

chuẩn bị đầy đủ chu đáo, dựa vào tinh thần tự nguyện của anh em, không nên làm một cách miễn cưỡng gò ép, gây ảnh hưởng không tốt về phương diện chính trị.

Việc thi hành chế độ lương mới có ý một nghĩa quan trọng. Nó cũng là một động tác tỉ mỉ, phức tạp. Cho nên lãnh đạo phải chặt chẽ, tập trung có trọng tâm, trọng điểm. Kế hoạch phải cụ thể, sát thực tế, kỷ luật thi hành phải giữ vững, làm cho chủ trương kế hoạch thông suốt từ trên xuống dưới.

Các văn bản trước của Bộ trái với tinh thần thông tư này đều bãi bỏ.

Hà-nội, ngày 5 tháng 1 năm 1956

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN VĂN-TẠO

THÔNG TƯ số 2-LB-TT ngày 13-1-1956 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, Tây-nguyên, Hồng-quảng, 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 hòa công thương nghiệp được bảo hộ, giúp đỡ, hướng dẫn kinh doanh theo đường lối phục vụ dân sinh. Từ ngày hòa 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, thì trường trong nước không bị hàng hóa 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 Mậu 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 đã định cho hai bên, giúp cho người làm công và chủ xí nghiệp có căn cứ mà thương lượng với nhau về quyền lợi, đề 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 đề ký kết hợp đồng giải quyết những xích mích xảy ra giữa người làm công và chủ xí nghiệp, đặt quan hệ 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:

Đề 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 thỏa đáng quyền lợi giữa hai bên, cùng nhau ký kết hợp đồng và thực hiện 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 hóa, xã hội.

Lâu nay chủ xí nghiệp chưa nhận rõ điều này, thường bỏ 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 hòa 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, giãn 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 thỏa 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, giãn 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 giãn người làm công thì phải có sự nhận xét của cơ quan công thương, và phải được cơ quan Lao động đồng ý để bảo đảm quyền làm việc cho người làm công. Khi giãn người làm công thì phải có bồi thường. Số tiền bồi thường bao nhiêu thì khi thương lượng ký hợp đồng hai bên thỏa thuận ghi trong bản hợp đồng.

Muốn giãn 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 giãn 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 giãn 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 giãn 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 và tình hình lương bổng nói chung mà hướng dẫn người làm công và chủ xí nghiệp thương lượng thỏa đáng ghi trong hợp đồng.

Tiền lương xuất phát từ việc làm, từ kết quả sản xuất của mỗi người. Nếu việc làm như nhau, hiệu suất 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. Thời giờ làm việc chính thức là từ 8 đến 10 tiếng. Khi cần thiết phải làm thêm trên 10 tiếng thì do sự thỏa 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 thỏa 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 thỏa 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 hòa 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 có khác nhau về quy mô sản xuất, mà bản điều lệ để cho người làm công và chủ xí nghiệp thương lượng thỏa thuận với nhau cho thích hợp, theo phương châm « hai bên đều có lợi ».

Ở đây, sự hướng dẫn của công đoàn và cơ quan Lao động có một tác dụng quan trọng. Công đoàn và cơ quan Lao động phải biết rõ tình hình cụ thể của mọi ngành sản xuất, để giúp những ý kiến đúng mức cho hai bên. Bộ Lao động phải được báo cáo đầy đủ và thường xuyên, để lãnh đạo bao quát khắp các địa phương cho khỏi có sự chênh lệch quá đáng. Dần dần nhờ ở sự điều chỉnh tốt quan hệ giữa người làm công và chủ xí nghiệp mà sản xuất được đẩy mạnh lên thì hai bên sẽ thỏa thuận những điều kiện cải thiện cần thiết nữa cho sinh hoạt trong xí nghiệp.

PHẠM VI VÀ PHƯƠNG PHÁP THI HÀNH BẢN ĐIỀU LỆ

Bản điều lệ tạm thời quy định việc điều chỉnh quan hệ giữa người làm công và chủ xí nghiệp thi hành cho tất cả những người làm công và chủ xí nghiệp ở các xí nghiệp công nghệ, vận tải, thương mại, v.v... và áp dụng cho cả người làm công và chủ xí nghiệp ngoại kiều.

Những điều khoản quy định trong bản điều lệ áp dụng cho các xí nghiệp có máy động lực từ 7 người làm công trở lên và các xí nghiệp thủ công có từ 20 người làm công trở lên. Ở những xí nghiệp dùng máy động lực hay xí nghiệp thủ công dùng dưới số người đã quy định trên thì việc giải quyết quyền lợi giữa người làm công và chủ xí nghiệp sẽ dựa vào tình hình cụ thể của xí nghiệp và theo tinh thần của bản điều lệ, hai bên thỏa thuận ký kết hợp đồng với nhau.

