

BỘ LAO ĐỘNG
Số: 11-LĐ-TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 21 tháng 11 năm 1952

THÔNG TƯ

**Giải thích và ấn định các chi tiết thi hành điều lệ tạm thời về quản lý dân chủ
các xí nghiệp quốc gia**

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG

*Kính gửi: - Các ông Giám đốc Khu Lao động Liên khu Việt Bắc, 3, 4, Miền Nam
Trung Bộ, Nam Bộ.*

*- Các ông Chủ tịch UBKCHC Liên khu Việt-Bắc, 3, 4, Miền Nam Trung Bộ và Nam
Bộ, Tả ngạn.*

Thủ tướng Phủ đã ban hành điều lệ tạm thời 215-TTg ngày 4/11/1952 về quản lý dân chủ các xí nghiệp quốc gia. Bộ vạch ra đây những điều xét cần phải trình bày rõ hơn để việc nghiên cứu, phổ biến và áp dụng điều luật được có kết quả.

I. SỰ QUAN TRỌNG CỦA VẤN ĐỀ QUẢN LÝ DÂN CHỦ

Để đẩy mạnh sản xuất cung cấp kịp thời và đầy đủ cho nhu cầu kháng chiến và dân sinh, thực hiện phát triển sản xuất và tiết kiệm, Chính phủ đã có kế hoạch để giải quyết các vấn đề vốn, nguyên liệu, máy móc, nhân công vận tải, và đang sức tiến chấn chỉnh việc quản trị các xí nghiệp quốc gia.

Chế độ Ủy ban xí nghiệp do sắc lệnh 118 ngày 18 tháng 10 năm 1949 ban hành mới là bước đầu của sự thực hiện chế độ dân chủ ở các xí nghiệp.

Qua hai năm thi hành chế độ này chúng ta đã rút được nhiều kinh nghiệm chứng tỏ những nhược điểm của nó cần được bổ khuyết để cho công việc quản trị và công việc sản xuất được chấn chỉnh theo một chế độ dân chủ đầy đủ hơn.

Chế độ mới do điều lệ tạm thời của Thủ Tướng Phủ ban hành căn cứ trên các nguyên tắc:

Thống nhất sự lãnh đạo và quản lý xí nghiệp.

Công nhân, nhân viên tham gia thiết thực các công việc quản trị xí nghiệp, trách nhiệm của công nhân, nhân viên được đề cao trong mọi công việc của xí nghiệp.

Vạch rõ trách nhiệm và quyền hạn của giám đốc kết hợp chế độ phụ trách của giám đốc với quyền dân chủ quần chúng công nhân, nhân viên.

Chế độ này sẽ:

- Làm cho quần chúng công nhân, nhân viên nhận rõ trách nhiệm của mình đối với xí nghiệp, tự giác, tự nguyện phát huy tinh thần trách nhiệm, tính tích cực, sáng tạo, bồi dưỡng năng lực quản lý của mình.
- Làm cho giám đốc, các nhà kỹ thuật chuyên môn thấy rõ sự cần thiết phải dựa vào lực lượng của quần chúng công nhân, nhân viên để quản lý chu đáo xí nghiệp thực hiện đầy đủ chủ trương, đường lối, chính sách của Chính phủ về sản xuất kinh doanh và bảo vệ sức lao động.

II. NHỮNG ĐẶC ĐIỂM CỦA CHẾ ĐỘ QUẢN LÝ DÂN CHỦ CÁC XÍ NGHIỆP QUỐC GIA

So với chế độ UBNN do sắc lệnh 118-SL ban hành, chế độ mới này có nhiều điểm tiến bộ:

1) Ủy ban quản lý xí nghiệp là cơ quan thống nhất hành chính xí nghiệp

Dưới chế độ của sắc lệnh 118-SL Ủy ban xí nghiệp đứng riêng rẽ ra ngoài hệ thống hành chính, vô hình chung trong xí nghiệp có 3 bộ phận lãnh đạo, Công đoàn, Ủy ban xí nghiệp, và cơ quan hành chính. Sự hoạt động không ăn khớp với ý kiến không thống nhất, sự tham gia của Ủy ban xí nghiệp vào các công việc sản xuất hay cải thiện sinh hoạt cho công nhân không thực tế, Ủy ban xí nghiệp chỉ tham gia ý kiến mà không có biện pháp cụ thể bắt buộc giám đốc phải tôn trọng ý kiến của mình.

