải quyết những trường hợp công nhân viên xin thôi việc vì hoàn cảnh gia đình gặp khó khăn.

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

Kính gửi: Các ông Bộ trưởng các Bộ,
Các cơ quan và đoàn thể trung ương,
Các Ủy ban Hành chính các khu, tỉnh, thành phố,
Các Khu, Sở, Ty Lao động.

Hiện nay tại các doanh xí nghiệp trong khi thi hành chế độ trợ cấp thôi việc quy định ở nghị định số 594-TTg ngày 11-12-1957 và các văn bản bổ sung các ngành, các địa phương có gặp khó khăn, lúng túng về phương hướng giải quyết đối với trường hợp công nhân viên trong biên chế thôi việc không phải vì lý do kiện toàn tổ chức, chấn chỉnh biên chế mà vì hoàn cảnh gia đình gặp khó khăn biến cố.

Sau khi thống nhất ý kiến với Tổng Liên đoàn Lao động, Bộ tôi hướng dẫn cách giải quyết đối với trường hợp mắc máu trên như sau:

Công văn số 786-LĐ/PC ngày 3-5-1958 của Bộ Lao động giải thích thông tư Liên bộ Nội vụ — Lao động — Tài chính số 10-TT/LB ngày 19-4-1958 hướng dẫn việc thi hành nghị định số 594-TTg đã có ghi rõ nguyên tắc: « Công nhân nào tự ý xin thôi việc nhưng xí nghiệp còn cần giữ lại để sản xuất thời không được hưởng trợ cấp ». Đây là một nguyên tắc nhằm đặt lợi ích sản xuất lên trước và cũng nhằm đề cao ý thức về kỷ luật lao động ở các doanh xí nghiệp. Trường hợp người công nhân thực sự có gặp khó khăn về gia đình như: bản thân người công nhân làm ăn cách bực, gia đình có người đau yếu lâu ngày hoặc tàn tật không còn ai săn sóc hoặc có con thơ mà trong nhà không có bà con thân thiết nuôi dưỡng muốn về gia đình để làm ăn giúp đỡ v.v... thì doanh xí nghiệp cần có biện pháp cần thiết để giúp đỡ người công nhân giải quyết khó khăn, ví dụ: cho nghỉ phép về giải quyết việc gia đình, dùng quỹ cứu tế ở xí nghiệp hay vận động anh chị em trong công đoàn giúp đỡ, chứ không vì thế mà trả cho người đó một khoản trợ cấp thôi việc.

Vì lợi ích của sản xuất và cũng vì lợi ích của người công nhân, doanh xí nghiệp cần giáo dục về vai trò chủ nhân của công nhân trong xí nghiệp để nâng cao ý thức của người đó và cố gắng giải thích thuyết phục người đó ở lại tiếp tục làm việc. Nếu đã giải quyết bằng nhiều biện pháp mà không