Những người lao động độc lập vì một mình không hề sản xuất làm ăn được, cần phải mượn thêm một hai người phụ việc hoặc học nghề thì không thuộc phạm vi thi hành bản điều lệ này. Đối với những người giúp việc trong gia đình vẫn theo tập quán cũ ở địa phương mà thi hành.

Để bảo đảm việc thi hành nghiêm chỉnh những điều khoản đã quy định trong bản điều lệ, những người làm

công và chủ xí nghiệp sẽ dùng phương pháp thương lượng, thực thà, dân chủ, đoàn kết mà giải quyết thích đáng quyền lợi của mỗi bên, cùng nhau thỏa thuận ký kết trong hợp đồng.

Hợp đồng tập thể sau khi ký kết phải được cơ quan Lao động duyệt y và cho thi hành.

Trong khi thi hành nếu có xung đột về quyền lợi thì mỗi bên căn cứ vào những điều đã ký kết mà cùng nhau thương lượng giải quyết. Nếu hai bên thương lượng giải quyết không có kết quả thì sẽ đưa lên cơ quan Lao động địa phương làm trọng tài hòa giải. Nếu cơ quan Lao động đã hòa giải mà hai bên hoặc một trong hai bên không đồng ý thì cơ quan Lao động sẽ đưa ra Tòa án xét xử (theo nghị định Liên bộ Lao động — Tư pháp số 87-LĐ-TP ngày 16-8-1955).

Để thi hành đúng bản điều lệ, cần đề phòng một thiên hướng sau đây :

1. — Chỉ nhìn lợi ích cục bộ trước mắt của mình mà không nhìn lợi ích cả hai bên và lợi ích lâu dài của Nhà nước và của nhân dân :

Chính sách lao động của Chính phủ là thực hiện phương châm « người làm công và chủ xí nghiệp đều có lợi » để phát triển kinh tế, phục vụ quốc kế dân sinh. Thực hiện phương châm người làm công và chủ xí nghiệp đều có lợi, nhưng đồng thời phải lợi chung cho cả Nhà nước và nhân dân nữa.

Nếu người làm công chỉ nhìn lợi ích của mình không nhìn đến hoàn cảnh sản xuất thực tế của chủ, hoặc ngược lại chủ chỉ lo lợi ích riêng mình, thu nhiều lãi, không chú ý đến đời sống của người làm công thì hai bên không thể cộng tác lâu dài, sản xuất bị sút kém. Mặt khác nếu chỉ nhìn lợi ích của người làm công, và chủ xí nghiệp mà không nhìn đến lợi ích của Nhà nước và của nhân dân không theo đúng đường lối phát triển kinh tế của Chính phủ, không theo đúng những quy định của Chính phủ trong điều lệ thì cũng không đúng. Nếu hàng hóa làm ra xấu, giá bán cao, sử dụng lãng phí nguyên vật liệu thì nhân dân bị thiệt, nền kinh tế chung bị thiệt, kinh doanh cũng không thể phát đạt.

2. — Cho việc thi hành thể lệ lao động là do cơ quan Lao động, không thấy trách nhiệm chính của người làm công và chủ xí nghiệp là phải thấm nhuần chính sách, chấp hành đúng thể lệ lao động của Chính phủ :

Thể lệ lao động của Chính phủ ban hành là thể hiện quyền lợi và nguyện vọng của người làm công và của chủ xí nghiệp. Do đó chủ và người làm công đều có trách nhiệm thấm nhuần chính sách chấp hành đúng thể lệ của Chính phủ. Phương pháp thương lượng đòi hỏi sự tự nguyện tự giác của hai bên. Phải có sự cố gắng nhiều

biết quyền lợi của mỗi bên. Phải kiên nhẫn, thật thà, thảo luận một cách dân chủ để đi đến đoàn kết sản xuất. Không phải nhất nhất mọi việc đều đưa đến cơ quan Lao động hòa giải, mà hai bên thương lượng giải quyết là căn bản. Cơ quan Lao động có nhiệm vụ phổ biến, giải thích những quy định của Chính phủ, hướng dẫn thi hành và kiểm tra theo dõi sự thi hành, chỉ làm trọng tài hòa giải khi hai bên đã thương lượng mà không giải quyết được.

3. — Đòi hỏi những quy định cụ thể chi tiết, có mức cố định để áp dụng chung cho cả mọi nơi :

Trước hết cần quan niệm 5 những điều khoản đã quy định trong bản điều lệ là nêu lên những nguyên tắc chính về quyền hạn, nhiệm vụ và quyền lợi giữa hai bên để người làm công và chủ xí nghiệp cùng nhau thương lượng mà giải quyết thỏa đáng, hai bên đều có lợi.