Theo chế độ mới, Ủy ban quản lý xí nghiệp là cơ quan hành chính thống nhất trong xí nghiệp. Vì mỗi công việc của xí nghiệp đều phải đưa ra Ủy ban quản lý xí nghiệp thảo luận quyết định thể thức, quyền hạn của Ủy ban quản lý xí nghiệp do quốc gia uỷ nhiệm và trong xí nghiệp chỉ có Ủy ban quản lý xí nghiệp có quyền quyết định mọi công việc của xí nghiệp dưới sự lãnh đạo của cơ quan hành chính cấp trên. Sự tham

gia của Công đoàn, đại biểu công nhân, đại biểu chuyên môn đều tập trung vào Ủy ban quản lý xí nghiệp, các vấn đề đều đưa ra thảo luận và thống nhất ý kiến trong Ủy ban quản lý xí nghiệp. Như vậy sẽ không xảy ra những sự giẫm chân lên hoạt động của nhau hay tranh giành ảnh hưởng như trước.

2) Công nhân viên sẽ trực tiếp tham gia vào công việc quản lý xí nghiệp:

Trong Ủy ban xí nghiệp cũ chỉ có đại biểu công nhân, nhưng những ý kiến của Ủy ban xí nghiệp không được cơ quan hành chính thống nhất giám đốc có thể thi hành hay không thi hành cũng được.

Chế độ mới thành phần của Ủy ban quản lý xí nghiệp số đại biểu do công nhân, nhân viên bầu bằng đại biểu chuyên môn và hành chính chỉ định. Các ý kiến đưa ra đều lấy biểu quyết theo đa số. Như vậy ý kiến của công nhân, nhân viên sẽ được chú ý. Các công nhân, nhân viên có thể đề đạt ý kiến và nguyện vọng của mình, và đồng thời cũng do các ý kiến của mình mà công nhân, nhân viên sẽ được thẩm nhuần chủ trương, chính sách của Chính phủ, hiểu rõ được mô hình chung của xí nghiệp, để có ý kiến xây dựng và bồi bổ cho năng lực quản lý của mình.

Công nhân trực tiếp bắt tay vào việc sản xuất, hiểu tình hình từng bộ phận máy móc của mình phụ trách, nắm rõ tình hình ngành hay ban trong đó mình làm việc, tập hợp các tri thức của mỗi cá nhân công nhân lại, Ủy ban xí nghiệp sẽ sát được tình hình chung của xí nghiệp để có giải pháp đúng đắn giải quyết mọi vấn đề.

Do các hội nghị toàn thể hay hội nghị đại biểu công nhân, nhân viên còn có thể theo dõi, kiểm soát và phê phán cách làm việc của Ủy ban quản lý xí nghiệp.

Chế độ quản lý dân chủ không mâu thuẫn với chế độ trách nhiệm của giám đốc, trái lại nó kết hợp chặt chẽ. Vì chế độ trách nhiệm phải xây dựng trên ý thức và óc sáng kiến của quần chúng thì công việc mới đạt được kết quả. Có dân chủ hoá thì ý thức trách nhiệm của mọi công nhân, nhân viên sẽ được đề cao, công nhân, nhân viên sẽ tích cực công tác, phát huy sáng kiến với ý thức chủ nhân xí nghiệp, như vậy công việc sản xuất sẽ có nhiều kết quả và nhờ đó giám đốc sẽ làm được đầy đủ nhiệm vụ của mình hơn là nếu chỉ có trách nhiệm cá nhân của giám đốc.

Cũng không sợ dân chủ hoá sẽ làm cho giám đốc mất hết quyền hạn, mất hết sáng kiến, vì giám đốc là chủ tịch của Ủy ban quản lý xí nghiệp, những quyết nghị của Ủy ban quản lý xí nghiệp phải do giám đốc dùng mệnh lệnh hành chính ban bố thi hành và giám đốc có quyền đình chỉ thi hành những quyết nghị xét ra trái với lợi ích của xí nghiệp hoặc trái với chủ trương của cấp trên và chính sách của Chính phủ.

Quyền đình chỉ thi hành của giám đốc cũng không mâu thuẫn với chế độ quản lý dân chủ vì nếu giám đốc không có quyền đó thì không bảo đảm được việc chấp hành chính sách của Chính phủ, việc sản xuất sẽ không ăn khớp với kế hoạch chung có khi xảy ra tình trạng dân chủ cực đoan, hành động theo quyền lực cục bộ của xí nghiệp trái với lợi ích của toàn thể. Và lại giám đốc là người được cấp trên uỷ nhiệm điều khiển xí nghiệp. Giám đốc chịu hoàn toàn trách nhiệm về sự thành công hay thất bại của xí nghiệp, Ủy ban quản lý xí nghiệp cùng chịu trách nhiệm. Nhưng về mặt tinh thần trong Ủy ban quản lý xí nghiệp phải luôn luôn có sự thống nhất giữa ban giám đốc và các uỷ viên khác.

