

VĂN KIẾN ĐẢNG

về
lao động,
việc làm



NHÀ XUẤT BẢN
CHÍNH TRỊ QUỐC GIA



Chịu trách nhiệm xuất bản
GIÁM ĐỐC – TỔNG BIÊN TẬP
PGS.TS. PHẠM MINH TUẤN

Chịu trách nhiệm nội dung
PHÓ GIÁM ĐỐC – PHÓ TỔNG BIÊN TẬP
PHẠM THỊ THINH

Biên tập nội dung: TS. HOÀNG MẠNH THẮNG
HOÀNG THU HƯỜNG
TRẦN THANH PHIỆT
TRẦN PHAN BÍCH LIỄU

Trình bày bìa: ĐƯỜNG HỒNG MAI

Chế bản vi tính: PHẠM NGUYỆT NGA

Sửa bản in: PHÒNG BIÊN TẬP KỸ THUẬT

Đọc sách mẫu: THU HƯỜNG – THANH PHIỆT

VIỆT HÀ

**VĂN KIẾN ĐẢNG
VỀ LAO ĐỘNG VIỆC LÀM**

VĂN KIẾN ĐẢNG

về
lao động,
việc làm

NHÀ XUẤT BẢN
CHÍNH TRỊ QUỐC GIA SỰ THẬT
Hà Nội - 2011

HỘI ĐỒNG BIÊN SOẠN

TS. NGUYỄN DUY HÙNG	Chủ tịch
TS. LÊ MINH NGHĨA	Phó Chủ tịch
PGS. TS. BÙI ANH TUẤN	Thư ký
TS. HOÀNG PHONG HÀ	Ủy viên
TS. KHUẤT DUY KIM HẢI	Ủy viên
NGUYỄN VĂN LANH	Ủy viên
TS. ĐỖ QUANG DŨNG	Ủy viên
TS. HOÀNG NGỌC BẮC	Ủy viên
NGUYỄN VŨ THANH HẢO	Ủy viên
ThS. PHẠM THỊ KIM HUẾ	Ủy viên
TRẦN THỊ THANH PHIỆT	Ủy viên

LỜI NHÀ XUẤT BẢN

Lao động và việc làm là vấn đề luôn được nhiều chính phủ trên thế giới quan tâm. Ở Việt Nam, vấn đề lao động, việc làm luôn chiếm vị trí quan trọng trong các chiến lược và chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Lao động và việc làm vừa là vấn đề kinh tế, vừa là vấn đề xã hội nhân văn và chính trị bởi giải quyết tốt việc làm cho người lao động sẽ phát huy tối đa nguồn nhân lực, góp phần tăng thu nhập, cải thiện đời sống nhân dân, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, xóa đói, giảm nghèo và ổn định xã hội. Để bảo đảm việc làm cho phần lớn lao động có nhu cầu làm việc, chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nâng cao năng suất lao động, tăng thu nhập và cải thiện chất lượng cuộc sống cho nhân dân, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm khuyến khích, tích cực tạo môi trường thuận lợi cho các hoạt động đầu tư, kinh doanh thuộc mọi thành phần kinh tế. Việt Nam cũng rất chú trọng đến chính sách phát triển nguồn nhân lực, khuyến khích người lao động không ngừng học tập, nâng cao kiến thức và kỹ năng, đẩy mạnh huy động các nguồn lực cho giáo dục, đào tạo, chú trọng hỗ trợ đào tạo nghề và tạo cơ hội việc làm cho người lao động, ban hành và xây dựng các quy định pháp luật nhằm bảo đảm và tạo cơ hội việc làm cho người lao động.

Để giúp bạn đọc có thêm tài liệu tham khảo về những vấn đề trên, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia - Sự thật xuất bản cuốn sách ***Văn kiện Đảng về lao động, việc làm***.

Cuốn sách tuyển chọn, hệ thống hóa các nghị quyết, chỉ thị, báo cáo, thông báo, kết luận của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư có nội dung liên quan trực tiếp đến phát triển lao động, việc làm của nước ta qua các thời kỳ xây dựng đất nước. Ngoài các văn kiện có nội

dung liên quan trực tiếp đến lao động, việc làm, chúng tôi còn tuyển chọn, sưu tầm thêm một số văn kiện về tiền lương, đào tạo nghề... Hầu hết các văn kiện được công bố trong cuốn sách này mang tính chỉ đạo trong một giai đoạn, một quá trình...

Xuất bản cuốn sách này, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia - Sự thật mong muốn góp phần giúp các cơ quan nghiên cứu, hoạch định chính sách, các nhà lãnh đạo, quản lý, các nhà nghiên cứu quán triệt được những chủ trương của Đảng về lao động, việc làm phục vụ cho việc triển khai thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XI của Đảng và chủ trương sửa đổi, bổ sung Cương lĩnh, Chiến lược của Đảng. Đồng thời, cuốn sách còn là một tư liệu phục vụ cho công tác nghiên cứu, giảng dạy và học tập trong các học viện, các trường đại học, cao đẳng và những ai quan tâm đến vấn đề này. Tuy nhiên, do đây là vấn đề rất rộng nên cuốn sách khó tránh khỏi còn khiếm khuyết, Nhà xuất bản mong nhận được ý kiến đóng góp của bạn đọc để hoàn thiện cuốn sách trong những lần xuất bản sau.

Xin trân trọng giới thiệu cuốn sách cùng bạn đọc.

Tháng 12 năm 2010

NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA - SỰ THẬT

CHỈ THỊ CỦA BAN BÍ THƯ

Số 36/CT-TW, ngày 12 tháng 7 năm 1956

VỀ VIỆC TÍCH CỰC GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO CÔNG NHÂN VÀ LAO ĐỘNG THẤT NGHIỆP Ở CÁC THÀNH PHỐ

Từ sau khi tiếp quản các thành phố, ta đã cố gắng giải quyết nạn thất nghiệp trầm trọng do thực dân Pháp để lại. Riêng trong năm 1955, nhờ kết quả bước đầu của công cuộc khôi phục kinh tế, ta đã giải quyết việc làm cho bảy vạn người thất nghiệp ở các thành phố mới giải phóng. Từ đầu năm đến nay, các thành phố Hà Nội, Hải Phòng đã tích cực chuyển được trên một vạn người lao động thiếu việc làm về nông thôn sản xuất hoặc đưa đi làm việc ở các công trường.

Song hiện nay nạn thất nghiệp ở các thành phố còn là một vấn đề tương đối nghiêm trọng. Tính đến tháng 6, ở Hà Nội và Hải Phòng còn trên ba vạn người thất nghiệp và thiếu việc làm, trong đó có 4.000 công nhân cơ khí và kiến trúc, còn phần lớn là thợ thủ công, tiểu thương và dân nghèo.

Nạn thất nghiệp là một vấn đề lâu dài, song hiện nay nếu ta không cố gắng giải quyết trong phạm vi khả năng của ta thì sẽ có ảnh hưởng xấu về mặt chính trị và xã hội.

Để tích cực giải quyết việc làm cho công nhân và lao động thất nghiệp, Trung ương đề ra mấy biện pháp sau đây:

1. Vận động những người lao động thất nghiệp ở thành phố về nông thôn sản xuất, đồng thời rất hạn chế người ở nông thôn ra thành thị kiếm việc làm

Trong hoàn cảnh nước ta hiện nay, công nghiệp chưa phát triển thì việc giải quyết nạn thất nghiệp, chủ yếu phải dựa vào

nông nghiệp. Các cấp uỷ đảng cần phối hợp với các cơ quan lao động, cứu tế, xã hội đặt kế hoạch vận động những người lao động thất nghiệp có cơ sở ở nông thôn hoặc có sức lao động, về nông thôn sản xuất. Cần giải thích cho đồng bào tự nguyện về nông thôn sản xuất, tránh lối cưỡng ép, mệnh lệnh, đồng thời cấp uỷ đảng ở các thành phố cần liên lạc với các khu uỷ, tỉnh uỷ để định kế hoạch cụ thể đưa đồng bào về nông thôn tùy theo khả năng về ruộng đất, nhà cửa và tình hình địa phương.

Trong việc chuẩn bị đưa những gia đình lao động thất nghiệp về nông thôn, các ngành có trách nhiệm, như lao động, cứu tế, ban công tác nông thôn, công an, v.v. cần phối hợp chặt chẽ giúp đồng bào giải quyết những khó khăn, như thanh toán nợ nần, bán đồ đạc, cấp giấy tờ, giúp tiền đi đường và lương ăn trong thời gian mới về nông thôn sản xuất.

Tùy theo hoàn cảnh từng gia đình, có thể định mức giúp đỡ lương ăn sản xuất từ một tháng đến bốn tháng.

Cấp uỷ đảng và ban công tác nông thôn ở những tỉnh sẽ nhận đồng bào về, cần giáo dục cho nông dân ý thức tương trợ đối với đồng bào lao động thất nghiệp, vận động giúp đỡ nông cụ, thóc giống và kinh nghiệm sản xuất, xoá bỏ những thành kiến chia rẽ giữa người thành thị và nông thôn. Đồng thời phải giáo dục cho anh chị em lao động nêu cao tinh thần tự lực cánh sinh, quyết tâm khắc phục khó khăn để sản xuất.

Việc đưa những người lao động thất nghiệp về nông thôn cần làm gấp để anh chị em kịp chuẩn bị làm mùa.

Đi đôi với việc vận động những người lao động thất nghiệp về nông thôn sản xuất, các địa phương cần giải thích cho đồng bào nông dân hiểu rõ những khó khăn hiện nay ở các thành phố và khuyên đồng bào không nên ra thành phố kiếm việc làm sau những ngày mùa. Song tuyệt đối tránh mệnh lệnh, để ảnh hưởng đến việc giao lưu giữa thành thị với nông thôn. Cần hướng dẫn phát triển thủ công nghiệp và nghề phụ gia đình để đồng bào có việc làm trong tháng ba ngày tám.

Các ngành và các cơ quan ở thành thị cần cố gắng lấy những người lao động thất nghiệp đi làm công trường hoặc làm những công việc thích hợp, để giải quyết một phần việc làm cho họ, giảm bớt việc lấy nông dân ra thành phố làm lao công hoặc làm những việc linh tinh.

Các cơ quan kinh tế cần khắc phục tư tưởng kinh doanh đơn thuần hoặc thành kiến, không dùng những người lao động thất nghiệp, không tích cực góp phần giải quyết tình trạng thất nghiệp ở các thành phố hiện nay.

Đối với cán bộ và bộ đội, các cấp uỷ và các ngành cần giải thích để tránh tình trạng đưa vợ con và người nhà đã có cơ sở ở nông thôn lên thành thị kiếm việc làm. Đối với những vợ con và người nhà của cán bộ, bộ đội hiện nay đang ở thành thị mà không có việc làm nhưng đã có cơ sở ở nông thôn thì cũng vận động đưa họ về nông thôn sản xuất.

2. Lấy công thay chẵn và cứu tế trong những trường hợp cần thiết. Đồng thời cố gắng đưa những công nhân chuyên nghiệp vào làm việc ở các xí nghiệp, công trường

Để giải quyết một phần việc làm cho lao động thất nghiệp, các thành phố cần nghiên cứu kế hoạch xây dựng mở mang thêm một số công trình như kho tàng, nhà họp, bãi bóng, bể bơi, vét sông, v.v. thực hiện việc lấy công thay chẵn.

Đối với công nhân chuyên nghiệp ở các thành phố mới giải phóng, cần tránh thành kiến hẹp hòi, mà phải tích cực giáo dục cải tạo họ và sau khi đã thẩm tra, cần mạnh dạn dùng họ vào công cuộc khôi phục công nghiệp hiện nay. Các Thành uỷ Hà Nội, Hải Phòng cần có kế hoạch tập hợp những công nhân đó, mở lớp chính trị ngắn hạn để giáo dục, nâng cao trình độ tư tưởng và giác ngộ chính trị cho họ và thẩm tra kỹ từng người, sau đó căn cứ lịch sử, trình độ giác ngộ, khả năng chuyên môn của từng người mà phân phối vào làm việc ở các xí nghiệp công trường.

Trong khi chưa xếp được đủ việc làm cho những công nhân chuyên nghiệp thì có thể tạm thời đưa một số đi làm việc ở các công trường. Song cơ quan lao động phải nắm vững danh sách và

nghề nghiệp của từng người và đặt liên lạc với họ để khi cần có thể điều động về bổ sung cho các xí nghiệp.

Đối với những công nhân và lao động ở các công trường hết việc trở về hoặc những công nhân thừa ở xí nghiệp, cần cố gắng thu xếp việc làm cho họ, tránh tình trạng thải người bừa bãi, làm cho nạn thất nghiệp tăng thêm, đồng thời cũng tránh lãng phí nhân lực, hại cho sản xuất và công quỹ của Nhà nước.

Ngoài ra các cơ quan thương nghiệp cần chú ý giúp đỡ các tập đoàn sản xuất của công nhân, có kế hoạch cung cấp nguyên liệu, đặt mua hàng với giá cả hợp lý nhằm giúp đỡ đời sống của anh em. Ngân hàng chú ý cho các tập đoàn vay vốn để sản xuất. Bộ Cứu tế xã hội và Bộ Lao động cần có kế hoạch cứu tế những gia đình công nhân thất nghiệp hoặc vì bệnh tật mất sức lao động, bị đói lâu ngày.

*

* *

Để hướng dẫn các ngành thực hiện những biện pháp trên đây, Trung ương quyết định thành lập Ban phụ trách điều chỉnh công ăn việc làm, gồm đại biểu các Bộ Lao động, Cứu tế xã hội, Tiểu ban công vận Trung ương và Ban công tác nông thôn Trung ương, Bộ Lao động và Tiểu ban công vận chịu trách nhiệm thường trực, khi cần thiết sẽ mời đại biểu các Bộ Tài chính, Công nghiệp, Văn phòng Thủ tướng phủ, v.v. để thảo luận kế hoạch phối hợp giải quyết vấn đề thất nghiệp.

Trên đây là một vài biện pháp chính để giải quyết tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm trước mắt. Mong các đồng chí nhận rõ tầm quan trọng của vấn đề và đặt kế hoạch tích cực thi hành Chỉ thị này.

T/M BAN BÍ THƯ

TRINH

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện*
Đảng toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia,
Hà Nội, 2002, t. 17, tr. 290-294.

**NGHỊ QUYẾT CỦA HỘI NGHỊ LẦN THỨ 11
MỞ RỘNG CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
ĐẢNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

Số 02/NQ-TW

(Trích)

.....

Phương châm chung cho công tác kinh tế tài chính năm 1957 là

...

Về lao động và tiền công: kiên quyết bồi dưỡng lao động về vật chất, tinh thần, kỹ thuật, nghiệp vụ, đi liền với việc phát triển sản xuất, nâng cao năng suất lao động và hiệu suất công tác. Phát huy tác dụng của công đoàn và Đoàn Thanh niên Lao động trong việc sản xuất và xây dựng.

Tiếp tục thu xếp công tác và giải quyết đời sống cho đồng bào miền Nam và bộ đội phục viên. Tìm mọi cách giải quyết dần dần nạn thất nghiệp ở thành thị. Thu hút lao động thừa ở nông thôn vào việc khôi phục thủ công nghiệp và nghề phụ gia đình.

Nghiên cứu gấp để sửa lại chế độ lương bổng và các mức tiền công hiện nay, nhất là đối với công nhân, dựa trên nguyên tắc hướng theo lao động để khuyến khích sản xuất. Đồng thời, quy định tiêu chuẩn lao động và kỷ luật lao động, nghiên cứu để áp dụng rộng rãi chế độ làm khoán.

Cải tiến điều kiện làm việc, tăng cường thêm thiết bị bảo đảm an toàn lao động ở các nhà máy, hầm mỏ, công trường. Ban hành và thực hiện một số chế độ do xã hội cần thiết.

Thi hành chế độ thưởng tăng năng suất và sáng chế phát minh. Chú trọng khuyến khích và bồi dưỡng các cán bộ kỹ thuật cao cấp.

Nghiên cứu sửa lại chế độ dân công hiện hành cho thích hợp. Quản lý chặt chẽ việc huy động và sử dụng nhân lực; hết sức tránh lãng phí.

Đẩy mạnh sản xuất làm cơ sở cho việc cải thiện đời sống, cần đặc biệt chú trọng giáo dục cho công nhân, cán bộ, nhân viên có ý thức đầy đủ đối với phong trào thi đua sản xuất và tiết kiệm, trau dồi quan điểm lao động mới, tinh thần kỷ luật lao động, ý thức trách nhiệm, ý thức tăng năng suất, hạ giá thành, bảo đảm chất lượng công tác và phẩm chất hàng hoá. Chú trọng đào tạo cán bộ kỹ thuật và công nhân chuyên nghiệp để đáp ứng kịp thời cho nhu cầu xây dựng kinh tế.

...

Cần nghiên cứu kế hoạch điều hoà và chấn chỉnh biên chế cho hợp lý, nhằm giảm bớt thành phần không sản xuất. Cần định rõ nhiệm vụ cho từng cơ quan, nhà máy, hầm mỏ, công trường để định mức biên chế cho thích hợp. Sắp xếp lại cán bộ cho hợp với nhu cầu công tác và với khả năng của mỗi người.

...

Để bảo đảm đi tới kết quả đó, cần tăng cường sự lãnh đạo kinh tế tài chính của Đảng và Nhà nước theo các hướng sau đây:

...

Cần phải giáo dục cho toàn thể đảng viên, cán bộ và nhân dân có quan niệm đúng về lao động, động viên mọi người ra sức thi đua sản xuất và tiết kiệm để xây dựng nước nhà, đồng thời luôn luôn cảnh giác đề phòng mọi âm mưu của địch phá hoại kinh tế ta, đề cao ý thức bảo vệ bí mật kinh tế.

...

Hội nghị thấy cần thi hành một cách khẩn trương những biện pháp sau đây:

...

5. Giải quyết một số việc cấp bách trong vấn đề lao động và tiền lương. Chú ý thu xếp việc làm cho những người ở các công trường đã hoàn thành việc xây dựng và những người thất nghiệp từ lâu; tiếp tục bố trí công việc cho bộ đội phục viên và một số anh chị em miền Nam.

Lãnh đạo tư tưởng chặt chẽ để thực hiện đúng mức việc điều chỉnh ngạch bậc.

Tăng cường kiểm tra để bảo đảm thực hiện những biện pháp cải thiện đời sống đề ra từ Hội nghị Trung ương lần thứ 10. Nghiên cứu kịp thời chế độ lương mới trình Trung ương xét định.

Trên cơ sở giải quyết những yêu cầu chính đáng của công nhân, bộ đội, cán bộ, nhân viên, giáo dục cho anh chị em tư tưởng chịu khó, chịu khổ, ra sức lao động và sản xuất, tăng hiệu suất công tác và năng suất lao động, giảm giá thành, đi đôi với thực hành tiết kiệm chống lãng phí.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, t. 17, tr. 719, 736, 743-744, 747, 749-750, 753.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ TRUNG ƯƠNG LẦN THỨ 12
(MỞ RỘNG)

Tháng 3 năm 1957
Về kế hoạch Nhà nước năm 1957
(Trích)

.....

II. MẤY NHIỆM VỤ CHÍNH CỦA CÁC NGÀNH

...

7. Nhiệm vụ lao động

Tích cực giảm bớt biên chế hành chính và sự nghiệp, giảm bớt số người không sản xuất ở các xí nghiệp quốc doanh, đưa số nhân lực thừa vào sản xuất nông nghiệp, vào việc khai hoang nhỏ và các ngành sản xuất khác.

Thực hiện và mở rộng chế độ làm khoán, xây dựng và thực hiện chế độ trách nhiệm, đề cao kỷ luật lao động nhằm nâng cao hiệu suất lao động và nâng cao sản xuất, trên cơ sở ấy cải thiện dần đời sống cho công nhân, viên chức ở xí nghiệp, công trường và nông trường quốc doanh.

Tăng cường công tác bảo đảm an toàn lao động, chú ý chỗ làm việc được hợp vệ sinh.

Điều chỉnh các chế độ lao động và xã hội ở các xí nghiệp, công trường, nông trường quốc doanh cho được thống nhất và hợp lý.

8. Nhiệm vụ đào tạo cán bộ

Tích cực đào tạo cán bộ kỹ thuật và khoa học, nhưng cần phải theo đúng yêu cầu của sự phát triển của các ngành và phải chú ý khả năng thu nhận sau này của biên chế nhà nước. Theo tinh thần ấy, soát lại các kế hoạch đào tạo cán bộ, soát lại việc gửi học sinh và cán bộ, công nhân ra học và thực tập ở nước ngoài. Quy định chế độ cho cán bộ, công nhân, nhân viên học tập các chuyên gia và làm việc với các chuyên gia. Khuyến khích và giúp đỡ cán bộ của ta phát triển tài năng và có điều kiện học tập kinh nghiệm của các nước anh em. Có kế hoạch điều chỉnh cán bộ kỹ thuật để sử dụng hợp lý hơn.

9. Cải thiện dần dần sinh hoạt vật chất và nâng cao trình độ văn hoá của nhân dân

Phải coi việc thực hiện chế độ làm khoán là biện pháp mấu chốt hiện nay để nâng cao hiệu suất lao động, đẩy mạnh sản xuất và trên cơ sở ấy mà tăng tiền lương của công nhân các xí nghiệp công nghiệp, nông nghiệp, lâm nghiệp và công trường.

Trong tình hình hiện nay, việc cấp bách nhất để thực hiện cải thiện sinh hoạt của nhân dân là giữ vững giá hàng và giải quyết dần thất nghiệp.

...

III. MỘT SỐ BIỆN PHÁP CẤP BÁCH VÀ VIỆC TĂNG CƯỜNG LÃNH ĐẠO THỰC HIỆN KẾ HOẠCH

...

2. Để đảm bảo hoàn thành kế hoạch nhà nước 1957, chủ yếu phải đẩy mạnh sản xuất và thực hành tiết kiệm, đặc biệt chú trọng những biện pháp sau đây:

a) Đề cao kỷ luật lao động trong tất cả các xí nghiệp, công trường, nông trường, các tổ chức kinh doanh và các cơ quan hành

chính. Tiến tới quy định và thực hiện chế độ trách nhiệm của từng đơn vị, từng cá nhân trong sản xuất, trong công tác. Phải nghiên cứu và ban hành mọi điều quy định cần thiết về chế độ kỷ luật lao động, kỷ luật công tác và chế độ trách nhiệm.

b) Thực hiện từng bước chế độ hạch toán kinh tế tại các xí nghiệp quốc doanh, nhằm phát huy tinh thần tích cực trong việc quản lý xí nghiệp, nâng cao năng suất lao động, tăng thêm sản lượng, cải tiến phẩm chất, hạ thấp giá thành, sử dụng thật hợp lý tiền vốn, chống lãng phí, do đó mà tăng vốn tích lũy cho Nhà nước, đồng thời cải thiện dần dần đời sống của người lao động.

c) Mở cuộc *vận động sản xuất và tiết kiệm* một cách có kế hoạch có lãnh đạo, chủ yếu nhằm giáo dục và động viên công nhân, nông dân, trí thức, cán bộ, nhân viên và toàn thể nhân dân đề cao ý thức lao động sản xuất và công tác để xây dựng đất nước, đề cao ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, đề cao tinh thần tự lực cánh sinh, đề cao đức tính làm việc cần cù, sinh sống giản dị, chống những tư tưởng không đúng như: không muốn lao động, khinh thường sản xuất, thiếu kỷ luật và trách nhiệm.

Do kết quả giáo dục tư tưởng, cuộc vận động sản xuất và tiết kiệm có tác dụng thúc đẩy mọi người cố gắng hoàn thành kế hoạch nhà nước năm 1957, tạo ra không khí và điều kiện tốt để bước đầu thực hiện việc khai hoang nhỏ và việc chỉnh đốn biên chế theo hướng chuyển người về sản xuất. Để đạt mục đích ấy, phải chuẩn bị chu đáo trong Đảng, trong cán bộ và trong nhân dân. Phải có kế hoạch toàn diện, cụ thể, thiết thực, theo yêu cầu và mức độ thích đáng. Phải liên tục đẩy cuộc vận động sản xuất và tiết kiệm thành thường xuyên.

...

3. Song song với việc đẩy mạnh sản xuất và thực hành tiết kiệm, để thực hiện kế hoạch nhà nước, trong năm 1957 phải kiên quyết giải quyết mấy vấn đề quan trọng và cấp bách hiện nay:

...

c) Đặt kế hoạch cụ thể và bước đầu thực hiện chỉnh đốn biên chế. Đây là một công tác rất trọng yếu, có tác dụng về nhiều mặt: hợp lý hoá tổ chức và nâng cao năng suất lao động, năng suất công tác trong các ngành; ổn định tư tưởng cán bộ và nhân viên, giảm chi phí của Nhà nước, tăng thêm lực lượng sản xuất, tạo điều kiện để cải thiện đời sống cho công nhân, cán bộ và viên chức. Do đó, cần nghiên cứu chu đáo và kiên quyết tiến hành chỉnh đốn biên chế.

Trong phạm vi khả năng còn bị hạn chế hiện nay, bước đầu cải tiến chế độ tiền lương bằng cách thực hiện dần dần chế độ lương khoán và tiền thưởng năng suất tại các xí nghiệp, công trường và nông trường, điều chỉnh hợp lý tiền lương của cán bộ, nhân viên hành chính trên cơ sở chế độ lương hiện hành; thực hiện một chế độ phụ cấp thích hợp cho cán bộ trí thức và kỹ thuật cao cấp. Đồng thời, phải tiếp tục nghiên cứu để hoàn thành việc xây dựng chế độ lương mới, theo Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 11.

d) Đặt kế hoạch thiết thực và hợp lý nhằm dần dần thu xếp công tác cho bộ đội phục viên, đồng bào miền Nam tập kết, cho những người sẽ ra ngoài biên chế, những người chưa có công ăn việc làm, bằng cách đưa họ về nông thôn, thu hút vào các ngành thủ công nghiệp và nhất là bằng cách tổ chức khai hoang nhỏ theo một kế hoạch được nghiên cứu toàn diện và chu đáo, tiến hành thận trọng và vững chắc. Công tác khai hoang nhỏ có ý nghĩa quan trọng về các mặt kinh tế, chính trị, xã hội và quốc phòng. Nó có tác dụng góp phần dần dần giải quyết nạn thất nghiệp, mở thêm những khu vực sản xuất, góp phần xây dựng và củng cố hậu phương.

4. Để bảo đảm hoàn thành kế hoạch nhà nước năm 1957 cũng như để bảo đảm giải quyết mấy vấn đề quan trọng và cấp bách hiện nay, việc lãnh đạo và tổ chức thực hiện có tính chất quan trọng và quyết định.

...

Phải tăng cường lãnh đạo tư tưởng.

...

Mỗi người phải nâng cao nhiệt tình cách mạng của mình đối với nhiệm vụ lao động sản xuất, thật sự sản xuất, thật sự công tác, thật sự coi lao động là vinh quang. Phải ra sức lao động sản xuất, chúng ta mới cải thiện được đời sống vật chất và văn hoá của nhân dân ta. Đồng thời, phải thực hành tiết kiệm, triệt để chống lãng phí, chúng ta mới phát huy và bồi dưỡng được kết quả lao động sản xuất của mình.

...

Về *lãnh đạo chính sách*, phải nghiên cứu, quyết định và công bố kịp thời những chính sách cần thiết mà tình hình và công tác đang đòi hỏi, như: chính sách đối với công thương nghiệp tư bản tư nhân; chính sách đối với thủ công nghiệp; chính sách lao động; chính sách tiền lương; chính sách công đoàn; chính sách đối với hợp tác xã mua bán; các chính sách cụ thể về kinh tế tài chính ở miền núi¹ chính sách của Đảng và Chính phủ quán triệt và được thi hành đúng đắn từ trên xuống dưới. Phải kết hợp công tác của các ngành Đảng, chính, quân, dân chung quanh công tác sản xuất và tiết kiệm.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, t. 18, tr. 258, 263, 270-273, 275-278, 280-281.

1. Chính sách về quan hệ kinh tế Bắc Nam.

NGHỊ QUYẾT CỦA BỘ CHÍNH TRỊ

Số 40-NQ/TW, tháng 4 năm 1958

**Về vấn đề kiện toàn tổ chức, chấn chỉnh biên chế,
và điều chỉnh cán bộ**
(Kèm Thông tri số 360-VP/TW)
(Trích)

.....

II. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU, NỘI DUNG, PHƯƠNG CHÂM KIỆN TOÀN TỔ CHỨC, CHẤN CHỈNH BIÊN CHẾ VÀ ĐIỀU CHỈNH CÁN BỘ

Từ khi hoà bình lập lại, miền Bắc nước ta đã bước vào thời kỳ quá độ tiến lên chủ nghĩa xã hội. Nhiệm vụ trung tâm của nền chuyên chính dân chủ nhân dân của ta là xây dựng và cải tạo nền kinh tế quốc dân theo chủ nghĩa xã hội, khôi phục và phát triển kinh tế, phát triển văn hoá một cách có kế hoạch, cải thiện dần đời sống của nhân dân. Hiện nay, chúng ta đã căn bản hoàn thành nhiệm vụ khôi phục kinh tế và đang bắt tay vào việc thực hiện kế hoạch dài hạn đầu tiên nhằm bước đầu thực hiện nhiệm vụ cách mạng nói trên.

Vì vậy, vấn đề đặt ra một cách khẩn trương là phải nghiên cứu việc kiện toàn tổ chức, giảm nhẹ biên chế, điều chỉnh cán bộ cho phù hợp với tình hình và nhiệm vụ mới, đảm bảo hoàn thành tốt các công tác, chủ yếu là thực hiện thắng lợi kế hoạch ba năm.

A. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU CỦA CÔNG TÁC KIẾN TOÀN TỔ CHỨC HIỆN NAY LÀ

1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với mọi mặt công tác, nhất là công tác kinh tế, tài chính, văn hoá; tăng cường hệ thống chuyên chính dân chủ nhân dân cho phù hợp với nhiệm vụ của thời kỳ quá độ tiến lên chủ nghĩa xã hội, đặc biệt chú trọng phát huy vai trò và tác dụng của chính quyền nhà nước.

2. Làm cho nguyên tắc dân chủ tập trung được thể hiện trong tổ chức chỉ đạo và công tác của Đảng và Nhà nước, đảm bảo sự lãnh đạo tập trung thống nhất của Trung ương Đảng và của Chính phủ đồng thời phát huy tính tích cực, sáng tạo của các địa phương và các ngành.

3. Phân phối, sử dụng cán bộ và nhân lực nói chung cho hợp lý hơn, có lợi cho việc chấp hành mọi nhiệm vụ công tác, chủ yếu là thực hiện kế hoạch nhà nước, đẩy mạnh sản xuất nông nghiệp và công nghiệp.

B. NỘI DUNG CHỦ YẾU CỦA VIỆC KIẾN TOÀN TỔ CHỨC

Căn cứ vào mục đích, yêu cầu nói trên, nội dung chủ yếu của công tác kiến toàn tổ chức là:

1. Kiến toàn các cơ quan lãnh đạo và bộ máy giúp việc các cấp uỷ đảng từ Trung ương tới xã, xí nghiệp, nông trường, trường học, cửa hàng, v.v. nhất là về chất lượng, làm cho các cấp uỷ đảng có thể lãnh đạo thống nhất và tập trung mọi mặt công tác của Đảng và Nhà nước, nhất là công tác kinh tế tài chính, đồng thời định rõ quan hệ giữa Đảng và chính quyền, định rõ vai trò, trách nhiệm lãnh đạo của Đảng đối với chính quyền. Tiến hành bầu cử lại các cơ quan lãnh đạo của Đảng từ xã trở lên.

2. Kiến toàn Chính phủ Trung ương và các Uỷ ban hành chính tỉnh, huyện, xã trước hết là cấp Trung ương và cấp tỉnh, làm cho

cơ quan chính quyền các cấp có đủ khả năng và uy tín là công cụ chủ yếu của Đảng để thực hiện những nhiệm vụ của thời kỳ quá độ tiến lên chủ nghĩa xã hội. Tiến hành bầu cử Quốc hội, bầu cử Hội đồng nhân dân và Ủy ban hành chính các cấp.

3. Kiện toàn tổ chức cơ quan lãnh đạo của các đoàn thể quần chúng, nhất là Công đoàn và Đoàn Thanh niên Lao động từ Trung ương đến cơ sở. Chú trọng phát huy tác dụng của các đoàn thể quần chúng trong mọi công tác nhà nước.

4. Quy định lại hệ thống tổ chức của bộ máy nhà nước và hệ thống tổ chức của Đảng, làm cho cơ quan lãnh đạo của Đảng và của chính quyền liên hệ mật thiết với quần chúng, hơn nữa, làm cho cơ quan trung ương liên hệ chỉ đạo với cơ sở được sát và nhanh hơn nữa: bỏ cấp khu ở đồng bằng (riêng Khu IV sau khi bỏ khu, có thể tổ chức một hình thức quá độ như Ban cán sự để giúp Trung ương theo dõi hướng dẫn các tỉnh trong một thời gian), nghiên cứu điều chỉnh lại địa giới một số tỉnh và huyện để thuận tiện cho sự lãnh đạo của Trung ương và cho việc phát triển kinh tế và văn hoá của địa phương.

5. Thực hiện từng bước việc phân cấp quản lý về các mặt kinh tế tài chính, văn hoá. Tăng dần quyền hạn cho các khu vực dân tộc tự trị.

6. Chấn chỉnh lại tổ chức của Chính phủ Trung ương và của các cấp chính quyền địa phương, các cơ quan giúp việc của Đảng ở các cấp cho thích hợp, chủ yếu là các cơ quan kinh tế tài chính; tổ chức thêm những cơ quan cần thiết; sáp nhập những cơ quan có thể sáp nhập được; thực hiện giản chính cơ quan theo nguyên tắc bỏ bớt cấp trung gian, bỏ bớt thủ tục hành chính không cần thiết, quy định nhiệm vụ, quyền hạn các cơ quan cho rõ ràng cụ thể, bớt những việc làm trùng nhau, xây dựng các chế độ công tác cần thiết nhằm đảm bảo nguyên tắc lãnh đạo tập trung thống nhất và nên nếp làm việc dân chủ tập thể, phát huy khả năng của cán bộ, phát huy hiệu suất công tác ở các cơ quan hơn nữa.

7. Điều chỉnh việc phân phối cán bộ, nhằm bố trí các cán bộ lãnh đạo chủ yếu theo đúng đường lối công tác cán bộ của Đảng để

đảm bảo sự lãnh đạo vững mạnh của Đảng trong các cơ quan nhà nước, tập trung cán bộ vào ngành kinh tế tài chính (trọng điểm là các ngành nông nghiệp, thương nghiệp, công nghiệp, thuỷ lợi và kiến trúc, Uỷ ban Kế hoạch, Cục Thống kê); tăng cường cán bộ lãnh đạo cho các cơ quan chủ yếu ở Trung ương, bớt cán bộ ở cấp trung ương để tăng cường cho tỉnh, huyện, xã, cho các cơ sở như xí nghiệp, nông trường, cửa hàng lớn, trường đại học, trường chuyên nghiệp; tuy nhiên không được coi nhẹ các ngành khác. Tiếp tục tinh giản bộ máy hành chính, điều người không có khả năng làm việc ở cơ quan mà có khả năng sản xuất sang tăng cường cho mặt trận sản xuất; nắm lại lực lượng cán bộ chính trị có hiểu biết về kỹ thuật và lực lượng cán bộ kỹ thuật để có kế hoạch sắp xếp tập trung cán bộ kỹ thuật vào các cơ quan kinh tế, văn hoá, thích hợp với khả năng nghề nghiệp của mỗi người.

Nhân dịp này xem xét lại việc bố trí và sử dụng cán bộ miền Nam, có kế hoạch bố trí cán bộ miền Nam vào tất cả các ngành, các cấp từ Trung ương tới xã để đào tạo cán bộ cho nhu cầu sau này của miền Nam.

Trong việc điều chỉnh cán bộ, kết hợp đưa cán bộ xuống cơ sở để rèn luyện cán bộ trong công tác quần chúng, công tác sản xuất.

C. PHƯƠNG CHÂM TIẾN HÀNH KIẾN TOÀN TỔ CHỨC

1. Công tác kiến toàn tổ chức, chấn chỉnh biên chế phải tiến hành thận trọng, tránh những xáo trộn không cần thiết và có hại, đồng thời phải tích cực, nhìn toàn diện nhưng có kế hoạch từng bước, có trọng tâm, trọng điểm, trước tiên là chú trọng cấp trung ương và các ngành kinh tế tài chính.

2. Kiến toàn tổ chức, chấn chỉnh biên chế phải đi đôi với sửa đổi lề lối làm việc, xây dựng chế độ công tác và nâng cao trình độ chính trị, văn hoá và nghiệp vụ cho cán bộ.

3. Công tác kiến toàn tổ chức phải dựa trên chính sách cán bộ của Đảng, nhằm đoàn kết cán bộ, đoàn kết toàn Đảng, và bồi dưỡng cán bộ.

4. Cần tránh tình trạng vì kiện toàn tổ chức mà làm chậm hoặc trở ngại việc thi hành kế hoạch nhà nước. Cần hết sức coi trọng công tác tư tưởng trong cán bộ và nhân dân, làm cho mỗi người tích cực tham gia vào công tác kiện toàn tổ chức, chấn chỉnh biên chế.

III. NHỮNG VIỆC CHÍNH CẦN LÀM TRONG NĂM 1958

1. Mục đích, yêu cầu, nội dung và phương châm công tác kiện toàn tổ chức nói trên có tính chất lâu dài, trong năm 1958 cần cố gắng thực hiện mấy việc chủ yếu như sau:

- Quy định hệ thống tổ chức chính quyền và nhiệm vụ, quyền hạn, chế độ trách nhiệm của các cơ quan.

- Bỏ cấp khu ở đồng bằng; bước đầu kiện toàn các cơ quan trung ương; bước đầu kiện toàn cấp tỉnh, chủ yếu là các cơ quan kinh tế, các đơn vị sản xuất và doanh nghiệp quan trọng (như xí nghiệp, công trường, nông trường, cửa hàng lớn).

- Có kế hoạch giúp đỡ tỉnh trong việc kiện toàn huyện và xã.

- Về biên chế thì tùy khả năng mà chuyển dần dần người không thích hợp trong biên chế hành chính sang sản xuất.

2. Cần tranh thủ nghiên cứu điều lệ tổ chức chính quyền và phương án kiện toàn Chính phủ Trung ương trong tháng 4 để kịp đưa ra thảo luận ở Quốc hội.

Tiến hành điều chỉnh và sắp xếp những cán bộ chủ yếu ở Trung ương, tỉnh, huyện xong vào khoảng tháng 7-1958.

3. Cố gắng nghiên cứu chính sách (kể cả chính sách đối với cán bộ xã), hoặc ít nhất sớm nghiên cứu xong những điểm chủ yếu trong chính sách cán bộ để làm cơ sở cho việc kiện toàn tổ chức, điều chỉnh cán bộ.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, t. 19, tr. 123, 129-134.

CHỈ THỊ CỦA BAN BÍ THƯ

Số 110-CT/TW, ngày 21 tháng 10 năm 1958

**Về việc tổ chức cho các giáo sư, giảng viên,
cán bộ, sinh viên các trường đại học và học sinh
các trường chuyên nghiệp trung cấp đi tham gia
lao động sản xuất**

Các trường đại học và chuyên nghiệp trung cấp đã hoàn thành đợt học tập chính trị có tính chất chỉnh huấn có kết quả tốt. Qua đợt học tập đó, toàn thể giáo viên, sinh viên, học sinh và cán bộ đã bước đầu nâng cao được nhận thức về nhà trường xã hội chủ nghĩa, đã phân biệt được hai đường lối hoàn toàn trái ngược nhau về xây dựng nhà trường: đường lối xã hội chủ nghĩa và đường lối tư bản chủ nghĩa; nhận ra được những sai lầm và thiếu sót về lập trường, quan điểm trong việc giảng dạy và học tập trong các trường học của chúng ta. Sau khi học tập, toàn thể cán bộ, sinh viên, học sinh đều thấy cần thiết phải có những cải cách trong việc giảng dạy và học tập để làm cho sinh viên và học sinh sau khi tốt nghiệp ở trường, có thể đem những hiểu biết của mình ra phục vụ nhân dân lao động trong công cuộc xây dựng xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc một cách đắc lực.

Để củng cố và phát triển kết quả của đợt học tập đó và bước đầu thực hiện chế độ tham gia lao động của các trường đại học và chuyên nghiệp trung cấp, bắt đầu năm học 1958 - 1959 này Ban Bí thư quyết định:

Bộ Giáo dục và các bộ có trường chuyên nghiệp trung cấp cần tổ chức cho giáo sư, sinh viên, cán bộ và học sinh ở các trường đại

học và chuyên nghiệp trung cấp tham gia *lao động sản xuất trong một thời gian là từ một tháng đến hai tháng*.

Mục đích của đợt tham gia lao động sản xuất này là tạo thêm cơ hội thuận lợi cho giáo sư, giảng viên, cán bộ, sinh viên, học sinh các trường đại học và chuyên nghiệp trung cấp rèn luyện lập trường, tư tưởng xã hội chủ nghĩa, khắc phục tình trạng nhà trường tách rời thực tế, tách rời lao động, tách rời quần chúng công nông. Cụ thể là:

1. Qua lao động sản xuất mà bồi dưỡng thêm tư tưởng xã hội chủ nghĩa và tình cảm của giai cấp công nhân, thấy được sức lao động sáng tạo vĩ đại của quần chúng công nông để tăng thêm nhiệt tình và xác định thái độ phục vụ quần chúng lao động và đồng cam cộng khổ với họ.

2. Bước đầu gắn liền nhà trường với đời sống, với lao động sản xuất; rút kinh nghiệm việc tham gia lao động đợt này để chuẩn bị cho việc đặt một chế độ nghĩa vụ lao động thường xuyên, coi lao động sản xuất là mục tiêu phục vụ chủ yếu của giáo dục trong các trường đại học và chuyên nghiệp để sau khi tốt nghiệp, sinh viên và học sinh có thể đem kiến thức ra phục vụ nhân dân sản xuất.

Việc tổ chức cho các trường đại học và chuyên nghiệp đi tham gia lao động sản xuất đợt này là lần đầu tiên được chính thức đặt ra trên một quy mô lớn, cho nên cần phải nắm vững những phương châm dưới đây:

1. Kiên quyết, tích cực nhưng phải thận trọng và chu đáo. Căn cứ vào sức lãnh đạo có thể bảo đảm chắc chắn được đến đâu thì tổ chức cho giáo sư, giảng viên, cán bộ, sinh viên và học sinh đi lao động đến đấy. Không nhất thiết tổ chức đi đồng loạt.

2. Phải căn cứ vào tinh thần tự nguyện tự giác của từng người, tuyệt đối không cưỡng bức, mệnh lệnh. Việc động viên tinh thần tự giác của giáo sư, giảng viên, cán bộ, sinh viên và học sinh phải tiến hành sâu rộng và nhất là phải để cho họ có thì giờ suy nghĩ: đi lao động có lợi ích cho họ như thế nào và để họ tự quyết định; không nên dùng lối động viên ào ạt cốt làm cho họ bùng bột nhất thời, kỳ

thật còn thiếu cơ sở tự giác cần thiết. Muốn cho cơ sở tự giác của họ thật chắc chắn, cần phải nói rõ thuận lợi và khó khăn trong khi đi tham gia lao động sản xuất. (Đối với những người không muốn đi lao động ở xí nghiệp, công trường, nông trường, nông thôn thì tổ chức cho họ lao động ngay ở trường: sửa sang trường lớp, làm vệ sinh, sửa lối đi, đào cống rãnh, trồng rau, trồng hoa, v.v.).

3. Việc tham gia lao động phải căn cứ vào tình hình sức khoẻ của từng người mà bố trí công việc cho thích hợp. Những người già, yếu có thể cho đi tham quan, không tham gia lao động hoặc tham gia rất ít. Nguyên tắc là phải bảo đảm cho sau đợt tham gia lao động này, tư tưởng của thầy cũng như trò lành mạnh hơn, sức khoẻ không bị giảm sút trái lại được tăng hơn.

4. Phải chú trọng công tác giáo dục tư tưởng, giữ vững kỷ luật của tập thể và đặt quan hệ tốt với quần chúng nhân dân địa phương, không để xảy ra những việc đáng tiếc, gây ảnh hưởng xấu cho nhà trường.

5. Phải sắp xếp khéo để bảo đảm dạy đủ chương trình học trong cả năm; làm sao cho sau khi giáo sư, giảng viên, cán bộ, sinh viên, học sinh đi tham gia lao động sản xuất về, việc giảng dạy không vì thời gian bị rút ngắn mà qua loa, đại khái. Muốn thế, phải nghiên cứu để chỉnh lý lại chương trình và cải tiến cách giảng dạy của các trường đại học và chuyên nghiệp trung cấp.

Để bảo đảm việc thực hiện tốt chủ trương đó, cần phải làm những việc dưới đây:

1. Các bộ, các trường cần phái người về địa phương liên hệ với các tỉnh uỷ, điều tra nghiên cứu xem có thể đưa bao nhiêu người về những xã nào có đủ công việc làm, nông cụ, nhà ở và lương thực. Phải cử một số người đến tận địa phương chuẩn bị đầy đủ rồi mới gửi giáo sư, cán bộ, sinh viên và học sinh đến.

2. Ngoài việc chuẩn bị tư tưởng như đã nói trên, về mặt vật chất, các bộ và các trường cũng phải chuẩn bị đầy đủ tiền, lương thực, quần áo, thuốc men, v.v.. Trong trường hợp giáo sư, giảng viên, cán bộ, sinh viên, học sinh đi ba cùng với nông dân, công

nhân ở nông thôn, xí nghiệp thì các bộ, các trường cũng phải chuẩn bị chu đáo về mặt sinh hoạt vật chất cũng như về mặt săn sóc sức khoẻ cho họ.

3. Các bộ và các ngành có liên quan cần tích cực giúp đỡ Bộ Giáo dục và các bộ có trường chuyên nghiệp về những vấn đề cần thiết.

4. Các tỉnh uỷ cần có kế hoạch giải thích cho nhân dân địa phương hiểu rõ chủ trương của Trung ương để có thái độ tiếp đón tốt và bản thân các tỉnh uỷ cần liên hệ chặt chẽ với giáo sư, cán bộ, sinh viên, học sinh các trường đến địa phương mình để giúp đỡ họ trong lao động và sinh hoạt.

5. Các đảng bộ, các chi bộ và chi đoàn thanh niên lao động thuộc các trường đại học và chuyên nghiệp phải có kế hoạch lãnh đạo thực hiện chủ trương này thật cụ thể và phải làm cho đảng viên, đoàn viên nêu cao vai trò tích cực, gương mẫu.

Việc tổ chức cho các trường đại học và chuyên nghiệp đi tham gia lao động sản xuất đợt đầu tiên này rất quan trọng. Thực hiện tốt đợt này thì sẽ ảnh hưởng tốt đến sự rèn luyện lập trường, tư tưởng của giáo sư, cán bộ, sinh viên, học sinh; nếu sơ suất để xảy ra những việc không hay thì sẽ có ảnh hưởng xấu. Bởi vậy, Trung ương mong rằng các Đảng đoàn các bộ, các cấp bộ đảng trong các trường đại học và chuyên nghiệp và các cấp uỷ đảng ở địa phương nghiên cứu kỹ và chấp hành chu đáo Chỉ thị này.

T/M BAN BÍ THƯ
NGUYỄN DUY TRINH

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, t. 19, tr. 379-383.

**NHIỆM VỤ VÀ PHƯƠNG HƯỚNG
CỦA KẾ HOẠCH 5 NĂM LẦN THỨ NHẤT
PHÁT TRIỂN KINH TẾ QUỐC DÂN
(1961-1965)**

**Báo cáo bổ sung tại Đại hội đại biểu toàn quốc
lần thứ III**

Do đồng chí Nguyễn Duy Trinh trình bày

Ngày 7 tháng 9 năm 1960

(Trích)

.....

**II. NHIỆM VỤ CƠ BẢN CỦA KẾ HOẠCH
5 NĂM LẦN THỨ NHẤT**

...

3. Tiến dần lên phân bố hợp lý sức sản xuất

Trong nền kinh tế miền Bắc nước ta, trình độ sản xuất nói chung còn lạc hậu, tình hình phân phối sức sản xuất giữa công nghiệp và nông nghiệp, và giữa các vùng rất không đều nhau. Chúng ta phải phấn đấu để xoá bỏ những di tích ấy của chế độ thực dân và phong kiến. Đi đôi với việc mở rộng và củng cố quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa, và dựa trên cơ sở ấy, chúng ta phải đẩy mạnh phát triển sức sản xuất và tiến dần lên phân bố sức sản xuất cho hợp lý.

Trong quá trình thực hiện đường lối ưu tiên phát triển công nghiệp nặng một cách hợp lý, đồng thời ra sức phát triển nông

ngiệp và công nghiệp nhẹ, chúng ta sẽ điều chỉnh sức sản xuất giữa công nghiệp và nông nghiệp, kết hợp chặt chẽ giữa công nghiệp và nông nghiệp, giữa công, nông nghiệp và giao thông vận tải. Cũng trong quá trình ấy, chúng ta cần chú trọng tiến dần lên *phân bố hợp lý sức sản xuất ở miền xuôi và miền núi*, mở mang các vùng kinh tế, thực hiện từng bước và một cách có kế hoạch sự phân công và phối hợp giữa các vùng kinh tế. Giải quyết vấn đề này, chúng ta cần kết hợp ba mặt: hết sức lợi dụng mọi khả năng về tài nguyên và đất đai, về người, về kỹ thuật, đẩy mạnh phát triển kinh tế và văn hoá ở đồng bằng và miền núi một cách nhịp nhàng để bổ sung cho nhau; giúp đỡ đồng bào các dân tộc thiểu số tiến kịp dân tộc đa số; nâng cao đời sống vật chất và văn hoá của nhân dân ở miền núi, tăng cường đoàn kết giữa các dân tộc trong nước để phấn đấu cho chủ nghĩa xã hội; kết hợp giữa phát triển kinh tế và củng cố quốc phòng, tăng cường củng cố hậu phương, củng cố biên giới, tích cực bảo vệ miền Bắc là cơ sở vững mạnh của cuộc đấu tranh thống nhất Tổ quốc.

Trong kế hoạch 5 năm lần thứ nhất, chúng ta cần *đẩy mạnh phát triển kinh tế và văn hoá ở miền xuôi*, đó là chỗ dựa để tiến hành công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội trên toàn miền Bắc. Đối với các thành phố, các khu công nghiệp sẵn có, cần tích cực mở rộng theo một quy hoạch hợp lý; riêng ở Hà Nội sẽ xây dựng thêm một số xí nghiệp, dần dần xây dựng thủ đô của ta thành một trung tâm công nghiệp quan trọng, nhưng cũng phải đề phòng xu hướng muốn tập trung xây dựng trong một thời gian ngắn quá nhiều xí nghiệp ở Hà Nội, gây nên khó khăn về nhiều mặt.

Đi đôi với việc phát triển kinh tế và văn hoá ở miền xuôi, cần ra sức phấn đấu để *thay đổi một bước bộ mặt kinh tế và văn hoá ở miền núi, tạo cơ sở vững chắc cho những bước phát triển về sau với quy mô lớn hơn*. Cần chuyển một bộ phận lực lượng của Nhà nước và của nhân dân ở miền xuôi lên một số vùng miền núi, xây dựng một số nông trường và lâm trường, một số công trình thủy lợi, một

số xí nghiệp công nghiệp nặng và công nghiệp nhẹ, mở một số trường chuyên nghiệp cần cho việc đào tạo cán bộ, phát triển và củng cố các trục giao thông chính về đường sắt, đường bộ và đường thủy nối thông giữa các vùng, xây dựng các khu vực sản xuất công nghiệp, nông nghiệp, xây dựng một số thành thị ở miền núi. Kết hợp với các công trình do Trung ương xây dựng, các địa phương miền núi cần nắm trọng tâm là ra sức phát triển nông nghiệp và lâm nghiệp, đồng thời tích cực phát triển công nghiệp địa phương, mở mang các đường giao thông địa phương đến các hợp tác xã, mở rộng lưới thương nghiệp xã hội chủ nghĩa, đẩy mạnh phát triển các sự nghiệp giáo dục, văn hoá, y tế.

Trong kế hoạch 5 năm và trong các kế hoạch sau, chúng ta sẽ xây dựng nhiều công trình về công nghiệp, nông nghiệp, giao thông..., cơ cấu kinh tế ở miền Bắc sẽ có những tiến bộ căn bản, các khu vực sản xuất công nghiệp và nông nghiệp cũng sẽ ngày càng mở rộng. Tình hình ấy đòi hỏi chúng ta phải chú trọng *điều tra nghiên cứu mọi mặt, phải xây dựng quy hoạch* về các ngành cần thiết, quy hoạch của một số vùng kinh tế, xây dựng quy hoạch chung của toàn quốc về các công trình trọng điểm, sắp xếp toàn diện các cơ sở cho phù hợp với yêu cầu phân bố sức sản xuất...

Để đẩy mạnh phát triển sức sản xuất và tiến dần lên phân bố hợp lý sức sản xuất, chúng ta phải chấp hành đúng đắn phương châm *kết hợp các công trình loại lớn, loại vừa và loại nhỏ*.

...

III. NHIỆM VỤ CỦA CÁC NGÀNH KINH TẾ VÀ VĂN HOÁ TRONG KẾ HOẠCH 5 NĂM LẦN THỨ NHẤT

...

5. Nâng cao năng suất và hạ giá thành, quản lý tốt công tác tài chính và tiền tệ

Theo tinh thần cần kiệm xây dựng Tổ quốc, trong kế hoạch 5 năm

lần thứ nhất, chúng ta phải ra sức phấn đấu tăng năng suất, hạ giá thành và phải quản lý tốt công tác tài chính, tiền tệ.

Nâng cao năng suất lao động và hạ giá thành sản phẩm là hai mặt của một vấn đề cơ bản của cuộc vận động sản xuất và tiết kiệm, là hướng chính để tăng tích lũy và tạo cơ sở tiến tới thực hiện giảm giá một số hàng, cải thiện đời sống của nhân dân. Các ngành công nghiệp, nông nghiệp, xây dựng cơ bản, vận tải, thương nghiệp, trước hết là các ngành kinh doanh của Nhà nước phải coi đó là nhiệm vụ thường xuyên của mình; phải động viên toàn thể cán bộ, công nhân, viên chức hết sức phát huy mọi khả năng tiềm tàng, phấn đấu không ngừng tăng năng suất lao động và hạ giá thành sản phẩm. Cần phải nghiêm khắc phê phán xu hướng lệch lạc trong khi thực hiện kế hoạch là chỉ chạy theo sản lượng, không chú trọng các chỉ tiêu về năng suất, giá thành và phẩm chất sản phẩm. Đồng thời, cần phải đề cao trong cán bộ và công nhân ý thức bảo hộ lao động, thường xuyên kiểm tra việc thi hành các quy chế về bảo đảm an toàn lao động, hết sức ngăn ngừa các tai nạn lao động.

Để nâng cao năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm, cần phải tích cực phấn đấu trên các mặt sau đây:

Bồi dưỡng nhiệt tình lao động và đề cao kỷ luật lao động trong công nhân, đi đôi với nâng cao trình độ kỹ thuật, khuyến khích cải tiến công cụ, cải tiến kỹ thuật, áp dụng kỹ thuật tiên tiến.

Nghiên cứu biên chế lao động thật sát, và chấp hành đúng kỷ luật về biên chế; cải tiến tổ chức lao động và sử dụng lao động cho thật tốt và chấp hành nghiêm chỉnh chế độ lao động.

Sử dụng tốt công suất thiết bị, hết sức phát huy năng lực của thiết bị, đi đôi với bảo dưỡng thiết bị.

...