Những nguyên tắc quy định trong bản điều lệ xuất phát từ thực tế sản xuất hiện nay. Khi thi hành cần căn cứ vào hoàn cảnh và điều kiện cụ thể ở mỗi nơi mà quy định trong hợp đồng. Ví dụ : điều lệ quy định giờ làm việc chính thức là 8 đến 10 tiếng, đó là nguyên tắc, nhưng phải tùy hoàn cảnh từng nơi mà áp dụng. Có nơi chỉ làm 8 tiếng, có nơi có thể 9 tiếng hay 10 tiếng, do hai bên thương lượng thỏa thuận ghi vào hợp đồng.

NHIỆM VỤ CÁC CẤP CHÍNH QUYỀN VÀ CÁC CƠ QUAN LAO ĐỘNG ĐỊA PHƯƠNG

Để chấp hành đúng đắn chính sách của Đảng và Chính phủ và đúng tinh thần bản điều lệ tạm thời về việc điều chỉnh quan hệ giữa người làm công và chủ xí nghiệp, các cấp chính quyền và cơ quan Lao động địa phương có nhiệm vụ :

1. — Tổ chức học tập, phổ biến sâu rộng chính sách lao động của Chính phủ và những điều đã quy định trong bản điều lệ tạm thời làm cho cán bộ, công nhân lao động và các nhà kinh doanh công thương nghiệp thấm nhuần chính sách của Chính phủ, thông suốt tư tưởng, tự nguyện chấp hành đúng chính sách.

2. — Cùng với công đoàn, Mặt trận, Đảng Dân chủ đặt kế hoạch vận động và hướng dẫn những người làm công và chủ xí nghiệp cùng nhau thương lượng thực thà, dân chủ mà ký kết hợp đồng và thi hành đúng những điều đã ký kết để thắt chặt mối quan hệ đoàn kết sản xuất giữa hai bên, ra sức khôi phục và phát triển kinh tế.

Chú ý điều tra kỹ các loại xí nghiệp để định rõ những xí nghiệp nào phải thi hành bản điều lệ. Chọn xí nghiệp nào làm trước, làm sau để lãnh đạo chặt chẽ.

3. — Đối với những vấn đề cụ thể, như tiền lương, thi giờ làm việc, phụ cấp, v.v... phải chịu khó nghiên cứu cần thận để hướng dẫn đúng mức, không được quyết

định bằng ý kiến chủ quan của mình. Phải đi sâu, đi sát từng vấn đề, thuyết phục người làm công và chủ xí nghiệp, không làm thay quần chúng, mệnh lệnh quan liêu.

4. — Đề phòng hữu khuynh làm thiệt quyền lợi của người làm công, đồng thời đề phòng tả khuynh trở ngại cho việc khôi phục kinh tế.

5. — Trong quá trình người làm công và chủ xí nghiệp thương lượng với nhau để ký kết hợp đồng, cũng như trong quá trình thi hành hợp đồng, phải giúp đỡ cho hai bên làm đúng theo bản điều lệ, theo đúng tư tưởng chính sách của bản điều lệ.

6. — Thường xuyên rút kinh nghiệm, góp ý kiến xây dựng để bồi bổ cho bản điều lệ tạm thời. Gặp khó khăn trở ngại gì, yêu cầu các địa phương báo cáo kịp thời cho Bộ biết.

Hà-nội, ngày 13 tháng 1 năm 1956

Bộ trưởng Bộ Lao động

NGUYỄN-VĂN-TẠO

BỘ GIÁO DỤC

NGHỊ ĐỊNH số 002-NĐ ngày 11-1-1956 ban hành thể lệ về việc mở trường tư thục.

BỘ TRƯỞNG BỘ GIÁO DỤC

Chiếu sắc lệnh số 119 ngày 9-7-1946 tổ chức Bộ Giáo dục

Chiếu quyết định số 609-TTg ngày 4-11-1955 của Thủ tướng Phủ về việc cho phép kinh doanh và đăng ký kinh doanh ;

Theo đề nghị của ông Giám đốc Nha Giáo dục phổ thông,

Nghị định :

Điều 1. — Để đảm bảo việc học tập cho con em nhân dân tại các trường tư thục có kết quả tốt nay ban hành thể lệ về việc mở trường tư thục.

Điều 2. — Thể lệ này sẽ áp dụng từ ngày ban hành nghị định.

Điều 3. — Những thể lệ trái với bản thể lệ kèm theo nghị định này đều hủy bỏ.

Điều 4. — Ông Chánh Văn phòng Bộ Giáo dục và ông Giám đốc Nha Giáo dục phổ thông chiếu nghị định thi hành.

Hà-nội, ngày 11 tháng 1 năm 1956

Bộ trưởng Bộ Giáo dục

NGUYỄN-VĂN-HUYỀN