III. THÀNH PHẦN VÀ TỔ CHỨC ỦY BAN QUẢN LÝ XÍ NGHIỆP

Ủy ban quản lý xí nghiệp chỉ tổ chức ở những cơ sở sản xuất. Đặc biệt ở những xí nghiệp lớn có nhiều phân xưởng, chi sở, chi nhánh v.v. nếu ở những nơi đó số công nhân, nhân viên cũng từ 50 người trở lên thì cũng thành lập Ủy ban quản lý xí nghiệp vì với một số công nhân đông như thế thì phân xưởng đã có sự quan trọng của nó, cũng như những xí nghiệp riêng biệt có một số công nhân, nhân viên tương đương, việc quản lý dân chủ cần phải đặt ra. Nhưng đối với phân xưởng và nhà máy cùng một hệ thống sản xuất, cần có một sự thống nhất về việc điều khiển cũng như về các mặt chương trình kế hoạch sản xuất.

Thành phần Ủy ban quản lý xí nghiệp toàn xí nghiệp gồm có những đại biểu của các Ủy ban quản lý xí nghiệp các phân xưởng, số uỷ viên được cử vào Ủy ban quản lý xí nghiệp toàn xí nghiệp của mỗi Ủy ban quản lý xí nghiệp. Trong số công nhân viên tối thiểu (50) cần thiết để thành lập Ủy ban quản lý xí nghiệp gồm có cả giám đốc và tất cả các công nhân viên ăn lương tháng.

IV. VIỆC THÀNH LẬP ỦY BAN QUẢN LÝ XÍ NGHIỆP VÀ CÁCH THỨC BẦU CỬ ĐẠI BIỂU CÔNG NHÂN VÀ NHÂN VIÊN VÀO ỦY BAN QUẢN LÝ XÍ NGHIỆP

Việc thành lập Ủy ban quản lý xí nghiệp là trách nhiệm của cơ quan hành chính. Giám đốc xí nghiệp có nhiệm vụ phải cho thành lập Ủy ban quản lý xí nghiệp tại xí nghiệp của mình nếu xí nghiệp đã có đủ số công nhân như quy định trong điều lệ. Giám đốc sẽ phối hợp với Công đoàn để đề nghị danh sách các uỷ viên do cấp trên chỉ định và ấn định số uỷ viên do công nhân, nhân viên bầu cử báo cáo lên cơ quan hành chính cấp trên. Cơ quan hành chính cấp trên sẽ ra quyết định cử chính thức các uỷ viên chỉ định. Sau khi đó Công đoàn sẽ triệu tập hội nghị toàn thể hay hội nghị đại biểu công nhân, nhân viên để bầu. Danh sách những người ứng cử và những người bầu cử phải được niêm yết tại xí nghiệp ít nhất 15 ngày trước ngày bầu cử, để mọi người có thể khiếu nại nếu có những sự thiếu sót hay không hợp lệ, và những người bầu cử có thể nhận xét lựa chọn những người xứng đáng. Giám đốc sẽ báo cho cơ quan lao động biết trước ngày bầu cử ít nhất là 15 ngày. Các cơ quan lao động có thể cử đại biểu đến dự các cuộc bầu cử để giúp đỡ trong công việc tổ chức bầu cử, giải thích thêm cho công nhân, nhân viên hiểu rõ điều lệ của Chính phủ và can thiệp nếu có những trường hợp không hợp lệ.

Việc bầu cử các uỷ viên Ủy ban quản lý xí nghiệp toàn xí nghiệp sẽ do các Hội nghị công nhân và nhân viên của từng phân xưởng, chi sở, chi nhánh bầu và chọn trong trong các uỷ viên các Ủy ban quản lý xí nghiệp của phân xưởng, chi sở, chi nhánh, sau khi tuyên bố kết quả thì Hội nghị có thể bầu luôn các uỷ viên vào Ủy ban quản lý toàn xí nghiệp.

Tất cả các công nhân viên làm việc trong xí nghiệp được 3 tháng đều có quyền bầu cử, những người học nghề nếu đủ thời gian làm việc thì cũng được bầu cử. Trong những trường hợp đặc biệt, có những xí nghiệp có trẻ em học nghề hay làm việc mà tuổi hãy còn bé quá (dưới 15 tuổi) chưa đủ trình độ nhận xét chín chắn thì không nên cho bầu cử. Những trường hợp này sẽ do hội nghị toàn thể hay hội nghị công nhân viên ở xí nghiệp khác mới đổi đến mà làm việc chưa đủ thời hạn 3 tháng thì cũng không được bầu cử và ứng cử. Điều này khác với Ủy ban xí nghiệp cũ, nhằm mục