Tăng năng suất lao động và hạ giá thành sản phẩm là kết quả phấn đấu của tập thể công nhân trong cả dây chuyền sản xuất, của cả lãnh đạo và quần chúng trong toàn bộ công tác quản lý xí nghiệp, của tất cả các ngành có quan hệ với nhau trong các hoạt

động kinh tế; cho nên cần phải đề cao ý thức trách nhiệm của mỗi bộ phận đối với tập thể sản xuất, bồi dưỡng tinh thần hợp tác xã hội chủ nghĩa trong lao động. Về lãnh đạo, phải lập kế hoạch chính xác, dựa trên những định mức tiên tiến về lao động, về sử dụng máy móc, về tiêu hao nguyên liệu, nhiên liệu, vật liệu; và phải nắm vững việc chỉ đạo thực hiện, quán xuyến mọi mặt, tập trung sức thúc đẩy các khâu yếu và các khâu quan trọng để thúc đẩy toàn diện; nâng cao trình độ quản lý xí nghiệp theo kịp yêu cầu phát triển của sản xuất, hết sức phát huy tính tích cực và sáng tạo của công nhân.

...

6. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và công nhân lành nghề; đẩy mạnh công tác nghiên cứu và phổ biến khoa học, kỹ thuật

Để phục vụ kế hoạch 5 năm lần thứ nhất và chuẩn bị cho kế hoạch sau, cần phải ra sức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và công nhân lành nghề theo quy mô lớn và đẩy mạnh công tác khoa học, kỹ thuật. Đó là những vấn đề mấu chốt để bảo đảm đẩy mạnh phát triển kinh tế, cũng là những vấn đề cơ bản của cuộc cách mạng xã hội chủ nghĩa về văn hoá và kỹ thuật.

Cần phải có kế hoạch dài hạn về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, phương hướng chủ yếu là đào tạo nhiều cán bộ kỹ thuật, khoa học cho những ngành sản xuất có tầm quan trọng lớn đối với việc xây dựng cơ sở vật chất và kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội như công nghiệp, nông nghiệp, xây dựng cơ bản, thủy lợi và cải tạo đất, giao thông vận tải và các ngành phục vụ việc mở rộng công tác đào tạo cán bộ như sư phạm, khoa học cơ bản. Đồng thời cần chú trọng đào tạo nhiều cán bộ quản lý kinh tế, quản lý hành chính, cán bộ các ngành khoa học xã hội. Cần kết hợp cả ba mặt chính trị, văn hoá và kỹ thuật, nghiệp vụ, lấy chính trị làm gốc, nhằm xây dựng một đội ngũ trí thức trung thành với chủ nghĩa xã hội, có trình độ kỹ thuật, nghiệp vụ ngày càng được nâng cao. Trước mắt, cần đào tạo nhanh và nhiều để kịp cung cấp cho nhu cầu về cán bộ của các

ngành, đồng thời cần coi trọng chất lượng; cần đào tạo nhiều cán bộ trung cấp, đồng thời chú trọng đào tạo cán bộ cao cấp. Cần chú ý bồi dưỡng và đào tạo cán bộ người các dân tộc thiểu số, chủ yếu nhằm phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế và văn hoá ở miền núi; bồi dưỡng và đào tạo cán bộ phụ nữ nhằm những ngành hợp với khả năng của phụ nữ; tích cực bồi dưỡng và đào tạo cán bộ người miền Nam, kết hợp phục vụ cho nhu cầu trước mắt và về sau. Song song với việc đào tạo cán bộ mới, cần coi trọng nâng cao trình độ chính trị và kỹ thuật, nghiệp vụ cho số cán bộ hiện có.

Để thực hiện phương hướng nói trên, cần phải áp dụng nhiều hình thức khác nhau: đi đôi với việc mở các trường chính quy học ban ngày, cần sử dụng rộng rãi các hình thức học tại chức, học ban đêm, học hàm thụ, mở lớp học tại các cơ sở sản xuất... Về đại học, tùy theo điều kiện và yêu cầu từng ngành, cần rút ngắn bớt thời hạn học tập và cần có kế hoạch tiếp tục bồi dưỡng cán bộ sau khi ra trường để dần dần nâng cao trình độ kỹ thuật, nghiệp vụ. Kết hợp với việc đào tạo trong nước, cần đưa thêm nhiều lưu học sinh, nghiên cứu sinh, thực tập sinh đi học ở Liên Xô, Trung Quốc và các nước anh em khác, chủ yếu nhằm đào tạo cán bộ giảng dạy đại học, cán bộ nghiên cứu khoa học kỹ thuật, cán bộ lý luận cơ bản có trình độ cao; đồng thời cũng gửi người đi học một số ngành mà cơ sở giảng dạy trong nước còn yếu hoặc chưa có.

Đi đôi với việc đào tạo cán bộ, cần quan tâm đầy đủ và xúc tiến mạnh việc *đào tạo công nhân lành nghề*, nhất là công nhân cơ khí và công nhân luyện kim, nhằm phát triển đội ngũ công nhân, nâng cao trình độ chính trị, văn hoá và kỹ thuật của công nhân. Cần lấy việc kèm cặp trong sản xuất tại các xí nghiệp, công trường, nông trường, hợp tác xã làm chủ yếu, đồng thời chú trọng mở trường lớp bên cạnh các cơ sở sản xuất để đào tạo một số công nhân vừa có lý thuyết, vừa có trình độ kỹ thuật nhất định. Đối với một số ngành nghề trong nước thiếu cơ sở để đào tạo, cần đưa một số công nhân đi học ở các nước anh em.

...

8. Cải thiện thêm một bước đời sống vật chất và văn hoá của nhân dân lao động

Đời sống nhân dân miền Bắc đã được cải thiện rõ rệt so với trước, nhưng mức sống vẫn còn thấp, sức khoẻ và năng lực lao động chưa được bồi dưỡng đúng mức. Cho nên cải thiện đời sống của nhân dân là một nhiệm vụ chính trị xuất phát từ lợi ích và những yêu cầu chính đáng của quần chúng, thể hiện bản chất tốt đẹp của chế độ ta, đồng thời là một nhiệm vụ kinh tế nhằm bồi dưỡng và tăng thêm năng lực lao động của nhân dân để đẩy mạnh phát triển sản xuất. Đời sống của nhân dân miền Bắc ngày càng nâng cao lại biểu hiện tính hơn hẳn của chế độ xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc đối với chế độ của Mỹ - Diệm ở miền Nam, cổ vũ đồng bào miền Nam thêm kiên quyết phấn đấu thực hiện thống nhất nước nhà, đem lại hoà bình, tự do và no ấm cho mọi người.

Chúng ta phải quan tâm đầy đủ cải thiện đời sống trước mắt của nhân dân, đồng thời phải bảo đảm tích lũy vốn để đẩy mạnh xây dựng chủ nghĩa xã hội, tạo điều kiện không ngừng mở rộng sản xuất, do đó mà tiếp tục nâng cao không ngừng đời sống của nhân dân. Vì thế, Nhà nước cũng như các hợp tác xã phải dựa trên cơ sở sản xuất phát triển và năng suất lao động nâng cao mà cải thiện đời sống cho công nhân, viên chức và cho xã viên hợp tác xã, và phải giáo dục mọi người quán triệt tinh thần cần kiệm xây dựng Tổ quốc.

Mục tiêu phấn đấu trong thời gian kế hoạch 5 năm về cải thiện đời sống là: tạo thêm công việc làm cho những người đến tuổi lao động và có sức lao động; tăng thêm thu nhập thực tế, bảo đảm cho nhân dân lao động ăn no, mặc ấm, tăng thêm sức khoẻ, có thêm nhà ở và được học tập. Cần kết hợp giáo dục chính trị và khuyến khích về vật chất để nâng cao nhiệt tình cách mạng và năng lực lao động của quần chúng; thực hiện đúng đắn chế độ phân phối theo lao động, đồng thời chú trọng nâng cao phúc lợi xã hội; bảo đảm quan hệ thích hợp giữa đời sống của công nhân, nông dân, viên chức, cán bộ và quân đội.

Đối với *nông dân*, cần phấn đấu nâng cao thu nhập thực tế, làm cho đại bộ phận xã viên đạt và vượt mức thu nhập hiện nay của trung nông lớp trên. Đi đôi với nâng mức tiêu dùng về các sản phẩm nông nghiệp, cần chú trọng tăng thêm mức sản xuất để bán ra, tăng thêm thu nhập bằng tiền của nông dân, trên cơ sở đó mà mở rộng tiêu dùng các hàng công nghiệp, chủ yếu là về mặc, học, đồ dùng gia đình. Đồng thời, cần có kế hoạch hướng dẫn các hợp tác xã và nông dân xây dựng nhà ở cho hợp vệ sinh, bền vững và tiết kiệm; xây dựng và sử dụng tốt quỹ công ích của hợp tác xã, kết hợp với sự giúp đỡ của Nhà nước để đẩy mạnh các sự nghiệp phúc lợi, phát triển các nhóm giữ trẻ, mở mang trường học, nhà văn hoá, phòng đọc sách báo, nâng cao chất lượng các trạm y tế, sửa sang đường sá, cầu cống... xây dựng dần dần nông thôn mới.

...

Đối với *thợ thủ công* và những người *buôn bán nhỏ*, trên cơ sở hợp tác hoá, cần ổn định công việc làm, bảo đảm thu nhập được điều hoà và tăng thêm một cách thích đáng.

Đối với *Việt kiều* về nước, cần sắp xếp vào các ngành sản xuất, giúp đỡ đồng bào sớm ổn định đời sống.

Đối với *công nhân, viên chức, cán bộ và quân đội*, cần tiếp tục tăng lương và cải tiến chế độ tiền lương nhằm thống nhất chế độ trả lương theo lao động một cách hợp lý, đồng thời coi trọng phát triển các sự nghiệp phúc lợi vật chất và văn hoá.

Đối với cán bộ, nhân viên, trên cơ sở nâng cao ý thức giác ngộ xã hội chủ nghĩa, kết hợp với việc kiện toàn các bộ máy làm việc, ổn định về căn bản các tổ chức, cần thi hành triệt để chế độ lương chức vụ, nhằm khuyến khích cán bộ, nhân viên đi sâu vào nghiệp vụ, chuyên môn, nâng cao công tác quản lý kinh tế và quản lý hành chính.

Đối với *công nhân*, cần thi hành tốt chế độ lương theo thời gian và chế độ tiền thưởng, kết hợp thực hiện chế độ lương trả theo sản phẩm một cách có trọng điểm ở những bộ phận cần thiết, dựa trên những định mức hợp lý về lao động và kỹ thuật. Để phát huy ảnh

hưởng tốt của chế độ tiền lương đối với công nhân, bảo đảm đẩy mạnh tăng năng suất, hạ giá thành và nâng cao chất lượng sản phẩm, cần phải tăng cường công tác giáo dục chính trị và tư tưởng, nâng cao ý thức làm chủ của công nhân.

Đối với thợ học nghề, cần quy định chế độ trả lương theo nguyên tắc: có phân biệt đúng mức với lương khởi điểm cùng nghề, có phân biệt giữa các ngành, nghề khác nhau, vừa bảo đảm đời sống và học tập cho thợ học nghề, vừa phù hợp với yêu cầu mở rộng việc đào tạo công nhân.

Đi đôi với việc tăng lương cho công nhân, viên chức, quân đội, cần mở rộng phúc lợi công cộng và tăng thêm quỹ xã hội của công nhân viên chức nhằm giải quyết thỏa đáng các chế độ lương hưu, tiền tuất, trợ cấp cho gia đình đông con... Cần ban hành luật bảo hiểm xã hội đối với công nhân viên chức và tăng cường việc bảo hộ lao động. Về nhà ở, cần tích cực xây dựng thêm, cố gắng giải quyết một bước tình hình thiếu nhà; ngoài ra xây dựng thêm một số nhà nghỉ, nhà dưỡng lão, nhà nuôi trẻ mồ côi...

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, t. 21, tr. 815, 835, 846-849, 854, 874-875, 878-880, 888-891.

NGHỊ QUYẾT CỦA BỘ CHÍNH TRỊ

Số 43-NQ/TW, ngày 1 tháng 2 năm 1962

Về phương hướng và nhiệm vụ kế hoạch năm 1962

(Trích)

.....

II. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHIỆM VỤ CỦA KẾ HOẠCH NĂM 1962

... kế hoạch năm 1962 có những nhiệm vụ chủ yếu sau đây:

...

3. Nắm vững công tác quản lý lao động; tích cực phấn đấu nâng cao năng suất và hạ giá thành. Tinh giản bộ máy hành chính, tăng cường quản lý biên chế của Nhà nước. Triệt để thực hành tiết kiệm, đẩy mạnh cuộc vận động chống lãng phí, tham ô, quan liêu.

4. Tích cực đẩy mạnh việc đào tạo cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật và công nhân lành nghề; tích cực phát triển sự nghiệp giáo dục, văn hoá và y tế.

...

III. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHỦ YẾU CỦA KẾ HOẠCH NĂM 1962

...

5. Quản lý biên chế nhà nước

Trước mắt, không được lấy thêm người làm việc hành chính, không được tăng thêm biên chế hành chính. Trong khu vực sản xuất, ngoài việc tuyển các sinh viên, học sinh tốt nghiệp, công nhân mãn khoá, các xí nghiệp, công trường, nông trường không được tự ý lấy thêm người mới. Phải cố gắng điều chỉnh người ở những nơi thừa cho những nơi thiếu.

Phải phấn đấu thực hiện và thực hiện vượt mức kế hoạch sản xuất, nâng cao năng suất và hạ giá thành; về biên chế và quỹ tiền lương phải cố gắng thực hiện dưới mức kế hoạch.

Ngay trước mắt, cần phải giải quyết từng bước những bộ phận không hợp lý trong bộ máy ở cấp trung ương, chủ yếu là tinh giản các cơ quan của Nhà nước. Phải xúc tiến nghiên cứu toàn diện vấn đề tổ chức bộ máy ở trung ương và các địa phương, đi đến xác định hợp lý biên chế của từng ngành, từng cấp, tạo cơ sở để quản lý tốt biên chế và quỹ tiền lương.

Để bảo đảm hoàn thành toàn diện và hoàn thành vượt mức kế hoạch năm 1962, tạo ra một chuyển biến rõ rệt trong tình hình kinh tế và đời sống, phải có sự chuyển biến mạnh mẽ về tư tưởng và tổ chức trong việc chỉ đạo thực hiện. Phải nghiêm chỉnh chấp hành Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư của Trung ương về việc cải tiến tác phong và lề lối làm việc trong việc chỉ đạo và quản lý kinh tế. Sau đây Bộ Chính trị nhấn mạnh một số điểm:

Phải tăng cường sự lãnh đạo và chỉ đạo của Bộ Chính trị, của Hội đồng Chính phủ và sự kiểm tra đôn đốc của Ban Bí thư đối với các ngành, các cấp; đặc biệt chú trọng tăng cường sự chỉ đạo thực hiện của các bộ, các tổng cục, các cấp uỷ và uỷ ban hành chính các địa phương, nhất là cấp tỉnh và cấp xã. Phải chú ý đầy đủ hơn nữa, có kế hoạch chu đáo để bảo đảm sự chỉ đạo về các chính sách và biện pháp cụ thể. Đồng thời, phải hết sức phát huy vai trò của Công đoàn, Đoàn Thanh niên Lao động, Hội Liên hiệp Phụ nữ trong việc động viên quần chúng thực hiện kế hoạch. Các bộ, các

tổng cục, Uỷ ban kế hoạch Nhà nước, các văn phòng Phủ Thủ tướng phải phối hợp lập kế hoạch quý, chủ yếu là về các mặt sản xuất, xây dựng cơ bản, lưu thông hàng hóa, tiền tệ, tài chính, lao động, để thúc đẩy việc thực hiện kế hoạch cả năm, giải quyết một cách kịp thời và có hiệu quả các mặt cân đối.

Phải đi sát các xí nghiệp, công trường, các xã và hợp tác xã, tăng cường kiểm tra, đôn đốc, hướng dẫn trực tiếp việc chấp hành các chủ trương chính sách của Đảng và Chính phủ, tổng kết và phổ biến kịp thời các sáng kiến của quần chúng, giải quyết nhanh chóng các yêu cầu của cơ sở để thúc đẩy sản xuất. Tỉnh cùng với huyện phải chỉ đạo sát các xã; thủ trưởng các bộ phải chỉ đạo sát các công trường, xí nghiệp. Phải rút kinh nghiệm chỉ đạo của các đơn vị tiên tiến, giúp đỡ các đơn vị kém và trung bình vươn lên, xây dựng thêm nhiều đơn vị tiên tiến ở mỗi ngành, mỗi địa phương.

Toàn bộ công tác chỉ đạo thực hiện phải nhằm động viên và phát huy lực lượng vĩ đại của quần chúng ở cơ sở, đẩy mạnh và nâng cao các phong trào thi đua Đại Phong, Duyên Hải, Thành Công, Bắc Lý... Nhiệm vụ chung của phong trào thi đua yêu nước là: không ngừng nâng cao năng suất lao động, đẩy mạnh sản xuất phát triển, bảo đảm hoàn thành toàn diện và hoàn thành vượt mức kế hoạch năm 1962. Phải đề cao thi đua tập thể, đề cao tinh thần hợp tác xã hội chủ nghĩa, đồng thời động viên tinh thần tích cực, sáng tạo của cá nhân, kết hợp lợi ích tập thể với lợi ích cá nhân, kết hợp việc nâng cao giác ngộ xã hội chủ nghĩa với việc vận dụng đúng đắn nguyên tắc khuyến khích vật chất.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, t. 23, tr. 84, 93-95, 97, 111-113.

THÔNG TRI CỦA BAN BÍ THƯ

Số 107-TT/TW, ngày 9 tháng 1 năm 1963
**Về việc điều động cán bộ tăng cường
cho cấp xã và hợp tác xã**

Để đẩy mạnh sản xuất nông nghiệp, làm cơ sở vững chắc cho việc phát triển công nghiệp, nâng cao đời sống của nhân dân, việc kiện toàn cấp xã và hợp tác xã là một khâu trọng yếu trong việc kiện toàn tổ chức và sửa đổi lề lối làm việc của Đảng và Nhà nước ta hiện nay. Để kiện toàn cấp xã và các hợp tác xã được tốt, và thiết thực phục vụ cho cuộc vận động "Cải tiến quản lý hợp tác xã, cải tiến kỹ thuật, đẩy mạnh sản xuất nông nghiệp" toàn diện, mạnh mẽ, vững chắc, đi đôi với việc ra sức bồi dưỡng đào tạo cán bộ xã và hợp tác xã, củng cố tổ chức cơ sở Đảng, sửa đổi tổ chức và lề lối làm việc ở cấp xã, cần tăng cường một loạt cán bộ công tác ở trên trung ương và ở các cấp tỉnh, huyện cho các xã và hợp tác xã, nhất là những nơi phong trào còn yếu. Để thực hiện chủ trương này, Ban Bí thư ra Thông tri sau đây:

1. Ban Tổ chức Trung ương cần phối hợp với Bộ Nội vụ và các ban có liên quan của Trung ương điều động một loạt cán bộ công tác ở các ngành trên trung ương và quân đội chuyển ngành để tăng cường cho các xã và hợp tác xã hiện nay còn yếu. Ở các địa phương, các tỉnh uỷ, huyện uỷ cũng sẽ tuỳ theo tình hình thực tế của địa phương mà có kế hoạch điều động cán bộ ở địa phương về công tác ở cơ sở ngoài số cán bộ do Trung ương điều về.

2. Việc điều động cán bộ về cho các địa phương như trên phải có trọng tâm trọng điểm, chú trọng tập trung vào các tỉnh trọng

yếu và các địa phương phong trào còn yếu hoặc gặp nhiều khó khăn, chú trọng thích đáng đến các địa phương miền núi, không rải đều ở khắp các tỉnh. Các địa phương được Trung ương tăng cường cán bộ cần bảo đảm bố trí phần đông cán bộ do Trung ương đưa xuống về hoạt động lâu dài ở xã và hợp tác xã, đồng thời có thể bố trí một số ở lại công tác ở tỉnh, huyện và lấy cán bộ khác ở địa phương thay thế để đưa về xã và hợp tác xã. Giữa yêu cầu tăng cường cho xã và hợp tác xã, phải chú trọng tăng cường cho hợp tác xã.

3. Cán bộ về tăng cường cho xã và hợp tác xã sẽ gồm hai loại: cán bộ lãnh đạo và cán bộ kế toán. Trước hết ở Trung ương cần chú trọng điều loại cán bộ lãnh đạo, và cũng cần có kế hoạch điều một số cán bộ kế toán cho hợp tác xã (chủ yếu cho các tỉnh miền núi). Về cán bộ kỹ thuật thì chủ yếu là do các địa phương tự bồi dưỡng đào tạo lấy. Ban Công tác nông thôn và Bộ Nông nghiệp sẽ điều về cho cấp tỉnh, huyện những cán bộ kỹ thuật trung cao cấp cần thiết và có thể, theo chủ trương đã có của Ban Bí thư.

Cán bộ được điều về tăng cường cho xã và hợp tác xã cần bảo đảm có lập trường tư tưởng tốt, có khả năng và sức khoẻ đảm nhiệm tốt nhiệm vụ được giao phó. Ban Tổ chức Trung ương phối hợp với Ban Công tác nông thôn Trung ương và Bộ Nội vụ sẽ hướng dẫn cụ thể về tiêu chuẩn (chủ yếu chọn trong các loại cán sự từ cán sự bậc 4 trở xuống); các Ban, Đảng đoàn cấp Trung ương và cấp uỷ địa phương khi điều cán bộ phải bảo đảm tiêu chuẩn đã đề ra, nhất thiết tránh dùng cơ hội này để loại cán bộ xấu, làm rầy cho cơ sở.

4. Các cán bộ được điều về xã, hợp tác xã theo yêu cầu trên đây sẽ được hưởng nguyên lương và các chế độ cần thiết, Ban Tổ chức Trung ương và Bộ Nội vụ sẽ quy định các chế độ cụ thể theo tinh thần trên đây.

5. Ban Tổ chức Trung ương cần phối hợp với Bộ Nội vụ và các ban của Đảng để định kế hoạch điều động cán bộ, cần thảo kế hoạch hướng dẫn các địa phương trong việc phân phối, bố trí, sử

dụng và quản lý các cán bộ được điều về. Trước khi về địa phương các cán bộ do Trung ương điều động sẽ được tổ chức học tập những điều cần thiết.

Ban Bí thư yêu cầu các ban, các Đảng đoàn, các cơ quan trung ương và các địa phương xem trọng việc chấp hành Thông tri này, kiên quyết điều động cán bộ theo yêu cầu về số lượng và chất lượng đã quy định. Nơi nào do việc điều động mà thật sự thiếu cán bộ thì sẽ đề nghị để Ban Tổ chức trung ương và Bộ Nội vụ xem xét, trường hợp cần thiết sẽ đưa Ban Bí thư giải quyết.

Mong các ngành, các cấp kiên quyết chấp hành.

T/L BAN BÍ THƯ
Q. CHÁNH VĂN PHÒNG
PHẠM CHUNG

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện*
Đảng toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia,
Hà Nội, 2003, t. 24, tr. 32-34.

**PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ KẾ HOẠCH
PHÁT TRIỂN KINH TẾ VÀ VĂN HOÁ 5 NĂM
LẦN THỨ NHẤT (1961-1965)**

**(Báo cáo tại Hội nghị lần thứ tám
của Ban Chấp hành Trung ương Đảng
ngày 27 tháng 3 năm 1963)**

(Trích)

.....

Phần thứ hai

**NHIỆM VỤ CỤ THỂ CỦA CÁC NGÀNH KINH TẾ
VÀ VĂN HOÁ**

...

**VIII. VẤN ĐỀ LAO ĐỘNG, NÂNG CAO NĂNG SUẤT
LAO ĐỘNG; ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ
VÀ CÔNG NHÂN LÀNH NGHỀ**

1. Phương hướng công tác lao động trong thời gian sắp đến là tổ chức, sắp xếp và sử dụng lực lượng lao động xã hội cho phù hợp với quy luật phân bổ lao động trong thời kỳ công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa là phân bổ hợp lý lực lượng lao động giữa sản xuất nông nghiệp và các ngành công nghiệp, xây dựng cơ bản và các ngành khác, để bảo đảm yêu cầu công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa và bảo đảm đủ lao động cho nông nghiệp đẩy mạnh thâm canh tăng năng

suất và mở rộng diện tích, đồng thời phân bố hợp lý lực lượng lao động giữa đồng bằng và miền núi. Quản lý chặt chẽ việc phát triển nhân khẩu phi nông nghiệp, đặc biệt là nhân khẩu thành phố phù hợp với khả năng cung cấp lương thực và thực phẩm. Quản lý chặt chẽ biên chế Nhà nước, tăng lao động vào các ngành sản xuất vật chất. Tăng cường cơ giới hoá những khâu sản xuất tốn nhiều lao động, phấn đấu nâng cao năng suất lao động để mở rộng khả năng tích lũy và cải thiện đời sống nhân dân. Tăng cường công tác kế hoạch hoá lao động và quản lý lao động.

...

... một nhiệm vụ rất lớn của công tác lao động là tổ chức, sắp xếp và sử dụng hợp lý lực lượng lao động xã hội, trước hết bảo đảm đủ lao động cho các ngành sản xuất vật chất để tăng nhanh của cải xã hội. Đối với nông nghiệp, phải giữ đúng mức lực lượng lao động trẻ ở nông thôn và tăng thêm lao động kỹ thuật cho nông thôn. Đối với vùng thiếu nhân lực (miền núi, trung du), thì đi đôi với kế hoạch khai hoang, phải phối hợp lực lượng nhiều ngành để tăng thêm lực lượng lao động. Ước tính cần đưa khoảng 40 vạn lao động, kể cả gia đình thì khoảng 80 vạn nhân khẩu đi vùng khai hoang. Đối với vùng đồng bằng bình quân ruộng đất thấp, nhân lực dồi dào thì ngoài kế hoạch đưa dân đi, còn phải tích cực đẩy mạnh thâm canh tăng vụ, phát triển nhiều ngành nghề, phát triển thủ công nghiệp chế biến nông sản để thu hút lao động thừa. Để nâng cao năng suất lao động trong nông nghiệp, phải tích cực cải tiến công cụ ở những khâu thu hút nhiều lao động (thuỷ lợi, vận chuyển, v.v.).

- Đối với các ngành công nghiệp, thủ công nghiệp, kiến trúc,... cần phải đẩy mạnh trang bị kỹ thuật và cải tiến kỹ thuật, cơ giới hoá sớm những khâu thủ công tốn nhiều người, tăng cường lực lượng lao động kỹ thuật, phấn đấu lấy tăng năng suất làm chính để tăng giá trị sản lượng.

- Trong điều kiện nông nghiệp của ta sản xuất hàng hoá còn

thấp, phải kế hoạch hoá việc phát triển nhân khẩu phi nông nghiệp. Việc tăng lao động cho các ngành không sản xuất nông nghiệp phải phù hợp với yêu cầu phát triển công nghiệp, xây dựng cơ bản, vận tải, v.v., nhưng không nên để nhân khẩu phi nông nghiệp và nhất là nhân khẩu thành phố tăng nhanh quá mức cần thiết, vượt quá khả năng cung cấp lương thực, thực phẩm và hàng hoá.

Phải có chính sách toàn diện: đẩy mạnh sản xuất nông nghiệp, tăng thu nhập của nông dân. Nghiên cứu mức lương tối thiểu của lao động giản đơn ở công trường và nhà máy, không để chênh lệch quá so với thu nhập của nông dân. Tổ chức lại giáo dục phổ thông nông nghiệp, đào tạo cán bộ kỹ thuật cho nông nghiệp với hình thức thích hợp để khuyến khích thanh niên nông thôn đi vào sản xuất nông nghiệp, đưa nông thôn tiến mau lên chủ nghĩa xã hội.

Cần phải kế hoạch hoá việc phát triển nhân khẩu phi nông nghiệp, đến năm 1965 lên khoảng 3,7 - 3,8 triệu người; phải ổn định nhân khẩu thành phố trong một thời gian dài, đến năm 1965 khống chế vào khoảng 2,5 triệu người (chiếm 13% dân số), trong đó nhân khẩu nội thành khoảng 1,5 triệu người. Trước mắt, phải giảm bớt mức tập trung nhân khẩu ở một số thành phố lớn như Hà Nội, Hải Phòng, phải kiên quyết chuyển một số cơ quan, trường học đi nơi khác, vận động một số ngành nghề chuyển đến làm ăn ở các thị trấn và khu công nghiệp mới. Các cơ quan và ngành ở trung ương phải quan tâm giúp Hà Nội, Hải Phòng phát triển công nghiệp địa phương và thủ công nghiệp, như cung cấp thêm phế liệu, phế phẩm cho thủ công nghiệp, giao thêm nhiệm vụ sản xuất cho các thành phố, phân phối thêm nguyên liệu gia công, khi tổ chức công trường hoặc xây dựng nhà máy mới thì trước hết phải lấy người ở thành phố, tránh tuyển mộ người ở nông thôn.

2. Phải chỉ đạo chặt chẽ việc phát triển biên chế Nhà nước, vì một nguyên nhân chủ yếu làm tăng nhanh nhân khẩu phi nông nghiệp là do tăng biên chế Nhà nước.

...

Các ngành trong khu vực sản xuất phải cố gắng hàng năm giảm bớt tỷ lệ người không trực tiếp sản xuất từ 0,5% đến 1%. Phải tiến hành định mức lao động có căn cứ kỹ thuật, tăng cường cơ giới hoá các khâu sản xuất thủ công tốn nhiều lao động trong các xí nghiệp, công trường, nông trường và trong thương nghiệp.

Trong khu vực không sản xuất, phải quy định tổ chức và biên chế cho mỗi cơ quan trong một thời gian dài, quy định tổ chức và biên chế cho mỗi loại tỉnh, huyện; phát triển rộng rãi hình thức dân lập trong các ngành giáo dục và y tế.

3. Phấn đấu tăng năng suất lao động là nhiệm vụ hàng đầu của tất cả các ngành kinh tế. Trong những năm tới có nhiều nhân tố thuận lợi để tăng năng suất lao động. Sản xuất cơ khí trong nước phát triển sẽ tăng khả năng trang bị kỹ thuật cho các ngành. Tài sản cố định trong các ngành đều tăng lên nhiều, riêng trong công nghiệp tăng gấp 3 lần so với 5 năm qua (1956-1960), do đấy sẽ nâng mức trang bị cơ giới cho lao động. Trình độ lành nghề của công nhân được nâng cao, lực lượng lao động kỹ thuật tăng thêm nhiều, trình độ tổ chức và quản lý lao động, quản lý xí nghiệp được cải tiến.

...

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ VÀ CÔNG NHÂN LÀNH NGHỀ

...

Cán bộ của ta phần lớn là mới ra trường, trình độ chuyên môn và kỹ thuật còn thấp, kinh nghiệm thực tế còn ít. Hiện nay chúng ta còn thiếu nhiều cán bộ khoa học kỹ thuật trình độ cao để đáp ứng nhu cầu sản xuất, xây dựng, nghiên cứu khoa học và nhu cầu giảng dạy ngày càng phức tạp.

Về đào tạo công nhân kỹ thuật, tuy hiện nay đã có trên 10 vạn công nhân kỹ thuật, nhưng phần lớn mới là công nhân biết nghề, số

công nhân lành nghề nắm vững kỹ thuật còn ít, do đó đã hạn chế rất nhiều việc sử dụng tốt thiết bị, nâng cao chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên liệu, vật liệu, đưa đến những sự lãng phí và thiệt hại. Trong những năm tới phải ra sức đào tạo và bồi dưỡng cán bộ xây dựng kinh tế và công nhân lành nghề, phương hướng chung là: "Mạnh dạn sử dụng và ra sức bồi dưỡng đội ngũ cán bộ và công nhân kỹ thuật hiện có, để cho cán bộ và công nhân phát huy khả năng trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội. Đồng thời, tiếp tục phát triển lực lượng cán bộ và công nhân kỹ thuật mới, kịp với yêu cầu phát triển kinh tế và văn hoá trong những năm tới và cho kế hoạch sau; tích cực chuẩn bị cán bộ cho miền Nam".

Chú trọng đào tạo cán bộ khoa học, kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế. Chú trọng đào tạo cho cả khu vực kinh tế tập thể, nhất là cho hợp tác xã nông nghiệp. Phát triển về số lượng nhưng phải rất coi trọng nâng cao chất lượng. Xúc tiến đào tạo một số lớn cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ cao để chuẩn bị cho bước chuyển biến căn bản trong nền kinh tế vào cuối kế hoạch dài hạn sau. Về đào tạo công nhân phải tăng nhanh số công nhân kỹ thuật, ra sức đào tạo với quy mô lớn những công nhân lành nghề, nắm vững kỹ thuật trong sản xuất và xây dựng, đặc biệt chú trọng đào tạo công nhân lành nghề cho các ngành cơ khí, khai thác mỏ, điện, hoá chất, luyện kim,... Phải nâng cao trình độ văn hoá và nghề nghiệp trong toàn bộ công nhân sản xuất.

...

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2003, t. 24, tr. 287, 299, 386-390, 392-393.

**NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ TÁM
CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG**

Số 78-NQ/TW, tháng 4 năm 1963
Về kế hoạch phát triển kinh tế quốc dân
5 năm lần thứ nhất (1961-1965)

(Trích)

.....

Phần thứ hai

**PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ CỦA KẾ HOẠCH
5 NĂM LẦN THỨ NHẤT**

...

PHƯƠNG HƯỚNG CỤ THỂ VÀ CÁC CHỈ TIÊU CHỦ YẾU

...

VII. LAO ĐỘNG - ĐÀO TẠO CÁN BỘ VÀ CÔNG NHÂN

1. Sắp xếp lực lượng lao động xã hội

Trên cơ sở xác định phương hướng phát triển của các ngành và xúc tiến trang bị kỹ thuật, cần *tổ chức, sắp xếp hợp lý lực lượng lao động xã hội*, sử dụng tốt hơn nữa năng lực lao động dồi dào của miền Bắc nước ta, nâng cao năng suất lao động, tăng nhanh của

cải, do đó mà mở rộng tích lũy xã hội chủ nghĩa và cải thiện đời sống của nhân dân.

Phải tích cực điều chỉnh người từ đồng bằng lên trung du và miền núi để góp sức với đồng bào địa phương phát triển kinh tế ở các vùng đó; tăng mạnh đội ngũ kỹ thuật và giữ đúng mức lực lượng lao động trẻ cho nông nghiệp.

Phải quản lý chặt chẽ việc phát triển nhân khẩu không sản xuất nông nghiệp, cố gắng ổn định số nhân khẩu thành phố, nhất là ở nội thành, trong một thời gian tương đối dài.

Trong các cơ quan, xí nghiệp của Nhà nước, phải cải tiến tổ chức và ổn định biên chế; những nơi cần tăng thêm biên chế thì phải xét duyệt và quản lý chặt chẽ. Trong khu vực sản xuất, phải mở rộng công tác định mức lao động có căn cứ kỹ thuật, phấn đấu để tăng giá trị sản lượng chủ yếu bằng tăng năng suất lao động; hết sức giảm bớt tỷ lệ người không trực tiếp sản xuất. Thi hành đúng chế độ bảo hiểm xã hội đối với những người già yếu, mất sức lao động; tăng cường công tác bảo hộ lao động, có kế hoạch sử dụng thích hợp lực lượng lao động phụ nữ trong các ngành.

2. Năng suất lao động

Phải ra sức cải tiến kỹ thuật, cải tiến công cụ lao động, cơ giới hoá và nửa cơ giới hoá các khâu sản xuất chủ yếu, đi sâu vào việc cải tiến quản lý, chú trọng tăng cường kỷ luật lao động, nâng cao trình độ lành nghề của cán bộ và công nhân, phát triển phong trào thi đua sâu rộng hơn nữa để tăng nhanh năng suất lao động.

Trong công nghiệp, chú trọng tăng thêm thiết bị để cân đối dây chuyền sản xuất của một số xí nghiệp; thay đổi thiết bị quá lạc hậu; thực hiện cơ giới hoá những bộ phận công tác nặng nhọc, tốn nhiều sức lao động; phấn đấu nâng cao mức sử dụng công suất thiết bị. Trong 5 năm, năng suất lao động của một công nhân, viên chức trong công nghiệp quốc doanh bình quân hàng năm phải tăng khoảng 8%.

Trong xây dựng cơ bản, phấn đấu để nâng cao mức sử dụng công suất các loại máy thi công, mở rộng thi công cơ giới các công trình thuỷ lợi đầu mối và các đường giao thông quan trọng; sử dụng rộng rãi công cụ nửa cơ giới và công cụ cải tiến trong các việc làm đất đá và vận chuyển ở các công trường. Năng suất lao động của một công nhân xây lắp thuộc trung ương quản lý bình quân hàng năm phải tăng khoảng 5,5%.

Trong ngành vận tải, phải cơ giới hoá từng bước khâu bốc dỡ; sửa chữa kịp thời các loại phương tiện; tổ chức và sử dụng hợp lý lực lượng vận tải. Năng suất lao động của một nhân viên vận tải thuộc trung ương quản lý bình quân hàng năm phải tăng khoảng 7,5%.

3. Đào tạo cán bộ và công nhân

Phải sử dụng tốt và ra sức bồi dưỡng số cán bộ và công nhân kỹ thuật hiện có, đồng thời tích cực phát triển thêm đội ngũ cán bộ và công nhân kỹ thuật.

Phải có quy hoạch dài hạn về đào tạo cán bộ phù hợp với yêu cầu phát triển từng bước của các ngành kinh tế quốc dân trong quá trình công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa. Chú trọng đào tạo một số cán bộ khoa học và kỹ thuật có trình độ cao để làm công tác giảng dạy, nghiên cứu và quản lý kỹ thuật ở các ngành và các xí nghiệp quan trọng. Chú ý bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ thuật cho cán bộ quản lý kinh tế các cấp, các ngành. Tăng cường quản lý, sắp xếp công tác và sử dụng lực lượng cán bộ khoa học - kỹ thuật hợp lý hơn nữa; có chính sách cụ thể khuyến khích những người có tài năng về khoa học kỹ thuật.

Trong việc đào tạo cán bộ mới, phải đáp ứng yêu cầu của các ngành, các địa phương và các cơ sở sản xuất, gồm cả cán bộ có trình độ đại học, trung cấp và sơ cấp; phải tăng thêm số cán bộ giảng dạy và nghiên cứu khoa học; chú ý hơn nữa việc đào tạo cán bộ quản lý kinh tế. Đào tạo kịp thời cán bộ cho các hợp tác xã nông nghiệp; chú ý hơn nữa đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kỹ thuật cho các hợp tác xã thủ công nghiệp.

Trong các ngành công nghiệp, xây dựng cơ bản, giao thông vận tải, phấn đấu đến năm 1965 cứ 100 công nhân kỹ thuật ít nhất có 1 cán bộ kỹ thuật trình độ đại học và khoảng 5 cán bộ kỹ thuật trung cấp. Trong nông nghiệp, sẽ tăng thêm cán bộ kỹ thuật có trình độ đại học và trung cấp cho các nông trường tỉnh, huyện và đưa cán bộ kỹ thuật trung cấp về một số xã.

Để thực hiện nhiệm vụ trên, phải sắp xếp hợp lý các trường lớp, tăng thêm thiết bị dùng trong việc học tập, hết sức chú ý nâng cao trình độ cán bộ giảng dạy. Đi đôi với các trường học ban ngày, phải phát triển mạnh các lớp học ban đêm, học theo lối gửi thư. Phải tổng kết tình hình thực hiện các phương hướng và chủ trương đào tạo cán bộ, rút kinh nghiệm để chấn chỉnh công tác, bảo đảm đem lại những kết quả tốt hơn nữa.

Về đào tạo công nhân kỹ thuật, phải chú trọng nâng cao chất lượng, mở thêm trường lớp bên cạnh cơ sở sản xuất. Đặc biệt chú ý đào tạo công nhân lành nghề cho các ngành cơ khí, khai mỏ, điện, hoá chất, luyện kim. Phải tổ chức chặt chẽ hơn nữa việc bổ túc kỹ thuật cho số công nhân hiện có.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2003, t. 24, tr. 443, 456, 459, 487-490.

NGHỊ QUYẾT CỦA BỘ CHÍNH TRỊ

Số 123-NQ/TW, ngày 7 tháng 7 năm 1965
**Về việc chuyển hướng công tác tổ chức
trong tình hình và nhiệm vụ mới**

(Trích)

.....

II. NHỮNG YÊU CẦU PHƯƠNG HƯỚNG VÀ BIỆN PHÁP CỤ THỂ VỀ CHUYỂN HƯỚNG CÔNG TÁC TỔ CHỨC

Nội dung của việc chuyển hướng công tác tổ chức trong điều kiện mới bao gồm những vấn đề chủ yếu sau đây:

...

C. CHỈNH ĐỐN TỔ CHỨC CỦA NHÀ NƯỚC, BẢO ĐẢM CHỈ ĐẠO VÀ QUẢN LÝ TỐT NHIỆM VỤ KINH TẾ VÀ CÁC MẶT CÔNG TÁC KHÁC TRONG ĐIỀU KIỆN MỚI

...

2. Một số vấn đề cần nghiên cứu về tổ chức bộ máy

Để làm cơ sở cho việc kiện toàn hoặc tinh giản bộ máy, ngoài những chủ trương phương hướng trên đây, các ngành các cấp cần xác định rõ việc phân cấp quản lý, nhất là quản lý kinh tế giữa trung ương và địa phương, giữa cấp trên và cấp dưới một cách cụ

thể cho thích hợp với tình hình mới và những chuyển hướng mới về mặt phát triển kinh tế chung ở toàn miền Bắc, đồng thời chú trọng thích đáng đến đặc điểm riêng của từng vùng, từng khu vực.

Phương hướng chung là phải giao mạnh các nông trường, các cơ sở sản xuất thuộc ngành thuỷ sản, thương nghiệp, các xí nghiệp công nghiệp nhẹ và cả một số xí nghiệp công nghiệp nặng, các lâm trường, các công trình thuỷ lợi, v.v. cho địa phương quản lý. Đối với các cơ sở vẫn do cấp Trung ương quản lý cũng cần chú trọng tăng cường trách nhiệm cho các địa phương, nhất là tăng cường trách nhiệm lãnh đạo của cấp uỷ địa phương đối với việc hoàn thành tốt nhiệm vụ kế hoạch cấp Trung ương giao cho các cơ sở ấy.

Các tỉnh cần phân cấp những cơ sở thủ công nghiệp, thương nghiệp, giáo dục, y tế, v.v. cần thiết cho cấp huyện. Đối với cơ sở quốc doanh cũng cần nghiên cứu để tăng thêm những quyền hạn cần thiết để cơ sở có thể chủ động hơn trong việc giải quyết các vấn đề mới đề ra trong sản xuất kinh doanh, v.v..

Các ban của Đảng cần bàn cụ thể với các ngành trong khối, nội dung và mức độ phân cấp quản lý của từng ngành cho các địa phương theo đúng phương hướng trên đây và đề nghị Trung ương hoặc Chính phủ những vấn đề cần thiết. Trên cơ sở phân cấp quản lý mà tiến hành nghiên cứu cải tiến tổ chức và tinh giản bộ máy sắp xếp cán bộ cho phù hợp.

Trên cơ sở xác định rõ phân cấp quản lý cần xúc tiến nghiên cứu cải tiến tổ chức; chú trọng nghiên cứu sớm hệ thống bộ máy chỉ đạo nông nghiệp, công nghiệp, cơ quan nghiên cứu khoa học kỹ thuật, v.v. nhằm tăng cường lãnh đạo và chỉ đạo các mặt trận sản xuất và nghiên cứu nói trên cho phù hợp với tình hình mới.

...

H. CHUYỂN HƯỚNG TỐT CÔNG TÁC CÁN BỘ LÀ MỘT YÊU CẦU BỨC THIẾT CỦA VIỆC CHUYỂN HƯỚNG TỔ CHỨC

Công tác cán bộ cần được tăng cường nhằm đáp ứng ba yêu cầu chủ yếu sau đây: các yêu cầu của B và C; quốc phòng, xây dựng

kinh tế. Trong khi chú trọng đáp ứng yêu cầu trước mắt, phải tiếp tục tăng cường chuẩn bị cho yêu cầu xây dựng lâu dài. Cụ thể cần chú trọng các yêu cầu và phương hướng sau đây:

1. Có kế hoạch phân bố một cách thích hợp lực lượng cán bộ, nhằm đáp ứng các yêu cầu của tình hình và nhiệm vụ mới

- Cần nghiên cứu kế hoạch chủ động để đáp ứng các *yêu cầu của B và C*. Ban Tổ chức Trung ương phối hợp với Ban Thống nhất và Tổng cục chính trị định rõ kế hoạch và yêu cầu cụ thể cho các ngành, các địa phương để các ngành, các địa phương chủ động hơn trước trong việc sắp xếp, điều động cán bộ.

- Theo yêu cầu của việc *củng cố quốc phòng*, Tổng Cục chính trị sẽ xây dựng kế hoạch cụ thể về điều động các cán bộ dự bị cần thiết trở lại quân đội công tác và yêu cầu về các loại cán bộ khác cho nhiệm vụ quốc phòng. Các cấp uỷ chú trọng bố trí lại lực lượng cốt cán ở các tỉnh, huyện đội cho phù hợp với nhiệm vụ mới, tăng cường cán bộ có đủ năng lực cho các huyện vùng xung yếu, các khu vực quân sự, kinh tế trọng yếu. Trong việc bố trí cán bộ giữa các ngành và quân sự phải chú trọng đáp ứng yêu cầu của quân sự, nhưng phải chú trọng thích đáng đến yêu cầu về kinh tế. Ban Tổ chức Trung ương sẽ bàn định cụ thể phương hướng và việc tổ chức quản lý công tác điều động này.

- Cần có kế hoạch tích cực điều động cán bộ cho ngành *giao thông*, bảo đảm những yêu cầu về tăng cường lãnh đạo, quản lý và xây dựng tốt giao thông vận tải để phục vụ một cách tốt nhất nhiệm vụ quốc phòng và kinh tế.

- *Về kinh tế và các ngành*: Kiên quyết điều hàng loạt cán bộ ở các ngành trung ương để tăng cường cho quốc phòng và cho các tỉnh, thành, để tỉnh, thành bố trí công tác và có thêm cán bộ kiện toàn cấp huyện và cơ sở. Trong việc điều cán bộ tăng cường cho địa phương cần chú trọng mấy phương hướng sau đây:

+ Đối với cán bộ lãnh đạo, cần chú trọng tăng cường cán bộ công nghiệp cho các cấp uỷ tỉnh, thành để tăng chất lượng lãnh

đạo công nghiệp ở địa phương. Chú trọng đưa cán bộ có khả năng về để tăng cường củng cố cấp uỷ, nhất là ban thường vụ tỉnh, huyện ở các tỉnh trọng yếu, các vùng căn cứ địa, các vùng xung yếu, các huyện miền núi.

+ Những cán sự, chuyên viên có khả năng chỉ đạo thực hiện ít có khả năng nghiên cứu, quản lý tổng hợp hiện đang đảm nhiệm công tác này ở các ngành Trung ương thì cần xét khả năng từng người để tăng cường cho địa phương. Những cán bộ đã đi sâu vào nghiên cứu các vấn đề chung về nghiệp vụ chuyên môn từ lâu hoặc có kinh nghiệm nghiên cứu chính sách, chế độ thì chú trọng để lại giúp các ngành ở Trung ương.

+ Trong kế hoạch điều cán bộ cho địa phương cần chú trọng đến yêu cầu của 6 tỉnh miền núi Trung ương đang tập trung chỉ đạo.

+ Các ngành của Trung ương theo yêu cầu về phân cấp quản lý mỗi khi giao nhiệm vụ cho địa phương thì phải tăng cường cán bộ cho các địa phương, chú trọng những nơi còn yếu. Do yêu cầu mở rộng công nghiệp địa phương, các ngành trung ương sẽ cung cấp cán bộ cho địa phương kể cả cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý, cán bộ cốt cán nghiệp vụ và công nhân kỹ thuật. Các xí nghiệp Trung ương cần cung cấp cán bộ cho công nghiệp địa phương kể cả một số cán bộ hoặc công nhân có khả năng đào tạo thành cốt cán lãnh đạo và quản lý ở xí nghiệp địa phương.

+ Cần sắp xếp lại lực lượng cán bộ khoa học kỹ thuật, xem xét lại việc sử dụng cán bộ kỹ thuật ở Trung ương và rút bớt để tăng cường cho địa phương và cơ sở, nhất là ở các ngành công nghiệp, nông nghiệp. Chú trọng tăng cường cán bộ kỹ thuật nông nghiệp cho cấp huyện, nhất là các huyện trung du và miền núi.

- Đối với số cán bộ trung ương đã điều về địa phương năm 1962 để tăng cường cho cơ sở trong một thời gian thì nay giao hẳn về cho địa phương quản lý và sử dụng như các cán bộ khác ở địa phương; trừ số cán bộ bộ đội, theo yêu cầu của quốc phòng, Tổng cục Chính trị có thể điều trở lại bộ đội những cán bộ cần thiết.

Trên đây là phương hướng chung, đi vào bố trí cụ thể cần chú trọng các trọng tâm, trọng điểm đã chỉ rõ ở các phần nói về kiện toàn tổ chức.

Trong việc điều cán bộ, đảng viên phải bảo đảm chặt chẽ những nguyên tắc, chế độ và quy định về quản lý cán bộ, đảng viên.

Do việc điều động cán bộ theo các yêu cầu trên, biên chế của nhiều cơ quan, nhất là các cơ quan hành chính, sự nghiệp sẽ giảm bớt. Cần cố gắng điều chỉnh giữa trung ương và địa phương, giữa các ngành, các cấp để hạn chế đến mức tối đa việc lấy người mới vào biên chế. Bộ Lao động và Bộ Nội vụ cần nghiên cứu cụ thể vấn đề này.

Các ngành các cấp cần nâng cao trách nhiệm chung trước Đảng trong việc điều chỉnh và phân bố lại lực lượng cán bộ lần này. Các ngành Trung ương phải coi việc tăng cường cán bộ chất lượng cho địa phương là một trách nhiệm quan trọng để đảm bảo công tác của ngành mình và công việc chung của Đảng và Nhà nước; các cấp uỷ các ngành ở địa phương phải nhận rõ trách nhiệm của mình đối với việc đào tạo bồi dưỡng cán bộ cho yêu cầu của địa phương, tránh ỷ lại vào cấp trên, đồng thời phải có ý thức giúp đỡ giáo dục bồi dưỡng, sử dụng và chấp hành tốt các chính sách chế độ đối với cán bộ do Trung ương đưa về với nhiệt tình đầy đủ. Nếu có một số cán bộ nào đó do trên đưa về mà có nhược điểm này hay nhược điểm khác chưa đáp ứng được yêu cầu công tác của địa phương cũng cần chú trọng giáo dục, giúp đỡ tốt với tinh thần trách nhiệm đầy đủ để các đồng chí đó lần lần có thể đảm nhiệm được nhiệm vụ.

2. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Do nhu cầu chung về nhiều mặt, đội ngũ cán bộ cần tăng cường nên công tác đào tạo cần đẩy mạnh và tiến hành thường xuyên cho yêu cầu trước mắt và lâu dài của các ngành các cấp và cơ sở. Song song với việc đào tạo tại trường, cần chú trọng tăng

cường mạnh hơn nữa phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ bằng hình thức tại chức, hàm thụ và có chế độ khuyến khích việc học tập theo các hình thức này. Kiện toàn các bộ phận chăm lo việc đào tạo, bồi dưỡng bằng các hình thức này.

Cần nghiên cứu để cải tiến nội dung chương trình học tập của một số trường để phục vụ kịp thời các yêu cầu mới. Đối với một số trường như đại học y dược, v.v. có thể rút ngắn thời gian học tập.

Cần xây dựng và kiên quyết thực hiện kế hoạch đào tạo cán bộ kỹ thuật và quản lý phục vụ kịp thời yêu cầu trước mắt và lâu dài cho miền Bắc và miền Nam với tinh thần tích cực. Chú trọng tăng cường hơn nữa việc gửi học sinh, cán bộ và công nhân đi học ở các nước anh em.

Cần chú trọng đào tạo thêm cán bộ cho công tác nghiên cứu khoa học, điều tra cơ bản, cán bộ kỹ thuật có trình độ cao. Về kỹ thuật công nghiệp, giao thông vận tải, xây dựng, chú trọng đào tạo thêm cán bộ cơ khí, luyện kim, điện, hoá chất, khai thác than, gỗ, cán bộ chế biến nông lâm thổ sản, vận tải đường bộ, bến cảng, sân bay, công trình thuỷ lợi, thuỷ điện, cán bộ xây dựng công nghiệp và dân dụng, v.v.. Tăng cường đào tạo cán bộ cho công nghiệp địa phương. Về kỹ thuật nông nghiệp, ngoài việc đào tạo cán bộ cho các cơ quan nghiên cứu quản lý, cần chú trọng đào tạo nhiều cán bộ thực hành cho các hợp tác xã nông nghiệp.

Cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo và quản lý kinh tế ở các ngành các cấp nhất là cho cơ sở sản xuất công nông nghiệp.

Cần tăng cường đào tạo cán bộ y dược để đáp ứng nhu cầu bảo vệ sức khoẻ cho nhân dân trong tình hình mới và theo yêu cầu của cải cách giáo dục, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giáo viên văn hoá. Các ngành nhất là các ngành công nghiệp, giao thông bưu điện, nông nghiệp cần gấp rút có kế hoạch đào tạo cán bộ và hướng dẫn các địa phương đào tạo cán bộ để đáp ứng các yêu cầu về phát triển

sản xuất, và các mặt công tác cần thiết trong thời gian tới. Các địa phương phải chủ động trong công tác này.

Cần đẩy mạnh việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quân sự ở các cấp và cơ sở, đào tạo cán bộ kỹ thuật và các loại khác cho yêu cầu của quốc phòng.

Ban Tuyên giáo Trung ương phối hợp với Ủy ban kế hoạch nhà nước và các ban của Trung ương sẽ chịu trách nhiệm hướng dẫn các ngành các cấp nghiên cứu và thực hiện các phương hướng trên đây về đào tạo bồi dưỡng cán bộ.

3. Mạnh dạn cất nhắc, sử dụng cán bộ theo yêu cầu của việc chuyển hướng công tác tổ chức. Việc tinh giản bộ máy, sơ tán cơ quan, điều động cán bộ cho các yêu cầu về quốc phòng, kinh tế, v.v. đòi hỏi phải khéo bố trí sắp xếp cán bộ. Cán bộ có khi lên khi xuống, không thể chỉ có lên mà không có xuống. Đó là một thực tế khách quan do yêu cầu của nhiệm vụ công tác. Mọi cán bộ phải xác định đúng đắn vấn đề này. Trong việc điều động bố trí cán bộ lần này cần chú trọng thích đáng phương hướng chuyên môn hoá cán bộ, đồng thời xem xét lại để sử dụng theo đúng khả năng của từng người và mạnh dạn giao việc cho cán bộ.

Trong việc cất nhắc cán bộ cần có sự chuyển hướng mạnh dạn hơn nữa, chú ý cán bộ trẻ và phụ nữ để đáp ứng các yêu cầu mới nhưng vẫn phải chú trọng nắm vững đường lối giai cấp trong công tác cán bộ và đảm bảo chất lượng. Muốn thực hiện được những yêu cầu mới về cán bộ, cần phải nâng cao nhận thức tư tưởng, nhất là cần đánh giá đúng đội ngũ cán bộ, thấy rõ khả năng nhiệt tình và đức tính của cán bộ, kiên quyết khắc phục tư tưởng bảo thủ còn tồn tại trong nhiều cấp nhiều ngành và trước hết là trong các cơ quan tổ chức.

4. Các cơ quan có trách nhiệm cần nghiên cứu các chính sách, chế độ cán bộ cần thiết cho phù hợp với hoàn cảnh mới. Cần chú trọng bảo vệ sức khỏe của cán bộ, giải quyết tốt vấn đề cán bộ ốm đau, năng lực bị hạn chế và cán bộ đời sống có khó

khăn. Trong việc điều động cán bộ lần này nếu do bố trí lại công tác ở cương vị mới mà lương bị thấp xuống thì giữ nguyên lương cho đến khi có chính sách tiền lương mới.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2003, t. 26, t. 277, 285, 298, 301-302, 309-315.

CHỈ THỊ CỦA BAN BÍ THƯ

Số 105-CT/TW, ngày 29 tháng 7 năm 1965
Về việc tăng cường lãnh đạo công tác vận động
thanh niên trong tình hình mới

(Trích)

.....

II. ĐẨY MẠNH MỌI HOẠT ĐỘNG CỦA ĐOÀN, TỔ CHỨC VÀ LÃNH ĐẠO TỐT CUỘC VẬN ĐỘNG "BA SẴN SÀNG"

Các cấp uỷ đảng cần giúp cho Đoàn Thanh niên đẩy mạnh cuộc vận động "ba sẵn sàng": sẵn sàng chiến đấu, chiến đấu dũng cảm và sẵn sàng nhập ngũ; sẵn sàng khắc phục khó khăn đẩy mạnh sản xuất, công tác và học tập trong bất kỳ tình huống nào; sẵn sàng đi bất cứ nơi nào và làm bất cứ việc gì mà Tổ quốc cần đến.

Cuộc vận động "ba sẵn sàng" có ý nghĩa cách mạng lớn, phù hợp với nhiệm vụ chống Mỹ, cứu nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc hiện nay. Vì vậy Đoàn Thanh niên cần tổ chức, giáo dục, hướng dẫn đoàn viên phấn đấu nhằm đạt những mục tiêu chủ yếu sau đây:

1. Phấn đấu giành năng suất lao động cao nhất trên mặt trận sản xuất

Cần làm cho đoàn viên và thanh niên nhận rõ dù làm ở ngành, nghề nào cũng phải lấy năng suất lao động, hiệu suất công tác cao

nhất làm mục tiêu phấn đấu; nhận rõ sản xuất, hoặc làm bất cứ việc gì do Đảng và Chính phủ giao cho cũng đều góp phần vào sự nghiệp chống Mỹ, cứu nước và cũng vinh dự như chiến đấu ngoài mặt trận.

a) Một vấn đề quan trọng và cấp bách hiện nay là *phân bố lực lượng lao động thanh niên* một cách hợp lý nhằm vừa phục vụ tốt cho nhiệm vụ xây dựng lực lượng vũ trang, củng cố quốc phòng, vừa đảm bảo nhiệm vụ sản xuất, xây dựng kinh tế. Trong việc thực hiện kế hoạch động viên, cần để lại ở địa phương một lực lượng nam thanh niên với tỷ lệ thích đáng để đảm bảo những công việc nặng nhọc trong sản xuất nông nghiệp, không thích hợp với điều kiện sức khoẻ của phụ nữ. Cần sử dụng tốt lực lượng thanh niên, nhất là nữ thanh niên, trong phong trào hợp lý hoá sản xuất, cải tiến kỹ thuật, sử dụng công cụ cải tiến, nửa cơ khí và cơ khí nhỏ để nâng cao năng suất lao động, tập trung lao động vào những khâu quan trọng quyết định năng suất cao. Cần sử dụng một cách hợp lý sức lao động của những học sinh đến tuổi lao động (15, 16 tuổi) nhất là ở nông thôn.

b) Về mặt *sản xuất nông nghiệp*, cần tổ chức cho thanh niên học tập và đi đầu trong việc áp dụng biện pháp kỹ thuật tiên tiến về trồng lúa, trồng màu, chăn nuôi, trồng cây công nghiệp, trồng và bảo vệ rừng; tổ chức cho thanh niên phụ trách chăm sóc những ruộng có năng suất cao, những cơ sở chăn nuôi tốt rồi đúc kết kinh nghiệm những điển hình đó để thanh niên và nhân dân đến học tập và trao đổi kinh nghiệm. Từng thời gian, Đoàn Thanh niên cần tổ chức lực lượng thanh niên tập trung sức vào xây dựng cơ sở vật chất, kỹ thuật cho hợp tác xã như xây dựng công trình thuỷ lợi, cơ sở chế biến phân, cơ sở chọn và nhân giống, hăng hái áp dụng kỹ thuật và phổ biến kỹ thuật tiên tiến trong nhân dân.

c) Về *sản xuất công nghiệp*, Đoàn Thanh niên cần chú trọng tăng cường chỉ đạo hoạt động của thanh niên trong các ngành công nghiệp quan trọng như than, gỗ, cá, muối, xây dựng cơ bản, giao

thông vận tải, cơ khí phục vụ nông nghiệp, v.v. nhằm giữ vững kỷ luật lao động, đảm bảo ngày công và 8 giờ sản xuất, không ngừng tăng năng suất, đảm bảo chất lượng tốt, tiết kiệm nhiều và an toàn lao động; đẩy mạnh cuộc vận động hợp lý hoá sản xuất và cải tiến kỹ thuật, phát huy kết quả của những hội nghị "ba điểm cao" trong các ngành công nghiệp.

d) Về xây dựng kinh tế và phát triển văn hoá ở miền núi, Đoàn Thanh niên cần tổ chức thanh niên miền xuôi lên miền núi tham gia xây dựng các công trình thuỷ lợi, các công trình công nghiệp trung ương và địa phương, xây dựng đường giao thông, xây dựng các nông trường, lâm trường.

Cần chăm lo củng cố và phát triển đoàn ở miền núi, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đoàn là thanh niên thuộc các dân tộc, làm cho Đoàn Thanh niên lao động và các cấp bộ đoàn ở các địa phương miền núi được củng cố, tăng cường, đủ sức lãnh đạo mọi mặt công tác của Đoàn để góp phần xây dựng miền núi thành hậu phương an toàn và căn cứ vững chắc của miền Bắc.

e) Tổ chức các đội thanh niên xung phong chống Mỹ, cứu nước, phục vụ chiến đấu và xây dựng. Để phát huy truyền thống của các đội thanh niên xung phong trong thời kháng chiến, và để đáp ứng với nhiệt tình của thanh niên đang sôi nổi thực hiện "ba sẵn sàng", cần tổ chức các đội thanh niên xung phong chống Mỹ, cứu nước nhằm phục vụ cho chiến đấu và xây dựng. Mỗi đội thanh niên xung phong phải là một đơn vị sản xuất có năng suất lao động cao, một đơn vị sẵn sàng chiến đấu khi cần thiết, và đồng thời là một trường học văn hoá, kỹ thuật, nơi đào tạo và rèn luyện thanh niên về mọi mặt. Các đội viên thanh niên xung phong sẽ hưởng chế độ cung cấp trong thời gian phục vụ (thoát ly khỏi địa phương). (Chính phủ sẽ ban hành những quy định và chế độ cần thiết cho các đội thanh niên xung phong).

Ở các cơ sở sản xuất nông nghiệp, công nghiệp..., sau khi tiến hành thí điểm và tổng kết kinh nghiệm, sẽ dần dần mở rộng tổ

chức đội thanh niên xung phong chống Mỹ, cứu nước (không thoát ly) thành lực lượng đi đầu trong sản xuất và chiến đấu.

2. Tăng cường luyện tập quân sự và tham gia xây dựng lực lượng vũ trang

a) Cần tổ chức huấn luyện quân sự và đẩy mạnh phong trào thể dục quốc phòng trong thanh niên theo một chương trình nhất định do các cấp quân sự và Ủy ban thể thao kết hợp với Đoàn Thanh niên các cấp cùng tiến hành. Cần xây dựng một chế độ luyện tập, huấn luyện cho toàn thể đoàn viên và thanh niên thích hợp với nhiệm vụ sản xuất và học tập của anh chị em.

b) Động viên thanh niên xung phong gia nhập bộ đội chủ lực, bộ đội địa phương, dân quân tự vệ. Cần kết hợp chặt chẽ giữa Đoàn Thanh niên trong và ngoài bộ đội, giữa Đoàn Thanh niên với các cấp quân sự trong việc củng cố dân quân tự vệ. Ở các tổ chức cơ sở, nên cử bí thư hoặc phó bí thư Đoàn Thanh niên là đảng viên làm chính trị viên phó dân quân tự vệ.

c) Động viên thanh niên tham gia mọi công tác phòng không nhân dân và phục vụ bộ đội như đào công sự, giao thông hào, tiếp tế đạn, tham gia các đội cứu thương, cứu hoả, đảm bảo trật tự, trị an ở địa phương.

3. Đẩy mạnh phong trào học tập văn hoá, kỹ thuật với khí thế cách mạng sôi nổi trong thanh niên. Phát huy vai trò dẫn đầu của thanh niên trong việc xây dựng cuộc sống mới thích hợp với thời chiến

a) Cần xây dựng các trường bổ túc văn hoá, kỹ thuật ở các xí nghiệp, công trường, hợp tác xã nông nghiệp, nông, lâm trường để trong một thời gian ngắn, tất cả đoàn viên và thanh niên học xong cấp I, tiến sang bổ túc văn hoá cấp II, đồng thời đẩy mạnh phong trào kèm cặp nghề nghiệp cho thanh niên. Đẩy mạnh việc xây dựng các *trường vừa làm vừa học* trong thanh niên miền xuôi cũng như thanh niên miền núi.

b) Trung ương Đoàn Thanh niên cần kết hợp với Bộ Giáo dục trong việc xây dựng nhà trường xã hội chủ nghĩa, nâng cao chất lượng học tập và giảng dạy trong thanh niên học sinh, sinh viên và giáo viên. Chú ý lựa chọn và đào tạo các thầy giáo, tuyển lựa những thanh niên đã qua chiến đấu, lao động sản xuất và công tác vào các trường đại học, chuyên nghiệp và đi học nước ngoài, Trung ương Đoàn Thanh niên cùng với Bộ Giáo dục và các bộ có liên quan tổ chức cho thanh niên học sinh, sinh viên thực tập theo ngành nghề, tham gia lao động sản xuất và luyện tập quân sự.

c) Cần chú ý đến sinh hoạt vật chất, tinh thần của thanh niên. Riêng về sinh hoạt vật chất, Đoàn Thanh niên cùng với các ngành có liên quan cần nghiên cứu, hướng dẫn cách ăn, mặc, ở của thanh niên theo nguyên tắc tiết kiệm, giản dị, thích hợp với thời chiến. Cần quan tâm xây dựng nếp sống quân sự hoá trong thanh niên: khẩn trương, kỷ luật, xây dựng một cuộc sống tập thể lành mạnh, vui tươi, phấn khởi. Tại mỗi đơn vị sản xuất, chiến đấu, học tập, cần xây dựng các tổ chức hoạt động văn hoá như ca hát, lập tủ sách thanh niên, hướng dẫn sinh hoạt câu lạc bộ, nhà văn hoá...

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện*
Đảng toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia,
Hà Nội, 2003, t. 26, tr. 332, 334-339.

**BÁO CÁO CỦA BỘ CHÍNH TRỊ
TẠI HỘI NGHỊ LẦN THỨ 12
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG**

**Phương hướng nhiệm vụ kế hoạch
hai năm 1966-1967**

(Trích)

....

Phần thứ hai

**PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ XÂY DỰNG
VÀ PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRONG 2 NĂM 1966-1967
VÀ KẾ HOẠCH NĂM 1966**

...

II. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHIỆM VỤ CỤ THỂ

...

7. Vấn đề lao động

Nhiệm vụ công tác lao động trong những năm đến là: "*Phải đẩy mạnh tăng năng suất lao động, có kế hoạch động viên mọi lực lượng dự trữ về nhân lực, nhằm tập trung bảo đảm yêu cầu lao động cho cả hai mặt sản xuất và chiến đấu. Kết hợp với việc động viên và điều phối sức lao động, cần tạo một sự chuyển biến lớn trong việc tổ chức và sử dụng lực lượng lao động xã hội để đạt được một sự phân công lao động mới phù hợp với yêu cầu cách mạng trước mắt và sau này*".

Phương hướng chung là phấn đấu đẩy mạnh cuộc cách mạng kỹ thuật, cải tiến tổ chức lao động, động viên và bồi dưỡng có kế hoạch lực lượng lao động để tập trung cho sản xuất, chiến đấu và tăng năng suất lao động trong các ngành kinh tế quốc dân.

1- Phân bố và điều phối sức lao động xã hội

Nội dung phân bố sức lao động trong năm 1966 và các năm tới là bảo đảm tăng cường và mở rộng các lực lượng vũ trang, bán vũ trang; chú trọng giải quyết tốt yêu cầu lao động để phát triển mạnh sản xuất nông nghiệp, bảo đảm nhu cầu lao động cho công nghiệp nhất là công nghiệp địa phương, bảo đảm công tác giao thông vận tải, đẩy mạnh việc đào tạo cán bộ công nhân kỹ thuật. Việc phân bố sức lao động trong chiến tranh phải giữ vững mối quan hệ giữa sản xuất và chiến đấu, bảo đảm cân đối sức lao động giữa sản xuất nông nghiệp và các ngành không sản xuất nông nghiệp, giữa lao động sản xuất vật chất và không sản xuất vật chất. Đồng thời phải chú trọng giữ vững quan hệ giữa việc tăng vốn tiền lương và lưu thông hàng hoá, góp phần thăng bằng tài chính, ổn định tiền tệ, giá cả.

Vì vậy phải tính toán chặt chẽ nhu cầu của các ngành (kể cả chiến đấu và sản xuất) để số lao động rút khỏi sản xuất nông nghiệp hàng năm ở mức độ hợp lý, tránh gây căng thẳng cho sản xuất nông nghiệp. Trong các ngành, nhất là ngành xây dựng cơ bản, giao thông, thuỷ lợi, cần coi trọng hơn nữa yêu cầu tăng năng suất lao động. Mặt khác trong nông nghiệp cần phải đẩy mạnh việc trang bị kỹ thuật, công cụ cải tiến, tổ chức sắp xếp tốt lực lượng lao động nhất là ở các khâu vận chuyển, làm đất, cấy, gặt đập... vào lúc thời vụ khẩn trương.

Qua việc cân đối tổng hợp sức lao động, dự kiến phân bố cho các ngành năm 1966 thấy rằng ngoài việc chỉ đạo tốt vấn đề lao động trong sản xuất nông nghiệp, cần phải tập trung sắp xếp tốt lực lượng lao động ở mấy khâu gần đây, để tạo điều kiện ổn định các mặt cân đối trong việc sử dụng lao động xã hội.

Phải sắp xếp tốt lực lượng lao động dành cho chiến đấu (tính cả quân đội, các lực lượng trực chiến ở công, nông trường, xí nghiệp, hợp tác xã, dân công phục vụ quốc phòng... có khoảng 1 triệu người). Đối với lực lượng trực chiến ở các cơ sở sản xuất cần bảo đảm tỷ lệ thích hợp để vừa bảo đảm sản xuất tốt, chiến đấu giỏi. Đối với lực lượng quân đội chính quy, cũng phải sắp xếp để có thể tham gia sản xuất và xây dựng.

- Củng cố và chấn chỉnh tổ chức lực lượng lao động ở ngành xây dựng cơ bản (gồm 20 vạn lao động xây dựng cơ bản nhà nước và 100 triệu ngày công). Trang bị đủ công cụ cho lực lượng lao động hiện có, nhất là ngành làm đường. Chú trọng sắp xếp và sử dụng tốt lực lượng lao động và tăng năng suất lao động ở các công trình dùng nhiều dân công.

- Có kế hoạch sắp xếp gần nửa triệu học sinh, sinh viên ở độ tuổi lao động, nhất là học sinh phổ thông, vừa học vừa tham gia sản xuất. Đối với khâu đào tạo cán bộ, công nhân kỹ thuật, cần tăng cường việc học tại chức và hàm thụ, bổ túc trong sản xuất.

Ngoài ra, trong năm 1966 cần ban hành các đạo luật, các chính sách và chế độ, nhất là chế độ nghĩa vụ lao động thời chiến, việc đào tạo, sử dụng, bồi dưỡng lực lượng lao động nữ... để bảo đảm thực hiện tốt việc phân công lực lượng lao động và nhằm động viên mọi khả năng lao động xã hội hoàn thành tốt các nhiệm vụ mới.

2- Lao động tiền lương trong khu vực nhà nước

Năm 1966 cần phấn đấu tăng mạnh năng suất lao động ở các ngành, nhất là trong những ngành làm đường, làm thủy lợi, các đơn vị vận tải,...

Ngoài các chỉ tiêu năng suất lao động tính theo phương pháp giá trị sản lượng, tính bằng hiện vật, trong năm 1966, Nhà nước sẽ giao thêm chỉ tiêu năng suất lao động tính theo số lượng thời gian lao động hao phí để hoàn thành một đơn vị sản phẩm, một khối lượng công trình, một kilômét đường... nhằm phát huy mạnh mẽ tác dụng chỉ đạo của kế hoạch năng suất lao động trong thời chiến.

Năm 1966, việc tăng thêm nhân viên công tác trong các ngành cần phải thật chặt chẽ, nhằm hết sức tiết kiệm sức người, và quỹ tiền lương. Trong việc lấy người vào các ngành nhà nước, chủ yếu là lấy trong cán bộ, công nhân kỹ thuật ra trường, cố gắng sử dụng đúng ngành nghề đã đào tạo. Cần có kế hoạch điều phối số lao động giữa các ngành từ nơi thừa sang nơi thiếu để khỏi phải lấy thêm người trong khi lực lượng lao động hiện có trong khu vực nhà nước chưa sử dụng tốt. Việc lấy thêm người mới vào những tháng đầu năm nên thận trọng. Khi đã nắm chắc khối lượng sản xuất, xây dựng, sẽ lấy thêm số người cần thiết, tránh tình trạng chuyển người rồi mà không có việc. Cần phấn đấu giảm bớt tỷ lệ gián tiếp sản xuất, hạn chế tới mức tối thiểu thời gian ngừng việc để nâng cao số ngày công, giờ công thực tế. Kết hợp với việc bố trí hợp lý hoá sản xuất, chỉ đạo tốt kỹ thuật, cần đẩy mạnh việc áp dụng những định mức có căn cứ kỹ thuật vào sản xuất và xây dựng; sử dụng rộng rãi công cụ cải tiến, công cụ cơ giới, dùng chất nổ vào các công trình phá đất đá để tiết kiệm sức lao động, tăng năng suất lao động.

Đối với bộ máy nhà nước, cần tăng cường các cơ quan quản lý kinh tế, kỹ thuật, nghiên cứu khoa học, thiết kế, khảo sát. Chấn chỉnh tổ chức, sắp xếp lề lối làm việc ở các cơ quan trung ương, kiện toàn cấp tỉnh theo hướng gọn nhẹ, chống quan liêu, nâng cao hiệu suất công tác và điều phối một phần lực lượng cán bộ, tăng cường cho cấp huyện.

Quỹ tiền lương của công nhân viên chức nhà nước năm 1966 tăng 9%. Hướng tổ chức tiền lương và chế độ phân phối ở các hợp tác xã vẫn là phải quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động; nhưng cần vận dụng thích hợp với điều kiện của ta trong thời chiến, trên cơ sở vừa bảo đảm những nhu cầu căn bản về đời sống cho mọi người, vừa động viên nghĩa vụ lao động sản xuất và chiến đấu tốt. Trước mắt, năm 1966, cần tập trung sức giải quyết tốt một số vấn đề chính sách lương và đời sống do tình hình mới đề ra như: nghiên cứu chấn chỉnh chế độ lương sản phẩm cho phù hợp với

tình hình mới; chế độ lương đối với cán bộ nhân viên ở các xí nghiệp, công trường đình sản xuất; giải quyết vấn đề nâng cấp điều chỉnh lương mà năm 1965 chưa hoàn thành; định mức lương cho cán bộ công nhân đào tạo cấp tốc trong thời chiến; chế độ trả lương những ngày nghỉ phép phải làm việc và sửa đổi một số chế độ phụ cấp ngoài lương. Cải tiến chế độ phụ cấp và một số mức lương trong quân đội theo tuổi tuyển quân và tuyển nhân viên kỹ thuật vào quân đội. Đối với đời sống công nhân viên chức, cần tìm mọi biện pháp để ổn định đời sống cán bộ công nhân viên bằng cách ổn định thu nhập, tăng cường việc cung cấp lương thực, thực phẩm, hàng tiêu dùng, nghiên cứu lại vấn đề học phí, nhà trẻ, học bổng và chế độ trợ cấp cho gia đình khó khăn. Riêng đối với thanh niên xung phong cần sớm ổn định sinh hoạt vật chất và tinh thần.

Cần nghiên cứu cải tiến chế độ tiền lương và các chế độ phụ cấp cho thích hợp thời chiến. Trong lúc cả nước có chiến tranh cần phải coi trọng việc giáo dục động viên nghĩa vụ lao động chống Mỹ cứu nước, kết hợp nguyên tắc đảm bảo đời sống với nguyên tắc phân phối theo lao động.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2003, t. 26, tr. 503, 511, 522, 555-560.

**BÀI NÓI
CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH
TẠI HỘI NGHỊ CÁN BỘ CAO CẤP NGHIÊN CỨU
NGHỊ QUYẾT HỘI NGHỊ LẦN THỨ 12
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG**

Ngày 16 tháng 1 năm 1966

(Trích)

.....

7. Phải kiện toàn sự lãnh đạo của các cấp, các ngành; phải mạnh dạn giao việc cho những cán bộ trẻ đã được rèn luyện, thử thách; phải rất coi trọng việc củng cố các chi bộ và chi đoàn ở cơ sở. Phải chú ý kết nạp vào Đảng, vào Đoàn những người xuất sắc trong sản xuất và chiến đấu. Phải làm cho Đảng và Đoàn lớn mạnh để hoàn thành tốt mọi mặt công tác, đặc biệt phải chú ý cất nhắc cán bộ phụ nữ vào các cơ quan lãnh đạo, nhất là các ngành hoạt động thích hợp với phụ nữ.

Đây Bác nói về các cháu gái. Trong chiến đấu, các cháu gan lắm. Không nói ở miền Nam, bây giờ ở miền Nam có bà Phó Tổng tư lệnh Quân giải phóng là người đảng viên rất tốt. Riêng ở miền Bắc, các cô, các chú thấy lúc bắn máy bay, các cháu gái rất gan, các cháu 17, 18 tuổi gan lắm, lại mưu trí nữa. Đây là nói chiến đấu, còn sản xuất cũng có rất nhiều gương tốt. Có chỗ ông chủ nhiệm đi bộ đội, công việc do cháu gái làm, làm lại tốt hơn trước kia, nhưng óc trọng nam khinh nữ chưa phải đã hết. Tinh thần tự ti vẫn còn không phải ít.

Nói chung, các cháu gái rất hăng. Ví dụ: đi chặt gỗ, việc ấy nặng nhọc, lúc hăng các cháu làm được hết; hay là đi đắp đường, chỗ núi non khó khăn, các cháu cũng làm được. Nhưng lãnh đạo không nên để các cháu làm những việc như thế. Con gái có kinh chẳng hạn, trong lúc có kinh lội nước, dầm mưa, sau này sức khoẻ không tốt. Cho nên phân phối công tác cho phụ nữ phải thích hợp.

Phải tích cực đào tạo, sử dụng cán bộ chuyên môn trong tất cả các ngành, các cấp. Cán bộ chính trị phải chú trọng học tập kinh tế, kỹ thuật để lãnh đạo sản xuất được tốt. Cán bộ chính trị phải biết kỹ thuật, không biết, chỉ chính trị suông, không lãnh đạo được.

Phải tích cực đào tạo và sử dụng tốt cán bộ. Vì sao? Có khi đào tạo mà không sử dụng được. Ví dụ: có mấy chục cháu thanh niên đi học 5 năm ở nước ngoài về, ta không biết dùng làm gì. Thế là nước anh em mất công đào tạo, các cháu mất 5 năm đi học, cho nên phải đào tạo và sử dụng tốt. Có công trình sư đi học về lại đưa làm phiên dịch. Đây là trách nhiệm của Bộ Giáo dục và trách nhiệm của tất cả các ngành.

Các đồng chí phụ trách phải sửa đổi lề lối làm việc cho thích hợp với tình hình chiến tranh, phải đi sát quần chúng, sát cơ sở. Các đồng chí lãnh đạo phải gương mẫu, phải quan tâm đến đời sống của cán bộ, của đồng bào, phải đồng cam cộng khổ. Trong kháng chiến chống Pháp, ngoài đường lối, chính sách, chiến lược, chiến thuật của ta đúng, đồng cam cộng khổ là cái không thể thiếu được. Lúc đó là như nhau hết cả. Chỉ chiếc ba lô trên lưng là đi. Việc ấy ảnh hưởng chẳng những cho cán bộ nói chung mà còn ảnh hưởng trong nhân dân nữa. Nhân dân thấy bộ đội ta, Chính phủ ta cũng sống như nhân dân, làm việc cho nhân dân, lo lắng cho nhân dân, không có quan cách gì cả.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện*
Đảng toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia,
Hà Nội, 2003, t. 27, tr. 4, 13-14.

NGHỊ QUYẾT CỦA BỘ CHÍNH TRỊ

Số 142-NQ/TW, ngày 28 tháng 6 năm 1966
**Về việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ khoa học,
kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế**

(Trích)

.....

II. NHIỆM VỤ VÀ PHƯƠNG HƯỚNG ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ KHOA HỌC, KỸ THUẬT VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ KINH TẾ TRONG THỜI GIAN TRƯỚC MẮT

1. Nghị quyết của Đại hội toàn quốc lần thứ III của Đảng và Nghị quyết của các cuộc Hội nghị lần thứ 5, thứ 7, thứ 8, thứ 10 và thứ 11 của Trung ương Đảng đều nhấn mạnh nhiệm vụ đào tạo cán bộ khoa học, kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế, coi đó là một trong những công tác có tính chất quyết định để đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa nước nhà, đẩy mạnh cuộc cách mạng kỹ thuật trong các ngành kinh tế quốc dân.

Hiện nay, trước những hoạt động và âm mưu của đế quốc Mỹ tăng cường chiến tranh xâm lược đối với miền Nam và mở rộng chiến tranh phá hoại ở miền Bắc, nhiệm vụ trước mắt của nhân dân miền Bắc là phải ra sức bảo vệ miền Bắc, tiếp tục sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội và hoàn thành cải tạo xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc, đồng thời tích cực chi viện cho chiến trường miền Nam

để giải phóng miền Nam. Chúng ta xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội, thực hiện công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa là để tiếp tục sự nghiệp cách mạng xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc, đồng thời để tăng cường tiềm lực kinh tế và quốc phòng đang đánh thắng giặc Mỹ xâm lược, bảo vệ miền Bắc, giải phóng miền Nam, tiến tới hoà bình thống nhất Tổ quốc và tạo cơ sở tốt cho bước phát triển vượt bậc sau này.

Trước tình hình và nhiệm vụ mới đó, công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ khoa học, kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế chẳng những không được giảm nhẹ mà cần được phát triển mạnh mẽ để chuẩn bị cán bộ *cho nhu cầu của cả nước. Chúng ta phải tranh thủ trong một thời gian tương đối ngắn, xây dựng cho được một đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế đông đảo, vững mạnh, ngày càng hoàn chỉnh về trình độ và ngành, nghề, vừa có phẩm chất chính trị tốt, tuyệt đối trung thành với Đảng, với giai cấp công nhân, với dân tộc, liên hệ chặt chẽ với công nông, vừa có trình độ khoa học, kỹ thuật và nghiệp vụ giỏi, nắm vững được những quy luật của tự nhiên và quy luật xã hội, có năng lực tổ chức và động viên quần chúng, đủ sức giải quyết những vấn đề khoa học, kỹ thuật và quản lý kinh tế do thực tiễn nước ta đề ra, và có khả năng tiến kịp trình độ khoa học, kỹ thuật tiên tiến trên thế giới.* Có như thế mới đủ điều kiện khắc phục một phần những khó khăn do chiến tranh gây ra, đồng thời không ngừng phát huy tính ưu việt của chế độ xã hội chủ nghĩa và biến nước ta từ một nước nông nghiệp lạc hậu thành một nước xã hội chủ nghĩa có công nghiệp hiện đại, nông nghiệp hiện đại, văn hoá và khoa học tiên tiến.

Để thực hiện nhiệm vụ to lớn nói trên, chúng ta phải căn cứ vào những yêu cầu trước mắt và những yêu cầu lâu dài của cả hai miền, của các ngành kinh tế, quốc phòng, giáo dục, khoa học, y tế, văn hoá, văn nghệ, thể dục, thể thao, của khu vực nhà nước và khu vực tập thể, của trung ương và địa phương, yêu cầu của trong nước và của hoạt động nước ngoài, đồng thời căn cứ vào sự cố gắng của

bản thân chúng ta và sự giúp đỡ của các nước anh em mà có một kế hoạch dài hạn, mạnh bạo, thiết thực và toàn diện về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ (cán bộ khoa học tự nhiên, cán bộ khoa học xã hội, cán bộ kỹ thuật, cán bộ kinh tế, cán bộ quản lý).

Về trình độ cán bộ, để đáp ứng những nhu cầu rất lớn và rất cấp bách về cán bộ, chúng ta phải đào tạo nhiều cán bộ kỹ thuật có trình độ trung học, đồng thời phải hết sức cố gắng mở rộng hơn nữa việc đào tạo cán bộ có trình độ đại học và kiên quyết rút một số cán bộ đã có trình độ đại học cho học lên trình độ cao hơn.

2. Phương hướng chung về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ của chúng ta trong những năm tới là:

a) Phải bảo đảm đào tạo và bồi dưỡng được một đội ngũ cán bộ tương đối hoàn chỉnh về ngành, nghề và trình độ

Phải đặc biệt chú trọng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ cho các ngành khoa học cơ bản, coi đó là điều kiện quan trọng bậc nhất để nâng cao trình độ giảng dạy và nghiên cứu khoa học của ta, đồng thời để tiến tới độc lập giải quyết những vấn đề khoa học và kỹ thuật của nước nhà.

Phải chú trọng đào tạo nhiều cán bộ phục vụ cho các ngành điều tra cơ bản (như điều tra và thăm dò địa chất, điều tra về thổ nhưỡng, về sinh vật, đo đạc, vẽ bản đồ, điều tra về khí tượng, thủy văn, về rừng, biển, v.v.), vì đó là điều kiện chủ yếu để đẩy mạnh hơn nữa công tác điều tra và thăm dò tài nguyên, tiến tới nắm tình hình tài nguyên và thiên nhiên của ta ngày thêm đầy đủ và chính xác.

Phải dành một tỷ lệ lớn trong kế hoạch đào tạo cán bộ cho việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ kỹ thuật để đáp ứng yêu cầu ngày càng tăng của các ngành công nghiệp, nông nghiệp, xây dựng, giao thông vận tải, thông tin liên lạc, quốc phòng, đặc biệt chú trọng cho ngành kỹ thuật công nghiệp, vì nhu cầu về loại cán bộ này rất lớn, chẳng những cho bản thân ngành công nghiệp mà cho các ngành khác nữa.

Phải đẩy mạnh việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ cho các ngành quản lý kinh tế và gấp rút nâng cao trình độ hiểu biết về kinh tế và kỹ thuật cho cán bộ chỉ đạo kinh tế và kỹ thuật của các ngành, các cấp (kể cả cán bộ phụ trách công tác đảng, công tác tổ chức, công tác tuyên giáo, công tác công đoàn và thanh niên ở các xí nghiệp, công trường, nông trường và lâm trường).

Phải chú trọng hơn nữa việc đào tạo cán bộ cho các ngành giáo dục, y tế, văn hóa, nghệ thuật, thể dục, thể thao, v.v..

b) Phải hết sức chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ để đáp ứng những nhu cầu ngày càng to lớn và cấp bách của sản xuất và chiến đấu

Trong việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, phải hết sức làm tốt công tác giáo dục chính trị và tư tưởng, đồng thời hết sức làm tốt công tác đào tạo và bồi dưỡng về khoa học, kỹ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ và làm tốt công tác rèn luyện sức khoẻ.

Đối với từng loại cán bộ cần đào tạo và bồi dưỡng, phải định rõ mục tiêu cần đạt được, nhiệm vụ và vị trí công tác của họ sau này và phải phấn đấu để đạt cho được mục tiêu đã định.

c) Phải thấm nhuần hơn nữa đường lối, chính sách cán bộ của Đảng và Chính phủ trong công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ

Phải tích cực nâng cao trình độ văn hoá của công nhân, nông dân, trên cơ sở đó đưa thêm những công nhân và nông dân ưu tú vào các trường đào tạo cán bộ khoa học, kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế.

Đối với các dân tộc thiểu số, phải cố gắng phấn đấu đưa tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số lên cao hơn nữa.

Phải ra sức đào tạo và bồi dưỡng cán bộ là phụ nữ, đặc biệt chú ý đưa chị em vào các ngành, nghề thích hợp với phụ nữ.

Phải cố gắng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ cho các ngành, nghề cần thiết của miền Nam hiện nay và sau này.

Trong số cán bộ hoạt động cách mạng lâu năm, hiện nay một số tuổi đã cao, trình độ văn hoá và nghiệp vụ có phần bị hạn chế. Cần có chế độ và hình thức thích hợp bồi dưỡng cho các cán bộ đó.

III. MỘT SỐ BIỆN PHÁP CẦN CHÚ Ý TRONG VIỆC ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ KHOA HỌC, KỸ THUẬT VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ KINH TẾ

Để xây dựng một đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế vững mạnh, các cấp, các ngành cần nhận thức một cách sâu sắc hơn tính chất cấp bách, vị trí quan trọng và những đặc điểm của công tác đào tạo và bồi dưỡng các cán bộ nói trên trong cách mạng xã hội chủ nghĩa và trong cuộc kháng chiến chống Mỹ, cứu nước. Cần tập trung lực lượng giải quyết tốt những vấn đề sau đây:

1. Củng cố, phát triển và sắp xếp lại mạng lưới các trường đại học và trung học chuyên nghiệp

Phải mở rộng và hoàn chỉnh Trường đại học Tổng hợp, mở thêm các trường đại học Công nghiệp và một số trường đại học Nông nghiệp, đại học Sư phạm, đại học Y, Dược. Giữa các trường đại học đã có và sẽ xây dựng thêm, cần có sự phân công hợp lý nhằm tận dụng khả năng giảng viên cũng như sách báo, tư liệu, thiết bị thí nghiệm. Cần quy định một số trường đại học có giáo viên giỏi và thiết bị tốt phải đào tạo cán bộ có trình độ kiến thức cơ bản vững chắc. Trong điều kiện xây dựng hoà bình cũng không nên quá tập trung các trường đại học ở Hà Nội. Trong điều kiện có chiến tranh lại càng phải phân bố hợp lý những trường đại học về các địa phương, gần các cơ sở sản xuất để vừa tạo thêm điều kiện cho trường kết hợp lý luận với thực tiễn, vừa phát huy được tác dụng của trường đối với các địa phương.

Bên cạnh các trường trung học chuyên nghiệp của Trung ương ở các địa phương, sẽ hình thành một hệ thống các trường trung học công nghiệp, nông nghiệp, sư phạm, y tế, v.v. do địa phương quản lý để đáp ứng yêu cầu của các địa phương.

Đi đôi với việc củng cố, phát triển và sắp xếp các trường đại

học và trung học chuyên nghiệp, phải có kế hoạch cụ thể tăng thêm thiết bị thí nghiệm, sách báo, tư liệu, v.v. cho các trường đó.

Các trường đại học và trung học chuyên nghiệp phải cố gắng tự trang, tự chế các thiết bị cần thiết cho việc giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học. Chúng ta chỉ cần nhập những thiết bị đặc biệt hoặc tinh vi, chính xác không thể tự sản xuất được. Các ngành ngoại thương, cung cấp vật tư, công nghiệp, ấn loát, xuất bản, cần có kế hoạch giúp đỡ các trường đại học và trung học chuyên nghiệp làm tốt công tác này.

2. Tăng cường đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ giảng dạy và cải tiến chương trình và nội dung giảng dạy

Đó là những vấn đề có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ. Phải rất coi trọng việc đào tạo và bồi dưỡng *một đội ngũ cán bộ giảng dạy có phẩm chất chính trị và đạo đức cách mạng tốt, có hiểu biết sâu rộng về khoa học, kỹ thuật, nghiệp vụ và có khả năng kết hợp lý luận với thực tiễn.* Những thầy giáo giỏi không những là những người biết truyền kiến thức cho sinh viên mà quan trọng hơn nữa là biết rèn luyện sinh viên thành những người cán bộ khoa học, kỹ thuật công nghiệp, những trí thức xã hội chủ nghĩa liên hệ chặt chẽ với công nông, có tinh thần chiến đấu cao và nắm vững phương pháp tìm tòi và suy nghĩ của chủ nghĩa Mác - Lênin, phương pháp nghiên cứu khoa học và phương pháp công tác đúng đắn. Do đó, đối với số cán bộ hiện đang làm công tác giảng dạy ở các trường đại học và trung học chuyên nghiệp, vừa phải tăng cường giáo dục, bồi dưỡng về chính trị và tư tưởng, vừa phải tăng cường bồi dưỡng về tri thức khoa học, kỹ thuật và nghiệp vụ, làm cho họ nắm vững những kiến thức mới nhất về khoa học và kỹ thuật trong phạm vi công tác giảng dạy và nghiên cứu của họ. Cần nghiên cứu để quy định chế độ giảng dạy và công tác của cán bộ giảng dạy cho thích hợp để họ có thể vừa bảo đảm giảng dạy tốt và tham gia nghiên cứu khoa học, kỹ thuật, vừa học tập lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin và

đường lối, chính sách của Đảng, lại vừa có thể đi sâu vào thực tế đời sống một cách thường xuyên hơn. Đồng thời, cần có kế hoạch lần lượt cho anh chị em học lên trình độ cao hơn, tạo những điều kiện thuận lợi cho họ có thể tự học và nghiên cứu để không ngừng nâng cao trình độ của mình. Mặt khác, cần huy động một số người có kinh nghiệm công tác, kể cả một số cán bộ lãnh đạo, tham gia công tác giảng dạy. Nếu cần thiết thì có thể mời những chuyên gia giỏi của các nước anh em sang giúp ta giảng dạy trong các trường đại học.

Cùng với việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ giảng dạy, các trường phải nghiên cứu mục tiêu đào tạo cán bộ cụ thể cho từng ngành, nghề, rồi trên cơ sở đó mà cải tiến chương trình và nội dung giảng dạy. Chương trình và nội dung giảng dạy đó phải phù hợp hơn nữa với những thành tựu mới nhất của khoa học, kỹ thuật trên thế giới và kết hợp chặt chẽ với thực tiễn nước ta.

Cần trang bị cho sinh viên những kiến thức vững chắc về khoa học cơ bản. Phải bố trí hợp lý để tiết kiệm thời gian đào tạo. Muốn cho việc cải tiến chương trình và nội dung giảng dạy ở bậc đại học có kết quả tốt, phải cải tiến chương trình và nội dung giảng dạy cả ở các trường phổ thông và bổ túc văn hoá. Các trường đại học và trung học chuyên nghiệp phải duyệt và định lại chương trình và nội dung giảng dạy, và các cấp, các ngành phải chỉ đạo chặt chẽ công tác đó, đóng góp tích cực vào công tác đó.

...

4. Cải tiến phương pháp đào tạo cán bộ, gắn liền học tập với lao động sản xuất

Phải chống khuynh hướng nhà trường thoát ly thực tiễn sản xuất và chiến đấu, thoát ly thực tiễn đời sống của xã hội. Dưới chế độ ta, nhà trường là cơ sở đào tạo cán bộ, rèn luyện con người mới, đồng thời phải là cơ sở nghiên cứu khoa học, kỹ thuật và phải trực tiếp tham gia sản xuất với một mức độ hợp lý. Đồng thời, mỗi cơ sở nghiên cứu khoa học và cơ sở sản xuất cũng phải là một cơ sở đào

tạo và bồi dưỡng cán bộ và công nhân kỹ thuật. Trường học, cơ sở nghiên cứu khoa học và cơ sở sản xuất, ba bộ phận ấy phải liên hệ chặt chẽ với nhau trong công tác nghiên cứu khoa học, kỹ thuật. Có như thế cán bộ giảng dạy và sinh viên, học sinh mới nắm được những yêu cầu của sản xuất và chiến đấu, những vấn đề do thực tiễn sản xuất và chiến đấu đề ra để cố gắng góp phần giải quyết những vấn đề ấy trong quá trình học tập; mặt khác, làm cho các cơ sở sản xuất và các cơ quan nghiên cứu khoa học hiểu được yêu cầu và nội dung giảng dạy và học tập ở trường để có thể tham gia ý kiến, xây dựng chương trình giảng dạy cho sát hơn.

Đây là một dịp rất tốt để nhà trường liên hệ chặt chẽ với cơ sở sản xuất. Thầy và trò cần phải hết sức lợi dụng hoàn cảnh sơ tán mà tham gia lao động, giúp đỡ quần chúng công nhân và nông dân tập thể trong việc sản xuất, cải tiến kỹ thuật, tăng năng suất lao động; giúp quần chúng giải quyết những vấn đề kỹ thuật đề ra trong quá trình sản xuất; đem văn hoá xuống cho quần chúng, giúp đào tạo và bồi dưỡng cán bộ ở cơ sở; đồng thời học tập những kinh nghiệm sản xuất của quần chúng. Đó là cách thiết thực nhất để các trường biến khó khăn do chiến tranh gây ra thành thuận lợi, đặng cải tiến phương pháp dạy và học, thực hiện phương châm lý luận kết hợp với thực tiễn, học kết hợp với hành. Đó cũng là một cách rèn luyện tư tưởng cho thầy và trò, giáo dục cho thầy và trò ý thức phục vụ quần chúng.

5. Kết hợp chặt chẽ các hình thức đào tạo và bồi dưỡng cán bộ

Hình thức *tập trung dài hạn* theo chương trình hoàn chỉnh chủ yếu phải dành cho những học sinh ưu tú và những thanh niên ưu tú đã được rèn luyện trong sản xuất, chiến đấu và công tác.

Hình thức *bổ túc và chuyên tu ngắn hạn* chủ yếu dành cho những cán bộ chỉ đạo đã công tác lâu năm trong các ngành và cần được bồi dưỡng thêm về kiến thức, đồng thời có thể thu hút một số cán bộ, nhân viên tuy chưa công tác lâu năm trong các ngành,

nhưng có trình độ kỹ thuật và có kinh nghiệm sản xuất nhất định, cần được đào tạo gấp để đáp ứng những yêu cầu cấp bách của sản xuất và chiến đấu.

Phải có quyết tâm khắc phục khó khăn để đẩy mạnh hơn nữa việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ bằng hình thức *học tại chức*, vì có phát triển công tác đó mới thu hút được đông đảo cán bộ, công nhân và nhân viên tham gia học tập, mới phát triển được mau chóng đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật và nghiệp vụ. Chúng ta cần cố gắng phấn đấu để trong thời gian trước mắt, sẽ tuyển sinh hàng năm vào các trường và lớp tại chức xấp xỉ số tuyển vào các trường và lớp tập trung. Phải phấn đấu để mỗi xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường, cơ quan có đông cán bộ và công nhân đều có một lớp hoặc trường đào tạo và bồi dưỡng cán bộ bằng hình thức học tại chức.

6. Phát triển mạnh và nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông và bổ túc văn hoá, đặc biệt là bổ túc văn hoá cho công nhân và nông dân lao động để tạo nguồn tuyển sinh tốt cho các trường đại học và trung học chuyên nghiệp.

Chú trọng phát triển mạnh cấp III bằng hai con đường: giáo dục phổ thông và bổ túc văn hoá; chọn những thanh niên công nông ưu tú, có thành tích trong sản xuất và chiến đấu vào các trường bổ túc công nông cấp III sẽ được mở ở các khu, thành và tỉnh.

Muốn có học sinh giỏi vào các trường đại học, phải có kế hoạch phát triển và bồi dưỡng những học sinh giỏi ngay từ lớp 7, lớp 8.

7. Tiếp tục vận động thi đua "hai tốt"

Ở các trường đại học cũng như các trường trung học chuyên nghiệp và các trường khác, cần tiếp tục đẩy mạnh cuộc vận động thi đua "hai tốt": *day tốt và học tốt*, về cả ba mặt đức dục, trí dục và thể dục (chính trị và tư tưởng, khoa học và kỹ thuật, rèn luyện sức khoẻ...). Cuộc thi đua này phải thể hiện sự cố gắng tập thể và

thường xuyên của thầy và trò, và phải nhằm mục tiêu chung rất thiết thực là *nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ*, đồng thời, phải phục vụ sát yêu cầu của công tác chuẩn bị và thực hiện cuộc cải cách giáo dục của ta.

8. Kết hợp việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ ở trong nước với việc đẩy mạnh đào tạo cán bộ ở nước ngoài

Về cán bộ kỹ thuật có trình độ trung học, chúng ta đào tạo ở ngay trong nước, không đặt vấn đề đào tạo ở nước ngoài.

Về cán bộ có trình độ đại học và cao hơn đại học, phải vừa tích cực đào tạo ở trong nước, vừa đẩy mạnh đào tạo ở nước ngoài.

Phải chú trọng đưa người ra nước ngoài học những ngành mà trong nước chưa có điều kiện đào tạo, hoặc có đào tạo ở trong nước cũng chưa đáp ứng được về số lượng hoặc chất lượng. Đặc biệt là phải cố gắng đưa ra nước ngoài thật nhiều cán bộ đã tốt nghiệp đại học và đã qua công tác thực tiễn để đào tạo và bồi dưỡng họ thành những cán bộ giảng dạy, nghiên cứu, thiết kế, thi công và chỉ đạo sản xuất giỏi.

9. Cải tiến công tác phân phối và sử dụng cán bộ

Các cơ quan làm công tác phân phối, nhất là các cơ quan sử dụng số sinh viên, học sinh đã tốt nghiệp ở các trường, phải cố gắng dành cho những sinh viên và học sinh đó một thời gian nhất định để họ có điều kiện tham gia lao động sản xuất ở cơ sở. Cố gắng trao cho họ những nhiệm vụ phù hợp với kiến thức mà họ đã tiếp thu được trong thời gian ở trường, đồng thời phải cố gắng dành cho họ một thời gian tập sự dưới sự hướng dẫn của những cán bộ kỹ thuật có kinh nghiệm.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2003, t. 27, tr. 224, 227-239.

NGHỊ QUYẾT CỦA BAN BÍ THƯ

Số 153-NQ/TW, ngày 10 tháng 1 năm 1967

VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ NỮ

(Trích)

.....

II. NHỮNG CHỦ TRƯỞNG, PHƯƠNG HƯỚNG, CHÍNH SÁCH VÀ BIỆN PHÁP CỤ THỂ

Chính sách của Đảng đối với cán bộ nữ là xuất phát từ quan điểm giai cấp vô sản của Đảng về vấn đề giải phóng phụ nữ, từ yêu cầu của nhiệm vụ chính trị do Đảng đề ra trong từng giai đoạn cách mạng, chứ không phải là để "chiếu cố phụ nữ" theo kiểu ban ơn. Đại hội toàn quốc lần thứ III của Đảng đã chỉ rõ: "Đảng ta có trách nhiệm lớn đối với sự nghiệp giải phóng phụ nữ và phát huy năng lực dồi dào của phụ nữ để xây dựng xã hội mới". Chính sách của Đảng đối với cán bộ nữ chính là để bảo đảm cho Đảng ta làm tròn nhiệm vụ to lớn đó.

Các cấp, các ngành cần xuất phát từ những quan điểm cơ bản trên đây và đường lối, chính sách cán bộ của Đảng mà tăng cường công tác cán bộ nữ một cách chu đáo và thiết thực.

Trên cơ sở quán triệt đường lối giai cấp trong công tác cán bộ của Đảng, cần nắm vững *phương châm* công tác cán bộ nữ của Đảng là "*tích cực bồi dưỡng, mạnh bạo sử dụng và đề bạt; vừa mạnh bạo sử dụng, đề bạt, vừa tích cực và chủ động bồi dưỡng để sử dụng, đề bạt được tốt, đề bạt rồi phải tiếp tục bồi dưỡng và sử*

dụng tốt". Cả hai mặt sử dụng, đề bạt và đào tạo bồi dưỡng quan hệ chặt chẽ với nhau, hỗ trợ lẫn nhau; mạnh bạo sử dụng, đề bạt là một phương diện để đào tạo, bồi dưỡng tốt, ngược lại, đào tạo, bồi dưỡng tốt là cơ sở để sử dụng và đề bạt tốt. Trong điều kiện hiện nay, trước sự phát triển của phong trào phụ nữ và yêu cầu của nhiệm vụ chính trị, và nhất là trong tình trạng trước đây việc sử dụng, cất nhắc cán bộ nữ nói chung còn hẹp hòi thì vấn đề *mạnh bạo sử dụng cất nhắc* cán bộ nữ đã trở thành một *yêu cầu cấp bách*, một vấn đề cần nhấn mạnh trước hết; đồng thời phải *tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ* một cách có kế hoạch, coi đó là một nhiệm vụ có tính chất *cơ bản và lâu dài* phải đẩy mạnh một cách *tích cực và thường xuyên*. Đi đôi với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ, phải rất coi trọng *chấp hành đúng đắn các chính sách, chế độ đãi ngộ* đối với cán bộ nữ, tạo điều kiện cho chị em hoạt động, công tác được tốt.

Cụ thể cần chú trọng:

1. Đánh giá đúng đắn cán bộ nữ, kiên quyết và mạnh bạo sử dụng, đề bạt cán bộ nữ, kiên trì đấu tranh chống tư tưởng phong kiến, hẹp hòi trong việc đề bạt, sử dụng cán bộ nữ

a) Tư tưởng phong kiến, bảo thủ, hẹp hòi còn khá phổ biến hiện nay trong việc sử dụng, đề bạt cán bộ nữ; các cấp uỷ, các đảng đoàn, các tổ chức cơ sở của Đảng cần đấu tranh chống những tư tưởng ấy, coi đó là một biện pháp trọng yếu trong công tác cán bộ để đẩy mạnh công tác cán bộ nữ, thúc đẩy phong trào phụ nữ phát triển nhanh chóng hơn nữa. Cần nhận rõ rằng thực hiện quyền bình đẳng thật sự giữa nữ và nam phải thể hiện trong thực tiễn công tác và đời sống mà biểu hiện cụ thể trước hết là trong việc đưa phụ nữ tham gia đông đảo vào công việc tổ chức lãnh đạo và quản lý kinh tế, văn hoá, đời sống, lãnh đạo và quản lý nhà nước. Những tư tưởng coi thường khả năng của phụ nữ, nhất là coi thường khả năng lãnh đạo và quản lý của chị em, ít chú trọng sử

dụng, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ một cách chủ động và có kế hoạch; những tư tưởng không muốn hoạt động dưới sự phụ trách của cán bộ nữ, chỉ phục tùng nam, không phục tùng nữ trong cán bộ, nhất là trong nam giới, những biểu hiện "nú áo nhau" trong khi phụ nữ được đề bạt, nhất là trong một số cán bộ nữ, đều cần được phê phán nghiêm khắc.

Phụ nữ nước ta có truyền thống cách mạng lâu đời, chị em nói chung, nhất là trong công nông có *ưu điểm căn bản* là cần cù, đảm đang, chân thực, có đức tính liêm khiết, có tinh thần trách nhiệm, có ý thức tổ chức kỷ luật và tác phong dân chủ. Chị em lại giàu tình cảm, có lòng vị tha, hiểu rõ khó khăn, tâm lý, sinh hoạt của quần chúng phụ nữ và của quần chúng nói chung, để động viên nhau hoàn thành tốt nhiệm vụ. Cần nhận rõ những ưu điểm căn bản có tính chất phổ biến trên đây của phụ nữ để phát huy, đồng thời thấy rõ những nhược điểm, khó khăn và điều kiện thực tế về thể chất, sức khỏe, về điều kiện sinh đẻ và công việc gia đình của phụ nữ để phân công và bố trí công tác thích hợp, và tạo điều kiện để giúp chị em khắc phục khó khăn.

Trong khi vận dụng *tiêu chuẩn* đạo đức và tài năng đối với cán bộ nữ cần chống khuynh hướng bảo thủ, phiến diện và hẹp hòi. Khuynh hướng đó là do tư tưởng phong kiến, tư sản, khinh thường phụ nữ, thiếu quan điểm quần chúng trong công tác cán bộ, không đánh giá đúng đắn đạo đức và khả năng của phụ nữ, nhìn đức và tài một cách phiến diện như đòi hỏi phụ nữ phải có đủ điều kiện hoạt động như nam giới, nhưng lại không có biện pháp giúp chị em giải quyết khó khăn thực tế, không thấy rõ đức tính, khả năng, tác dụng của chị em đối với công tác vận động phong trào quần chúng, thiếu tin vào khả năng, nhất là khả năng lãnh đạo và quản lý kinh tế, văn hoá của chị em.

Phong trào quần chúng trong thực tiễn đã đào tạo ra hàng triệu quần chúng phụ nữ ưu tú có thể đảm đương mọi nhiệm vụ lãnh đạo, nhất là ở cơ sở. Phải thấy rõ lực lượng to lớn ấy để sử

dụng chị em một cách đúng đắn, đưa hàng loạt chị em lên các cương vị thích đáng. Nếu nơi nào cán bộ nam chưa nhận ra được một cán bộ phụ nữ ưu tú nào đó, thì cán bộ nữ phải đề xuất ý kiến với tổ chức đảng, cán bộ cấp trên phải giúp cho cấp dưới thấy rõ lực lượng ưu tú đó trong đội ngũ cán bộ.

b) Nhiệm vụ trước mắt của các cấp uỷ đảng, các cơ quan của Đảng và Nhà nước là phải *xem xét lại một cách có hệ thống công tác sử dụng, đề bạt* cán bộ nữ ở địa phương mình, ngành mình, cơ quan mình. Và trong thời gian tới phải có kế hoạch để đề bạt hàng loạt cán bộ nữ lên các cương vị thích đáng, nhất là ở cơ sở, đồng thời điều chỉnh lại sự phân công không hợp lý, kiên quyết đề bạt những chị em có đủ điều kiện đảm nhiệm những chức vụ nặng hơn trong các cơ quan của Đảng và Nhà nước ở tất cả các ngành, các cấp.

Trong việc *sử dụng* cán bộ nữ, cần chú trọng:

- Bố trí chị em ở những ngành nghề và công tác thích hợp để chị em phát huy tốt nhất tài năng của mình.

- Chú trọng phương hướng chuyên môn hoá cán bộ, tránh thay đổi ngành nghề công tác của chị em một cách tuỳ tiện làm gây thêm khó khăn cho chị em.

- Bảo đảm điều kiện sức khoẻ để chị em đủ sức phục vụ lâu dài. Cần tránh bố trí ở các công tác phải lưu động quá nhiều, phải lao động quá sức, hoặc những công tác phải tiếp xúc với chất độc có ảnh hưởng đến sinh lý và sức khoẻ của phụ nữ. Trong những lúc hành kinh, thai nghén phải phân công hợp lý và có chế độ tạo điều kiện cho chị em bảo đảm sức khoẻ.

Đối với những trường hợp sử dụng chị em chưa đúng, phải có kế hoạch từng bước điều chỉnh dần.

Trong việc đề bạt cán bộ nữ, phải coi trọng phương hướng đề bạt từ dưới lên, giao trách nhiệm vừa sức, không giao quá nhiều chức vụ trong một lúc. Đối với những chị em có đạo đức, tài năng mà việc đề bạt, sử dụng trước đây chưa chú trọng đúng mức thì vẫn có thể đề bạt vượt cấp.

Trên cơ sở tiêu chuẩn về đạo đức và tài năng, và quán triệt đầy đủ đường lối công tác cán bộ của Đảng, cần chú trọng đề bạt chị em đã công tác lâu trong ngành, những chị em đã được rèn luyện trong sản xuất, chiến đấu và công tác, có liên hệ tốt với quần chúng và nhất là những chị em trẻ tuổi có sức khoẻ, có kiến thức và kinh nghiệm về sản xuất, khoa học kỹ thuật, chuyên môn nghiệp vụ, có liên hệ tốt với quần chúng; phải chú trọng hơn nữa đến việc đề bạt cán bộ phụ nữ người miền Nam và người dân tộc.

Ở các cơ sở, nhất là ở các xã, hợp tác xã, các bệnh viện, trường học, cửa hàng và ở các xí nghiệp, công, nông, lâm trường có đông phụ nữ, phải coi trọng việc đề bạt cán bộ nữ lên giữ các chức vụ như bí thư, phó bí thư hoặc uỷ viên thường vụ của các đảng uỷ, chi uỷ, chi bộ; giám đốc hoặc phó giám đốc, chủ tịch, phó chủ tịch hoặc Thường trực Uỷ ban hành chính, chủ nhiệm, phó chủ nhiệm, uỷ viên kiểm sát hợp tác xã, đội trưởng, đội phó sản xuất, cán bộ kế toán, kỹ thuật, v.v.. Trong năm 1967 phải phấn đấu để ở hầu hết các cơ sở trên đây đều có những chị em giữ các chức vụ đó. Phải nhanh chóng nâng cao tỷ lệ nữ trong các đảng uỷ, chi uỷ, uỷ ban hành chính xã, ban quản trị hợp tác xã, các ban chấp hành xã đoàn, chi đoàn, công đoàn cơ sở; kiên quyết khắc phục tình trạng tỷ lệ đó hiện còn quá thấp ở nhiều nơi. Cần kiên quyết chấm dứt càng sớm càng tốt tình trạng ở nhiều đơn vị cơ sở như cửa hàng, xí nghiệp, bệnh viện, trường học tuyệt đại bộ phận cán bộ, nhân viên là nữ, nhưng người phụ trách lại là nam giới.

Trong các cấp uỷ, uỷ ban hành chính, ban chấp hành các đoàn thể thanh niên, công đoàn ở các cấp tỉnh, thành phố, huyện, thị, v.v. cũng cần coi trọng hơn nữa việc đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng và mạnh bạo đề bạt cán bộ nữ vào các chức vụ chủ chốt và nâng cao tỷ lệ lên hơn nữa.

Ở các cơ quan Trung ương và địa phương đều phải xem xét lại việc đánh giá, nhận xét từng cán bộ nữ; chị em nào có thể đảm nhiệm được trách nhiệm nặng hơn thì kiên quyết đề bạt; nơi nào, bộ phận nào xét chị em có thể thay nam giới thì nên điều nam giới

đảm nhiệm công tác ở bộ phận khác, cơ quan khác. Nếu cần thiết thì có thể tăng thêm chức phó để đề bạt và đào tạo chị em. *Các ban, đảng đoàn và thủ trưởng cơ quan* phải đích thân xem xét và chỉ đạo cụ thể, không thể chỉ dựa vào cán bộ phụ trách cấp dưới. *Các đảng uỷ, chi uỷ chi bộ cơ quan* có trách nhiệm xem xét và đề bạt ý kiến cụ thể với các ban, đảng đoàn và thủ trưởng cơ quan để bảo đảm chính sách của Đảng.

Đối với những ngành hoặc đơn vị công tác cần thiết, có thể quy định tỷ lệ tối thiểu cần có phụ nữ tham gia các chức vụ phụ trách. Tùy theo tình hình, đặc điểm cụ thể của từng ngành, từng địa phương, cấp uỷ, đảng đoàn sẽ cân nhắc để quy định cho phù hợp.

Trong công tác đề bạt cán bộ nói chung, *giữa nam và nữ*, cần chú trọng đề bạt rất nhiều cán bộ nữ. Để thực hiện phương châm này, nhất là đối với cán bộ nữ miền núi, phải có quan điểm đúng đối với vấn đề năng lực công tác, trình độ văn hoá, chuyên môn, nghiệp vụ thì mới có thể mạnh dạn đề bạt và tiếp tục bồi dưỡng.

Đối với lực lượng cán bộ *chuyên làm công tác phụ vận* hiện nay, nhất là các chị em đã qua kháng chiến, xét cần đưa qua làm công tác ở ngành chuyên môn sự nghiệp, quản lý và chỉ đạo sản xuất, v.v. nếu còn yếu về các mặt nói trên thì Ban Tổ chức Trung ương phối hợp với đảng đoàn phụ nữ Trung ương (và các cấp uỷ đảng ở địa phương đối với cán bộ ở địa phương) có thể quyết định đặc phái chị em về nghiên cứu, học tập công tác ở các cơ sở sản xuất, sự nghiệp, hoặc tham gia công tác trong các ngành nói trên một thời gian để học tập. Những trường hợp xét cần thiết có thể mở các lớp bồi dưỡng riêng. Về chính sách đãi ngộ, cần có chính sách thích hợp để thực hiện chủ trương này.

c) Từ những yêu cầu, phương châm, phương hướng trên đây về sử dụng, đề bạt cán bộ nữ, từng cấp, từng ngành, từng đơn vị cần *nắm lại lực lượng cán bộ nữ* và phân loại cán bộ thuộc cấp hoặc ngành mình trực tiếp quản lý và nắm thêm diện *kế cận*, những nữ anh hùng và chiến sĩ thi đua xuất sắc để có kế hoạch và phân cấp

trách nhiệm bồi dưỡng, đào tạo, đưa việc đề bạt cán bộ nữ đi vào kế hoạch chủ động. Cần phát hiện những chị em có triển vọng để có kế hoạch và biện pháp bồi dưỡng, đề bạt riêng.

Mỗi *huyện uỷ* phải nắm lực lượng và danh sách cán bộ nữ ở địa phương mình đến đội trưởng sản xuất; mỗi *tỉnh, thành uỷ* phải nắm lực lượng cán bộ nữ đến tận cơ sở và phải *lập danh sách những chị em có nhiều triển vọng* từ bí thư chi bộ, chủ nhiệm hợp tác xã trở lên, để chỉ đạo các cấp, các ngành, các cơ quan có trách nhiệm, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt. Ban Tổ chức Trung ương giúp Trung ương lập danh sách cán bộ nữ là bí thư, phó bí thư huyện uỷ, trưởng phó ty, bí thư đảng đoàn phụ nữ tỉnh, bí thư, phó bí thư, giám đốc, phó giám đốc các xí nghiệp công, nông, lâm trường, v.v. từ loại 3 và các cơ sở tương đương trở lên và những cán bộ nữ thuộc diện kế cận các chức vụ kể trên có triển vọng.

2. Ra sức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ, kịp thời đáp ứng yêu cầu về mở rộng và nâng cao đội ngũ cán bộ

a) Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ nhằm mở rộng và nâng cao đội ngũ cán bộ theo yêu cầu của nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài là một *nhiệm vụ thường xuyên và là vấn đề then chốt trong toàn bộ công tác cán bộ phụ nữ*. Chỉ có trên cơ sở bồi dưỡng, đào tạo được một đội ngũ cán bộ nữ một cách tích cực, chủ động theo đúng phương hướng và đường lối giai cấp của Đảng và đáp ứng những yêu cầu về số lượng và chất lượng thì mới có thể mạnh dạn sử dụng và cất nhắc cán bộ nữ một cách có hiệu quả và thiết thực được.

Yêu cầu của công tác cán bộ nữ trước hết là qua phong trào sản xuất, chiến đấu và công tác thực tế *phải đào tạo một đội ngũ cán bộ nữ đông đảo, nhất là đội ngũ cán bộ nữ trẻ, xuất thân công, nông, trí thức cách mạng, hoạt động trên các lĩnh vực, vừa có trình độ chính trị tư tưởng tốt, vừa có trình độ văn hoá, chuyên môn, kỹ thuật, quản lý kinh tế, quản lý nhà nước và biết làm công tác vận động quần chúng phụ nữ*.

Cán bộ *chuyên trách làm công tác phụ vận*, ngoài trình độ chính trị và phương pháp vận động quần chúng, phải được bồi dưỡng để có những hiểu biết nhất định về mặt sản xuất, chuyên môn kỹ thuật để làm tốt công tác vận động quần chúng và có thể tham gia các công tác lãnh đạo, quản lý kinh tế, quản lý nhà nước khi cần thiết. Cán bộ nữ làm *công tác quản lý chuyên môn kỹ thuật* phải được bồi dưỡng thêm về trình độ chính trị, về công tác vận động quần chúng, nhất là về công tác vận động phụ nữ và phải có hiểu biết nhất định về chuyên môn nghiệp vụ, nếu là cán bộ quản lý, hoặc về quản lý nếu là cán bộ kỹ thuật. Ai thiếu mặt nào thì cần có kế hoạch bồi dưỡng dần từng bước về mặt ấy với tinh thần tích cực.

Đối với các cán bộ *đứng tuổi*, điều kiện đi học dài hạn có hạn chế và những chị em công tác *lưu động*, thì chú trọng mở các đợt bồi dưỡng, học tập văn hoá, chuyên môn ngắn ngày. Ngoài các lớp hoặc buổi học tập trung, tại chức, v.v. cần đặc biệt chú trọng các hình thức bồi dưỡng, đào tạo trong công tác thực tế.

Đối với chị em phụ nữ người *dân tộc*, do đặc điểm về phong tục, tập quán, về trình độ và tâm lý ở nhiều vùng có khác nhau, cho nên phải có biện pháp rất linh hoạt và chính sách cụ thể, nhằm khuyến khích và tạo điều kiện cho chị em học tập tốt. Chú trọng mở các trường lớp ngắn ngày ở các khu vực trong tỉnh và ở các huyện để thu hút nhiều chị em tham gia học tập.

Đối với chị em người *miền Nam* cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để phát huy mọi khả năng của chị em và để đáp ứng những yêu cầu của cách mạng miền Nam trước mắt và lâu dài. Các cấp, các ngành cần nắm danh sách cán bộ nữ người miền Nam để tăng cường chỉ đạo việc đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt và chú trọng phân phối hợp lý ngành nghề cho phù hợp với yêu cầu công tác trước mắt và yêu cầu, đặc điểm của công cuộc xây dựng miền Nam sau này.

b) Để làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ, cần xác định rõ *phương hướng ngành nghề* để thu hút rộng rãi phụ nữ tham gia.

Cần nhận rõ những ưu điểm cơ bản và những đặc điểm riêng của phụ nữ và trước hết là nhận rõ vị trí và trách nhiệm của phụ nữ trên các mặt công tác như đã xác định ở trên, để định rõ phương hướng phân công lao động đối với phụ nữ nói chung và phương hướng đào tạo cán bộ nữ nói riêng. Nơi nào có đông quần chúng phụ nữ phải có nhiều cán bộ nữ, nơi nào có nhiều cán bộ nữ phải có cán bộ nữ làm cán bộ lãnh đạo. Đó là phương hướng đúng đắn của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Cần chú trọng *nâng cao tỷ lệ đào tạo cán bộ nữ ở các ngành y dược, sư phạm, văn hoá, xã hội, thương nghiệp, công nghiệp nhẹ, trồng trọt, chăn nuôi, quản lý hợp tác xã và làm công tác ở các ngành nội chính, các ngành nghiệp vụ khác như tài vụ, kế toán, công tác văn phòng, hành chính, v.v.* thích hợp với khả năng và thể chất của phụ nữ. Trong các ngành, các mặt công tác khác và ngay cả trong công nghiệp nặng vẫn có những mặt công tác phù hợp với đức tính và khả năng của phụ nữ. Cần xem xét cụ thể để có kế hoạch đào tạo cho phù hợp. Phải tiến tới đào tạo được nhiều nữ cán bộ khoa học kỹ thuật có *trình độ cao*, mở rộng đội ngũ cán bộ nữ làm công tác nghiên cứu khoa học kỹ thuật; đề cao hơn nữa vị trí của phụ nữ trên lĩnh vực này.

c) Cần chú trọng *đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nữ trẻ tuổi, nhất là ở cơ sở.*

Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ phải có quan điểm và biện pháp đúng đắn, *phải quan tâm bồi dưỡng và nâng cao đội ngũ cán bộ sẵn có, chú trọng cán bộ đã qua kháng chiến hiện đang có điều kiện và triển vọng tiến lên. Song, điều quan trọng hiện nay là phải nhìn thấy một cách đầy đủ đối tượng rộng rãi trong phong trào quần chúng của phụ nữ lao động trẻ tuổi, hăng hái, nhạy cảm tiếp thu cái mới*, nhất là trong các đội trưởng, đội phó sản xuất ở các xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường, hợp tác xã, các nữ thanh niên lao động có văn hoá, có kiến thức chuyên môn kỹ thuật, các chị em phụ trách trong các tiểu đội, trung đội dân quân, thanh

niên xung phong, v.v. đã qua thử thách trong sản xuất và chiến đấu ở cơ sở.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ cũng không phải bó hẹp trong phạm vi các lớp học, các trường đào tạo cán bộ, mà phải *đặc biệt coi trọng việc đào tạo, bồi dưỡng trong công tác thực tế và trong phong trào quần chúng* bằng các hình thức kèm cặp trong công tác, hoặc hình thức bồi dưỡng ngắn hạn rồi trở về công tác, rồi lại tiếp tục bồi dưỡng thêm các đợt khác với yêu cầu cao hơn.

Các chi bộ và tổ chức *cơ sở đảng*, các tổ chức của *công đoàn, đoàn thanh niên, phụ nữ* giữ vai trò quan trọng trong việc giáo dục, bồi dưỡng đào tạo đội ngũ cán bộ nữ ở cơ sở nông thôn, xí nghiệp và cả trong các cơ quan, trường học, v.v.. Phải coi trọng công tác phát triển đảng viên vào phụ nữ, nhất là nữ thanh niên. Qua công tác phát triển đảng, qua việc giáo dục nữ đảng viên, đoàn viên và qua thực tiễn công tác cần làm cho chị em nhận rõ con đường tiến lên của cách mạng, nhận rõ yêu cầu của Đảng đối với người nữ đảng viên, đoàn viên và nữ cán bộ, *giáo dục ngay từ đầu cho chị em ý chí phấn đấu* kiên trì nhẫn nại khắc phục khó khăn trong công tác và học tập. Cần chỉ rõ cho chị em thấy những khó khăn sau này khi có chồng con hoặc khi có những nhiệm vụ khó khăn phức tạp Đảng giao cho, để chị em ngay từ đầu có ý chí vươn lên một cách đầy đủ. Đồng thời phải quan tâm lãnh đạo công đoàn, hợp tác xã coi trọng giúp đỡ chị em giải quyết các khó khăn trong sinh hoạt và đời sống. Phải lãnh đạo tốt phong trào bổ túc văn hoá đối với phụ nữ, nhất là ở cơ sở theo chỉ thị đã có của Ban Bí thư. Cần phát triển các *trường lớp "ba đảm đang" ở khắp các xã, xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường*. Ở các cơ quan, bệnh viện, trường học cũng cần nghiên cứu để tăng cường hình thức bồi dưỡng, đào tạo nữ cán bộ, công nhân, nhân viên bằng cách tổ chức các lớp ngắn ngày, học tại chức, v.v.. Từ trong phong trào quần chúng, trong công tác thực tế, cần kịp thời lựa chọn những chị em là nữ thanh niên xuất sắc, có thành tích, là anh hùng, chiến sĩ thi đua, lao động tiên tiến, những chị em ưu tú trong

phong trào "ba đảm đang" và "ba sẵn sàng" (chú trọng thích đáng những chị em có triển vọng là vợ con liệt sĩ, hoặc bản thân hoặc gia đình dưới chế độ cũ có nghèo khổ...) để bồi dưỡng, đào tạo thành cán bộ hoặc giao cho chị em những nhiệm vụ nặng hơn. Phải mạnh dạn cất nhắc các chị em đó vào các cương vị công tác, coi đó cũng là một yêu cầu quan trọng để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ.

d) Các cấp uỷ đảng, các ban, các đảng đoàn, các tổ chức cơ sở đảng, các thủ trưởng các cơ quan cần quan tâm đưa công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phụ nữ đi vào quy hoạch *cụ thể và lâu dài* với tinh thần kiên trì đầy đủ, và cần có *biện pháp chấp hành* một cách kiên quyết, nghiêm chỉnh các chính sách của Đảng đối với việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ.

Phải định tỷ lệ thích đáng trong việc chiêu sinh các lớp đào tạo cán bộ đối với phụ nữ. Các ngành sư phạm, giáo dục, y dược, thương nghiệp, chăn nuôi, tài vụ, kế hoạch, v.v. các ngành mà tỷ lệ lao động phụ nữ chiếm số đông phải định tỷ lệ chiêu sinh ít nhất là từ 50 đến 70% hoặc cao hơn nữa là phụ nữ, chú trọng có tỷ lệ đúng ở các trường đại học và chuyên nghiệp. Trong kế hoạch chiêu sinh cần chú trọng dành tỷ lệ thích đáng cho cán bộ miền Nam và người dân tộc.

Ở miền núi, tùy theo điều kiện của từng nơi, cấp uỷ sẽ quyết định cụ thể tỷ lệ nói trên. Các trường đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý cũng cần tùy theo điều kiện thực tế ở từng ngành, từng cấp mà định tỷ lệ chiêu sinh là phụ nữ.

Để có nhiều cán bộ nữ vào các trường đào tạo, một số điều kiện chiêu sinh đối với phụ nữ có thể *định khác hơn nam giới* (như chức vụ, tuổi đời, bậc lương, quá trình công tác) miễn là chị em có khả năng học tập tiếp thu được. Về trình độ *văn hoá* nếu còn thấp chưa đủ điều kiện theo học, nhất là ở vùng dân tộc thì trong những năm tới, các cấp uỷ tỉnh, thành, các đảng đoàn bộ có thể quyết định cho chị em được tập trung học trước thời hạn chiêu sinh một thời gian để có đủ trình độ cần thiết; các ngành, các cấp tùy theo *yêu cầu công tác* có thể mở *những lớp đào tạo*

riêng nữ cán bộ làm công tác lãnh đạo và quản lý, lựa chọn những chị em có triển vọng, có khả năng để bồi dưỡng hoặc tổ chức tham gia công tác thực tế trong một thời gian nhằm nâng cao trình độ và năng lực công tác.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2003, t. 28, tr. 22, 30-43.

NGHỊ QUYẾT CỦA BỘ CHÍNH TRỊ

Số 161-NQ/TW, ngày 30 tháng 6 năm 1967
Về công tác lao động

(Trích)

.....

II. NHIỆM VỤ VÀ PHƯƠNG HƯỚNG CÔNG TÁC LAO ĐỘNG

Miền Bắc nước ta tiến hành công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa từ một nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu, tiến thẳng lên chủ nghĩa xã hội, không qua giai đoạn phát triển tư bản chủ nghĩa, cũng có nghĩa là xuất phát từ một nền sản xuất nhỏ, lao động thủ công, năng suất lao động thấp, tiến lên một nền sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa, trang bị kỹ thuật hiện đại, năng suất lao động cao. Do đó, *chúng ta phải tiến hành từng bước phân công lại lao động xã hội trên quy mô rộng lớn.*

Trong quá trình công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, chúng ta phải thực hiện ba cuộc cách mạng: cách mạng về quan hệ sản xuất, cách mạng kỹ thuật, cách mạng về văn hoá và tư tưởng, trong đó cách mạng kỹ thuật là then chốt. Chúng ta phải ra sức đẩy mạnh cuộc cách mạng kỹ thuật, đẩy mạnh xây dựng và phát triển công nghiệp trung ương, công nghiệp địa phương, nhằm từng bước trang bị kỹ thuật cho nông nghiệp và các ngành kinh tế khác, đào tạo nhanh chóng lực lượng lao động có kỹ thuật, chuyển dần phần lớn lao động thủ công thành lao động sử dụng cơ giới, huy

động dần sức lao động khỏi nông thôn, chuyển dần lao động làm nông nghiệp sang công nghiệp, tăng dần tỷ trọng lao động công nghiệp trong toàn bộ lao động xã hội, *thực hiện từng bước sự phân công mới lao động xã hội, tạo nên sức sản xuất mới, năng suất lao động cao phù hợp với yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, xây dựng chủ nghĩa xã hội.* Quá trình đó cũng là quá trình điều chỉnh có kế hoạch sức lao động giữa các vùng, giữa các địa phương nhằm phát triển kinh tế toàn diện, sử dụng tốt sức lao động xã hội và khai thác tốt mọi nguồn tài nguyên của đất nước.

Tuy nhiên, trong giai đoạn đầu của sự phân công mới lao động xã hội, do cơ sở vật chất và kỹ thuật còn yếu, sức lao động xã hội chưa được phân bố hợp lý, chúng ta cần dựa vào tính ưu việt của quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa để phân bố, sử dụng và bồi dưỡng hợp lý sức lao động, thì vẫn có thể tăng thêm tổng sản phẩm của xã hội được. Vì quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa đã làm thay đổi tính chất của lao động, lao động cá nhân đã trở thành lao động xã hội trực tiếp, lao động tập thể, mà phương pháp lao động tập thể cũng tạo nên sức sản xuất mới. Cho nên, *đi đôi với việc đẩy mạnh cách mạng kỹ thuật, chúng ta phải coi trọng việc phân bố lao động một cách hợp lý, sử dụng lao động một cách có hiệu quả nhất và quan tâm bồi dưỡng tốt sức lao động để phát huy mọi khả năng tiềm tàng của sức lao động trong nhân dân ta.*

Miền Bắc nước ta tiến lên chủ nghĩa xã hội từ một nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu, cho nên *then chốt của việc phân công lại lao động xã hội là sự phân công lại giữa công nghiệp và nông nghiệp.* Xu hướng giảm dần tỷ trọng lao động nông nghiệp, tăng dần tỷ trọng lao động công nghiệp trong toàn bộ lao động xã hội là xu hướng tất yếu của quá trình phân công lao động xã hội cho phù hợp với yêu cầu công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa ở nước ta. Vì vậy, chúng ta phải ra sức xây dựng nhanh chóng cơ sở vật chất và kỹ thuật, trang bị kỹ thuật mới trong nông nghiệp, làm cho nông nghiệp có đủ điều kiện phát triển toàn diện, thực hiện thâm canh tăng năng suất, chuyên môn hoá các ngành trồng trọt và chăn

nuôi, thực hiện sự phân công mới trong nội bộ ngành nông nghiệp, tăng thêm nông sản hàng hoá, huy động từng bước sức lao động ở nông thôn để bổ sung lao động cho công nghiệp và các ngành kinh tế khác.

Các ngành công nghiệp, nhất là công nghiệp nặng phải được phát triển một cách nhanh chóng và hợp lý hơn nữa để phục vụ tốt hơn việc trang bị kỹ thuật cho nông nghiệp, thúc đẩy quá trình phân công lao động mới trong nông nghiệp, tạo cơ sở cho việc phân công lao động mới trong các ngành kinh tế khác. Công nghiệp nặng là nền tảng để phát triển nền kinh tế xã hội chủ nghĩa, đóng vai trò quyết định trong cuộc cách mạng kỹ thuật, thì tất yếu nó giữ vị trí then chốt kích thích mọi quá trình phân công lao động mới trong toàn bộ xã hội. Có làm được như vậy, chúng ta mới dần dần giảm bớt được tỷ trọng lao động nông nghiệp, tăng dần tỷ trọng lao động công nghiệp trong toàn bộ lao động xã hội, đưa nền kinh tế nước ta phát triển một cách toàn diện và mạnh mẽ.

Muốn thúc đẩy nhanh chóng quá trình chuyển biến đó, ngoài sự cần thiết phải phát triển các ngành kinh tế trung ương, các ngành công nghiệp trung ương với quy mô tương đối lớn, trang bị kỹ thuật cơ giới, hiện đại, chúng ta phải thấy rõ vị trí quan trọng và yêu cầu cấp bách của việc phát triển mạnh mẽ kinh tế địa phương, công nghiệp địa phương với quy mô vừa và nhỏ để thu hút và khai thác tốt các nguồn tài nguyên và sức lao động của địa phương, nhanh chóng tạo nên một sức sản xuất mới, thúc đẩy quá trình phân công lao động mới.

Trên đây là nhiệm vụ và phương hướng lâu dài về phân công mới lao động xã hội nhằm thoả mãn nhu cầu công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, xây dựng cơ sở vật chất và kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội, đưa nước ta từ một nước nông nghiệp lạc hậu tiến lên một nước có công nghiệp hiện đại và nông nghiệp hiện đại.

Trong hoàn cảnh miền Bắc nước ta vừa chiến đấu chống Mỹ, cứu nước, vừa tiếp tục xây dựng chủ nghĩa xã hội, việc phân bố, sử dụng và bồi dưỡng sức lao động phải quán triệt nhiệm vụ, phương

hướng lâu dài về phân công mới lao động xã hội. Chúng ta phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa sản xuất và chiến đấu, giữa công nghiệp và nông nghiệp, giữa các ngành kinh tế và các vùng kinh tế với nhau, giữa những người sản xuất và người thoát ly sản xuất, giữa yêu cầu trước mắt và yêu cầu lâu dài; đồng thời đề phòng địch mở rộng chiến tranh cục bộ ra cả nước.

Công tác lao động trong thời chiến phải bảo đảm nhân lực cho sản xuất và chiến đấu, đồng thời phải phấn đấu đẩy mạnh tốc độ tăng năng suất lao động trong tất cả các ngành.

Hai *yêu cầu* trên đây có liên quan và ảnh hưởng lẫn nhau, nhưng việc đẩy mạnh tăng năng suất lao động có ý nghĩa quyết định nhất, vì có tăng năng suất lao động thì mới bảo đảm phục vụ kịp thời nhu cầu ngày càng to lớn của tiền tuyến, bảo đảm nhu cầu thiết yếu về đời sống của nhân dân và bảo đảm cho nền kinh tế miền Bắc tiếp tục lớn mạnh, đồng thời cũng tiết kiệm được nhân lực để bảo đảm nhu cầu của chiến đấu. Vì vậy, phấn đấu *đẩy mạnh tăng năng suất lao động* bất kỳ trong tình huống nào, trong tất cả các ngành, là yêu cầu cấp bách nhất của công tác lao động.

Căn cứ vào yêu cầu trên, *nhiệm vụ* công tác lao động trong thời gian trước mắt là:

Ra sức đẩy mạnh tốc độ tăng năng suất lao động, động viên, phân bố hợp lý, sử dụng có hiệu quả nhất và hết sức quan tâm bồi dưỡng sức lao động xã hội, phục vụ tốt sản xuất và chiến đấu.

Để thực hiện tốt nhiệm vụ trên, phải nắm vững phương hướng cụ thể sau đây:

a) Phải vừa bảo đảm lực lượng lao động cho sản xuất, vừa ra sức thoả mãn nhu cầu bổ sung quân số cho các lực lượng vũ trang trong mọi tình huống. Để tăng cường lực lượng chiến đấu, chúng ta cần tăng thêm bộ đội chủ lực đến một mức độ cần thiết, nhưng điều quan trọng là phát triển mạnh mẽ lực lượng dân quân du kích được tổ chức, giáo dục, huấn luyện và trang bị tốt, gắn liền với sản xuất trong nông thôn, vừa bảo đảm nhu cầu nhân lực của sản xuất nông nghiệp, lại vừa bảo đảm nhu cầu tăng cường tiềm lực chiến

đấu tại chỗ, xây dựng lực lượng dự bị chiến lược để đối phó với mọi tình huống.

b) Phải bảo đảm đủ sức lao động cần thiết cho sản xuất nông nghiệp tiếp tục phát triển toàn diện, mạnh mẽ và vững chắc. Phải thấu suốt vị trí rất quan trọng của nông nghiệp trong thời chiến, vừa bảo đảm cung cấp lương thực, thực phẩm cho quân và dân ta ăn no đánh thắng, vừa là nguồn nhân lực to lớn để bảo đảm lao động cho chiến đấu và bổ sung cho việc phát triển các ngành kinh tế khác. Do đó, phải tập trung sức giải quyết tốt vấn đề cải tiến tổ chức và sử dụng lao động ở hợp tác xã nông nghiệp, đẩy mạnh trang bị kỹ thuật cho nông nghiệp, tích cực giải quyết đủ công cụ thông thường và công cụ cải tiến, đẩy mạnh trang bị cơ khí nhỏ và cơ giới hoá từng bước cho nông nghiệp, bảo đảm thực hiện thâm canh tăng năng suất và phát triển chăn nuôi. Trong những năm trước mắt, hướng phân bổ và sử dụng sức lao động trong nông nghiệp là phải phấn đấu để góp sức thực hiện ba mục tiêu lớn của nông nghiệp là: 1 lao động làm 1 hécta gieo trồng, mỗi hécta đạt 5 tấn thóc và mỗi hécta nuôi được 2 lợn.

c) Phải ra sức bảo đảm nhân lực cho nhu cầu giao thông vận tải trong mọi tình huống. Phải chú trọng bảo đảm nhân lực cho nhu cầu phát triển mạnh mẽ công nghiệp, nhất là công nghiệp địa phương (bao gồm tiểu công nghiệp và thủ công nghiệp). Coi trọng nhu cầu các ngành xây dựng cơ bản và lâm nghiệp. Ngoài ra, phải chú ý đến nhu cầu nhân lực để phát triển các ngành y tế, văn hoá, giáo dục, đẩy mạnh công tác điều tra cơ bản, nghiên cứu khoa học và kỹ thuật và công tác đào tạo cán bộ, công nhân kỹ thuật.

d) Đối với các vùng, cần tiếp tục vận động đồng bào miền xuôi đi tham gia phát triển kinh tế và văn hoá ở miền núi trên cơ sở chuẩn bị tốt và có kế hoạch chu đáo. Đối với các tỉnh thuộc Khu IV cũ và các vùng xung yếu khác (vùng ven biển, các trục giao thông quan trọng, các địa bàn xung yếu...) cần phải bảo đảm có đủ lực lượng dự trữ để sẵn sàng chiến đấu và phục vụ chiến đấu khi cần thiết.

e) Phải triệt để tiết kiệm sức lao động, lấy việc tăng năng suất lao động làm biện pháp hàng đầu để bảo đảm hoàn thành tốt nhiệm vụ sản xuất; khắc phục tình trạng lãng phí sức lao động và thời gian lao động, tăng thêm lao động trực tiếp sản xuất và kiên quyết giảm bớt lao động gián tiếp trong biên chế các cơ quan nhà nước và các khâu gián tiếp sản xuất ở các xí nghiệp, công trường, v.v..

g) Tích cực động viên mọi nguồn lao động xã hội, huy động và sử dụng hợp lý sức lao động của mọi lớp người, nhất là lực lượng lao động trai trẻ và lực lượng đông đảo phụ nữ tham gia sản xuất và chiến đấu.

h) Tăng cường giáo dục ý thức làm chủ tập thể, đề cao kỷ luật lao động thời chiến, đi đôi với việc phát huy dân chủ, nâng cao nhiệt tình thi đua chống Mỹ, cứu nước, đề cao chủ nghĩa anh hùng cách mạng, cổ vũ mọi người hăng hái sản xuất và chiến đấu. Ra sức bồi dưỡng một cách toàn diện về chính trị, tư tưởng, văn hoá, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm lo đời sống vật chất và mọi điều kiện làm việc của người lao động. Đẩy mạnh công tác đào tạo với quy mô lớn đội ngũ lao động có kỹ thuật.

Công tác lao động trong thời chiến phải gắn chặt với yêu cầu tăng cường tiềm lực kinh tế, củng cố quốc phòng và đòi hỏi phải đồng thời làm tốt các mặt phân bố, sử dụng và bồi dưỡng sức lao động xã hội. Ba mặt này liên quan mật thiết và ảnh hưởng lẫn nhau. Vì vậy, trong việc chỉ đạo thực hiện phải toàn diện và phải hướng các mặt công tác vào mục tiêu chung là *sử dụng có hiệu quả nhất sức lao động xã hội nhằm đẩy mạnh tăng năng suất lao động bất kỳ trong tình huống nào.*

III. NHỮNG CÔNG TÁC LỚN VỀ LAO ĐỘNG

Trong thời chiến, tình hình sản xuất và xây dựng sẽ biến động luôn, do đó cũng làm cho công tác lao động có nhiều vấn đề đột xuất. Nhưng bất cứ trong tình huống nào, chúng ta cần nắm vững

nhệm vụ và phương hướng của công tác lao động để giải quyết tốt những công tác lớn sau đây:

1. Tích cực động viên sức lao động của mọi người tham gia sản xuất và chiến đấu

Trong tình hình hiện nay, đi đôi với việc phát huy nhiệt tình cách mạng chống Mỹ, cứu nước, cần phải tăng cường kỷ luật lao động xã hội chủ nghĩa, đề cao nghĩa vụ lao động thời chiến của mọi người, nhằm động viên mọi khả năng lao động trong xã hội tham gia sản xuất và chiến đấu.

Chiến tranh còn tiếp tục ngày càng ác liệt, nhu cầu về nhân lực cho các lực lượng vũ trang, về lao động phục vụ chiến đấu còn phải tiếp tục tăng và có lúc có thể tăng lên đột xuất. Vì vậy, mỗi ngành, mỗi địa phương, mỗi đơn vị phải có sự chuẩn bị và sắp xếp tốt lực lượng lao động, nhằm sẵn sàng đáp ứng yêu cầu động viên trong mọi tình huống. Công tác động viên thời chiến phải có kế hoạch nhằm bảo đảm tăng cường quân đội về số lượng, chất lượng, đồng thời vẫn bảo đảm lực lượng lao động nòng cốt để sản xuất và chiến đấu ở địa phương, và phải tiếp tục giải quyết yêu cầu nhân lực cần thiết để phát triển công nghiệp và các ngành kinh tế, văn hoá khác.

Trong việc xây dựng lực lượng vũ trang, phải quán triệt đường lối xây dựng ba thứ quân và phương hướng sử dụng hợp lý lực lượng lao động của Đảng. Phải tính toán chặt chẽ yêu cầu bổ sung quân số, xác định lực lượng dự bị cho cả quân đội, công an. Phải vận dụng tiêu chuẩn tuyển quân một cách linh hoạt, theo yêu cầu của từng loại binh chủng, đồng thời sử dụng phụ nữ vào những công việc thích hợp. Mở rộng độ tuổi của dân quân du kích đến 45 tuổi, chú ý phát triển dân quân du kích trong phụ nữ; phải chú trọng tổ chức, giáo dục, huấn luyện và trang bị tốt để tăng cường khả năng chiến đấu tại chỗ và sẵn sàng bổ sung bộ đội chủ lực khi cần thiết.

Trong việc phân phối lao động cho các ngành cũng như trong việc thay thế người tuyển đi bộ đội, công việc gì nữ làm được phải dùng nữ, công việc gì người đứng tuổi làm được phải dùng người đứng tuổi, không được đòi hỏi chỉ tuyển thanh niên trai tráng.

Cần phải đặc biệt quan tâm sắp xếp và sử dụng tốt lực lượng nam thanh niên, dành ưu tiên cho việc bổ sung các lực lượng chiến đấu và những ngành nghề nặng nhọc của công nghiệp, nông nghiệp và giao thông vận tải. Phát huy vai trò xung kích của các tổ chức thanh niên xung phong trong các nhiệm vụ khó khăn, cấp bách. Chú trọng giáo dục thanh niên có đạo Thiên chúa, thu hút họ tham gia bộ đội, thanh niên xung phong và các công tác khác.

Phải sử dụng tốt lực lượng phụ nữ đang chiếm trên 50% lực lượng lao động xã hội, là nguồn nhân lực rất lớn có một vai trò quan trọng trong sản xuất nông nghiệp và bảo đảm thực hiện tốt mọi công tác ở hậu phương. Phải tích cực bồi dưỡng, đào tạo, sử dụng phụ nữ vào những công việc thích hợp của sản xuất và chiến đấu, nhất là phải mạnh dạn đề bạt phụ nữ vào những cương vị lãnh đạo và quản lý sản xuất. Cố gắng tạo những điều kiện lao động sản xuất phù hợp với sức khoẻ và sinh hoạt của phụ nữ.

Động viên, sử dụng tốt lực lượng lao động phụ của người già, trẻ em; có chế độ động viên lực lượng học sinh, sinh viên trong độ tuổi lao động, động viên cán bộ, nhân viên sơ tán về nông thôn, bộ đội không thường trực chiến đấu tham gia sản xuất nông nghiệp, trồng cây, làm thủy lợi..., nhất là những lúc thời vụ khẩn trương.

Phải giải quyết đúng đắn vấn đề liên quan về chính trị, tránh tình trạng ngành nào, công việc nào cũng đòi lấy toàn những người lao động bảo đảm tiêu chuẩn chính trị cao. Cần huy động những địa chủ, phú nông, những phần tử xấu chưa chịu cải tạo phải đi làm nghĩa vụ lao động, làm những việc thích hợp, có sự giám sát chặt chẽ.

Phải tổ chức và quản lý chặt chẽ lực lượng dân công, lao động vận tải chuyên nghiệp của các hợp tác xã, lực lượng bốc dỡ, lực

lượng sơn tràng, v.v. và có những chính sách, chế độ thích đáng về lương thực, giá cả... để động viên, khuyến khích họ lao động sản xuất tốt hơn.

Lực lượng lao động trong tiểu công nghiệp và thủ công nghiệp rất to lớn, hằng năm sản xuất ra gần 30% giá trị tổng sản lượng công nghiệp (riêng về hàng tiêu dùng thì chiếm trên 60%). Trong một thời kỳ lâu dài nữa, sản xuất tiểu công nghiệp và thủ công nghiệp còn giữ địa vị quan trọng trong nền kinh tế quốc dân, cho nên chúng ta phải sắp xếp lại lực lượng lao động trong tiểu công nghiệp và thủ công nghiệp cho hợp lý để phát triển sản xuất, phục vụ nông nghiệp, giao thông, vận tải và phục vụ đời sống nhân dân.

Do chiến tranh, một số xí nghiệp, công trường có thể bị ngừng hoạt động hoặc thu hẹp, phân tán, sơ tán, do đó phải linh hoạt chủ động trong việc quản lý kế hoạch lao động. Các cơ quan quản lý lao động của các ngành, các cấp phải kịp thời khẩn trương điều chỉnh, sắp xếp hợp lý các loại lao động, chú ý tận dụng lực lượng lao động có kỹ thuật, công nhân lành nghề, chống mọi hiện tượng bỏ nghề, bỏ việc vì ngại đi xa, vì sợ khó khăn gian khổ.

2. Phải triệt để tiết kiệm sức lao động, bố trí, sử dụng hợp lý nhất sức lao động và không ngừng cải tiến tổ chức lao động, tổ chức sản xuất

Lao động là nguồn gốc của mọi của cải xã hội, cho nên phải quý trọng người lao động; tiết kiệm sức lao động là nghĩa vụ của mọi người.

Tiết kiệm lao động (lao động sống và lao động quá khứ) là để không ngừng tăng năng suất lao động xã hội. Nó chẳng những là một nguyên tắc, một kỷ luật lao động, mà còn là một trong những tiêu chuẩn đạo đức của người lao động dưới chế độ xã hội chủ nghĩa.

Tiết kiệm lao động là yêu nước; sử dụng bừa bãi, lãng phí lao động là một tội lỗi. Trong sản xuất cũng như trong chiến đấu, phải tính toán chặt chẽ các nhu cầu về lao động, tìm mọi biện pháp tốt

nhất, hợp lý nhất để sử dụng sức lao động ít nhất nhưng đạt được hiệu quả lớn nhất. Chống khuynh hướng vin vào chiến tranh, cơ sở sản xuất phân tán, sơ tán rồi tăng số lượng lao động quá mức cần thiết. Nói chung, phải giảm bớt số người gián tiếp sản xuất, tăng số người trực tiếp sản xuất, phấn đấu tăng ngày công lao động thực tế trong năm, sử dụng đầy đủ và có hiệu quả cao thời gian làm việc trong ngày. Đưa dần công tác quản lý lao động vào chế độ hạch toán phù hợp với thời chiến.

Trong nông nghiệp, phải thực hiện nguyên tắc "ưu tiên tập trung lao động để phát triển kinh tế tập thể, theo đúng phương hướng sản xuất và yêu cầu xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật, đồng thời chiếu cố thích đáng lao động cho kinh tế phụ của gia đình xã viên". Phải thực hiện tốt việc đăng ký ngày công của xã viên; củng cố các đội sản xuất với quy mô hợp lý và xây dựng các tổ hoặc đội chuyên môn cần thiết. Phải xây dựng và thực hiện tốt lịch canh tác để tổ chức, sử dụng lực lượng lao động được hợp lý hơn, hạn chế bớt tình hình căng thẳng về lao động trong những lúc thời vụ khẩn trương.

Việc huy động sử dụng dân công hiện nay có nhiều lãng phí nghiêm trọng, phải kịp thời có biện pháp chấn chỉnh việc huy động, cải tiến tổ chức và sử dụng được tốt hơn, đồng thời nghiên cứu bổ sung chính sách cho phù hợp với yêu cầu của tình hình mới.

Trong tình hình hiện nay, việc cải tiến tổ chức sản xuất, tổ chức lao động cho phù hợp với nhiệm vụ vừa sản xuất, vừa chiến đấu là một yêu cầu cấp bách để sử dụng tốt hơn lực lượng lao động hiện có và đẩy mạnh tốc độ tăng năng suất lao động. Phải kiên quyết cải tiến tổ chức lao động của tất cả các ngành, nhất là các ngành sử dụng nhiều lao động, đi đôi với việc kiện toàn tổ chức sản xuất.

Phải bố trí sức lao động thích đáng với yêu cầu của mỗi loại công việc, phù hợp với sức khỏe, lứa tuổi, nam, nữ, đặc biệt chú trọng sử dụng hợp lý và phát huy hết khả năng của lực lượng lao động có kỹ thuật. Kết hợp việc bố trí lao động sản xuất với lực

lượng trực chiến phòng không trong các hợp tác xã, các xí nghiệp để khỏi ảnh hưởng đến sản xuất.

Phải tích cực xây dựng và áp dụng rộng rãi các định mức lao động phù hợp với thời chiến, tiến tới thực hiện mọi công việc giao cho người lao động nói chung đều phải có định mức, kịp thời sửa đổi những định mức lạc hậu và phát triển những định mức có căn cứ kỹ thuật để khai thác khả năng tiềm tàng trong sản xuất và xây dựng. Đi đôi với định mức, phải xác định đúng đắn cấp bậc công việc và trên cơ sở đó, thực hiện tốt chế độ lương trả theo sản phẩm, lương khoán trong các xí nghiệp, công trường và chế độ ba khoán trong hợp tác xã nông nghiệp. Phải chú ý kiểm tra và nghiệm thu chặt chẽ kết quả lao động của mỗi người về số lượng cũng như về chất lượng để thực hiện việc trả công theo lao động được đúng đắn.

Phải quan tâm củng cố thường xuyên các tổ, đội sản xuất cho phù hợp với tình hình biến động của sản xuất, của lao động, phù hợp với phương hướng, nhiệm vụ sản xuất, phù hợp với những tiến bộ kỹ thuật; ra sức bồi dưỡng và phát huy tác dụng dẫn đầu của các tổ và đội lao động tiên tiến, tổ và đội lao động xã hội chủ nghĩa. Coi trọng việc bồi dưỡng trình độ quản lý, kiến thức về kỹ thuật và nghiệp vụ cho đội trưởng, tổ trưởng.

3. Đẩy mạnh việc cải tiến công cụ sản xuất, trang bị kỹ thuật mới, áp dụng các biện pháp kỹ thuật tiên tiến trong các ngành

Để không ngừng tăng năng suất lao động, việc đẩy mạnh phong trào hợp lý hoá sản xuất, cải tiến kỹ thuật trong các ngành là một nhiệm vụ thường xuyên; ra sức cải tiến công cụ sản xuất, sử dụng tốt những thiết bị máy móc hiện có, áp dụng các biện pháp kỹ thuật tiên tiến một cách rộng rãi, nhưng trong tình hình hiện nay yêu cầu của sản xuất và chiến đấu tăng lên rất nhanh chóng, do đó chúng ta phải ra sức trang bị kỹ thuật mới trong tất cả các ngành. Trước mắt, cần hết sức chú trọng trang bị cho các

ngành nông nghiệp, công nghiệp địa phương, một số ngành then chốt của trung ương như cơ khí, điện, ngành xây dựng cơ bản và vận tải.

Trong nông nghiệp, vấn đề cơ bản và lâu dài là phải thực hiện cuộc cách mạng về công cụ sản xuất. Trong tình hình phần lớn công việc ở nông thôn còn làm bằng tay chân với những công cụ thô sơ, năng suất lao động thấp, chúng ta phải tích cực cải tiến công cụ, trang bị đủ công cụ thông thường và công cụ cải tiến cho các khâu làm thuỷ lợi, làm đất, vận chuyển, chăm bón, chế biến thức ăn cho gia súc. Kết hợp việc dùng công cụ cải tiến với công cụ nửa cơ khí và cơ khí để có năng suất cao, chú trọng trang bị đồng bộ để phát huy đầy đủ năng lực của các điểm cơ khí nhỏ. Phải tập trung giải quyết tốt cho các vùng trọng điểm lúa.

Trong các ngành công nghiệp, xây dựng cơ bản, giao thông vận tải, v.v. cần trang bị những công cụ sản xuất có năng suất cao; mặt khác, cần ra sức nâng cao hiệu suất sử dụng thiết bị hiện có, thực hiện nửa cơ khí hoá và cơ khí hoá các bộ phận sản xuất thủ công. Đặc biệt, trên các công trường giao thông, thuỷ lợi và xây dựng cơ bản, chúng ta cần một mặt đẩy mạnh việc trang bị công cụ cải tiến, nửa cơ khí để tăng năng suất lao động trong các khâu lao động nặng nhọc như làm đất đá, làm đường, làm thuỷ lợi, mặt khác phải tận dụng những máy móc, thiết bị, phương tiện sản xuất, thi công, vận tải cơ giới hiện có để tăng năng suất lao động, tránh lãng phí công suất các loại máy móc, thiết bị hiện có.

Các cơ quan có trách nhiệm của Chính phủ phải xác định sớm những công cụ có năng suất cao, đặt kế hoạch thanh toán từng bước những công cụ thô sơ, lạc hậu, tích cực đầu tư vốn, vật tư kỹ thuật và phân công cho một số xí nghiệp chuyên sản xuất hàng loạt để bảo đảm quy cách, chất lượng cao và giá rẻ. Đối với các loại công cụ đơn giản, dễ làm hay chuyên dùng thì phân công các ngành quản lý sản xuất, các địa phương tự sản xuất lấy. Các cấp uỷ đảng cần phải thường xuyên tổ chức kiểm tra chặt chẽ vấn đề

này, sớm chấm dứt tình trạng thiếu công cụ và công cụ xấu hiện nay trong các ngành.

Các ngành phải thường xuyên coi trọng việc cải tiến quy trình sản xuất, quy trình công nghiệp, quy trình xây dựng và phải thường xuyên tổng kết, phổ biến rộng rãi những sáng kiến, kinh nghiệm tiên tiến và có kế hoạch tích cực áp dụng vào sản xuất, xây dựng một cách phổ biến.

4. Đẩy mạnh công tác đào tạo cán bộ, công nhân kỹ thuật theo quy mô lớn, tốc độ nhanh, để vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa chuẩn bị cho những bước phát triển sau này

Trong những năm sắp tới, phải tranh thủ đào tạo một đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật đông đảo, đáp ứng yêu cầu xây dựng một nền kinh tế độc lập, tự chủ, chẳng những có trình độ chuyên môn giỏi, mà phải có phẩm chất chính trị tốt, tuyệt đối trung thành với Đảng, với sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, đủ sức giải quyết những vấn đề khoa học kỹ thuật trong nước và tiến kịp trình độ khoa học tiên tiến trên thế giới. Đồng thời ra sức đẩy mạnh công tác đào tạo cán bộ, công nhân kỹ thuật cho nhu cầu phát triển kinh tế và phục vụ quốc phòng.

Cần có quy hoạch toàn diện theo hướng vừa đào tạo trong nước, vừa tranh thủ đưa đi đào tạo ở nước ngoài, vừa đào tạo cán bộ khoa học cơ bản, vừa đào tạo cán bộ kỹ thuật và nghiệp vụ, vừa đào tạo đủ ngành, nghề, đủ trình độ về đại học, trung học và công nhân kỹ thuật cho từng loại cơ sở, vừa tranh thủ đào tạo cán bộ khoa học, kỹ thuật có trình độ trên đại học. Phải đào tạo toàn diện: vừa có chuyên môn, vừa có chính trị và sức khoẻ. Phải chú ý tăng tỷ trọng thành phần phụ nữ, dân tộc ít người và con em miền Nam trong tất cả các ngành.

Phải đẩy mạnh công tác đào tạo công nhân kỹ thuật với tốc độ nhanh, kịp thời đáp ứng nhu cầu trước mắt, đồng thời chú ý đào tạo một số công nhân lành nghề, chuẩn bị cho việc phát triển công

nghiệp hiện đại sau này. Chú trọng đào tạo các loại công nhân cơ khí chế tạo, công nhân sửa chữa máy, sửa chữa điện cho công nghiệp địa phương và các ngành, công nhân sử dụng cơ khí nhỏ cho các hợp tác xã nông nghiệp.

Cần có kế hoạch sắp xếp hệ thống trường, lớp đào tạo công nhân kỹ thuật; chú ý phát triển trường lớp cạnh xí nghiệp và lấy kèm cặp trong sản xuất làm chính để vừa kết hợp học tập với sản xuất và giải quyết được yêu cầu về thiết bị thực tập cho học sinh.

5. Ra sức giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao trình độ văn hoá, nghề nghiệp, chăm lo đời sống vật chất và văn hoá, bảo đảm an toàn lao động, để phát huy đầy đủ khả năng của người lao động trong sản xuất và chiến đấu

Để hoàn thành tốt nhiệm vụ sản xuất và chiến đấu, phải thường xuyên coi trọng việc giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao tinh thần yêu nước và yêu chủ nghĩa xã hội, phát huy tinh thần làm chủ tập thể và truyền thống anh hùng cách mạng của mọi người lao động, lấy nhiệt tình chống Mỹ, cứu nước làm động lực thúc đẩy mọi mặt công tác. Phải giáo dục mọi người nâng cao nhiệt tình lao động, ý thức tổ chức và kỷ luật; khắc phục tư tưởng làm thuê, làm ầu, làm đối, chạy theo tiền lương, chạy theo công điểm, không bảo đảm chất lượng. Các cán bộ, đảng viên phải nêu cao tinh thần tiên phong, gương mẫu trong lao động sản xuất, tích cực chống quan liêu, mệnh lệnh, thiếu dân chủ.

Việc nâng cao trình độ văn hoá, kỹ thuật, trình độ thành thạo nghề nghiệp, trình độ quản lý cho người lao động trở thành yêu cầu cấp bách để phát huy hơn nữa khả năng lao động, sử dụng tốt hơn nữa những công cụ, máy móc hiện có, tiếp thu kỹ thuật hiện đại để không ngừng nâng cao năng suất lao động. Phải đẩy mạnh công tác phổ biến khoa học, kỹ thuật rộng rãi trong nhân dân lao động, động viên thành phong trào quần chúng sôi nổi tiến hành cách mạng kỹ thuật. Tổ chức tốt việc bổ túc văn hoá, bổ túc trình

độ nghề nghiệp, chuyên môn, kỹ thuật, trình độ quản lý trong các xí nghiệp và hợp tác xã. Củng cố và phát triển mạnh các lớp "ba đảm đang", "ba sẵn sàng".

Đòi hỏi với việc giáo dục chính trị, nâng cao trình độ văn hoá, nghề nghiệp, cần phải quan tâm đầy đủ và bồi dưỡng đúng mức đời sống vật chất và văn hoá cho người lao động, phải chú ý làm tốt công tác phòng bệnh, chữa bệnh, cải thiện điều kiện làm việc, tổ chức tốt việc phòng không nhân dân, bảo đảm an toàn lao động trong sản xuất.

Các ngành quản lý sản xuất, lưu thông phân phối, các cơ quan y tế, văn hoá phải nêu cao tinh thần phụ trách, khắc phục khó khăn, cố gắng bảo đảm những yêu cầu bức thiết nhất về ăn, mặc, học tập, chữa bệnh cho người lao động, trước hết phải chú ý đến lực lượng chiến đấu, những ngành nghề nặng nhọc dễ hại đến sức khoẻ, đặc biệt là đối với phụ nữ.

Trên cơ sở giáo dục đề cao ý thức đồng cam cộng khổ, đoàn kết giúp đỡ lẫn nhau, bảo đảm nhu cầu cơ bản về đời sống cho nhân dân mà thực hiện đúng đắn nguyên tắc phân phối theo lao động phù hợp với tình hình chiến tranh và giải quyết tốt những yêu cầu cấp bách về phúc lợi xã hội của người lao động. Trong việc phân phối, chú ý khuyến khích đối với lao động các ngành, nghề nặng nhọc, lao động có kỹ thuật.

Chăm sóc hơn nữa đến lớp thiếu niên, nhi đồng, bảo đảm về ăn, mặc, học tập, bồi dưỡng thể lực cho thế hệ lao động mới.

IV. TĂNG CƯỜNG SỰ LÃNH ĐẠO CỦA ĐẢNG VÀ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI CÔNG TÁC LAO ĐỘNG

Quá trình cải tạo xã hội chủ nghĩa và xây dựng chủ nghĩa xã hội là quá trình thực hiện sự phân công lao động mới, là quá trình tái sản xuất sức lao động, một mặt quan trọng của quá trình tái sản xuất xã hội chủ nghĩa.

Vì vậy, vấn đề phân bố, sử dụng và bồi dưỡng sức lao động gắn chặt với sự lãnh đạo, chỉ đạo và quản lý kinh tế, củng cố quốc phòng. Lao động con người là một yếu tố tích cực của quá trình sản xuất thì công tác quản lý lao động lại là một khâu quan trọng của công tác quản lý sản xuất, quản lý kinh tế xã hội chủ nghĩa. Trong thời chiến vấn đề đó lại càng quan trọng, cho nên tăng cường sự lãnh đạo và quản lý của Đảng và Nhà nước đối với công tác lao động đã trở thành một yêu cầu cấp bách.

Các cấp uỷ đảng, các cấp chính quyền phải nhận thức đầy đủ ý nghĩa, vị trí của vấn đề này, đi sâu vào vấn đề kinh tế lao động của ngành mình, địa phương mình để cải tiến sự lãnh đạo và quản lý công tác lao động được chặt chẽ hơn. Làm cho mọi người nhận rõ nhiệm vụ, phương hướng về công tác lao động của Đảng để chấp hành tốt các chính sách về động viên, phân bố, sử dụng và bồi dưỡng lực lượng lao động.

Sau đây là một số biện pháp chủ yếu để tăng cường lãnh đạo và quản lý đối với công tác lao động:

1. Các cấp, các ngành, các đơn vị cơ sở có trách nhiệm nghiên cứu quán triệt nhiệm vụ, phương hướng về công tác lao động của Đảng trong ngành mình, đơn vị mình và phải tăng cường công tác quản lý lao động trên các mặt: động viên, phân bố, sử dụng và bồi dưỡng lao động trong địa phương mình, ngành mình, đơn vị mình. Thường xuyên cải tiến công tác kế hoạch và quản lý lao động, nghiên cứu những biện pháp tổ chức và kỹ thuật nhằm sử dụng hợp lý, tiết kiệm sức lao động để không ngừng tăng năng suất lao động. Thủ trưởng các ngành, các cơ sở phải coi công tác quản lý lao động là một khâu rất cơ bản trong toàn bộ công tác quản lý kinh tế của mình và phải trực tiếp chỉ đạo công tác quản lý lao động.

Ở địa phương, các cấp uỷ đảng và Uỷ ban hành chính phải lãnh đạo toàn diện công tác lao động, chú trọng cân đối lao động, thấy rõ yêu cầu phát triển kinh tế địa phương nhằm thúc đẩy quá trình phân công lao động xã hội. Do đó, thấy rõ trách nhiệm phải đi sâu

vào các vấn đề phân bố, sử dụng và bồi dưỡng sức lao động của địa phương mình, và tích cực thực hiện những chủ trương, chính sách về biện pháp lao động của Trung ương Đảng và Chính phủ.

2. Phải cải tiến công tác xây dựng và chỉ đạo thực hiện kế hoạch ở cả ba cấp: trung ương, tỉnh và cơ sở. Lập kế hoạch phải toàn diện, phải có kế hoạch lao động và phải chú trọng cân đối lao động ở mỗi khâu công tác kế hoạch. Chú trọng kiện toàn chế độ hạch toán, thống kê lao động, xây dựng định mức lao động, tiêu chuẩn tính toán hao phí lao động, tiêu chuẩn biên chế, v.v. để nâng cao trình độ chính xác của kế hoạch lao động. Phải nghiên cứu bổ sung các quy định và chế độ tổng hợp kế toán lao động, chế độ quản lý lao động và phù hợp với tình hình chiến tranh.

3. Phải luôn luôn quan tâm nghiên cứu bổ sung, sửa đổi các chính sách về lao động cho phù hợp với tình hình mới như: chính sách động viên, chính sách nghĩa vụ lao động, quy chế về công nhân, viên chức nhà nước, đồng thời nghiên cứu cải tiến chế độ tiền lương, chế độ bảo hộ lao động, chế độ phúc lợi xã hội.

Phải có nhiều hình thức động viên, cổ vũ chủ nghĩa anh hùng cách mạng, thi đua lao động xã hội chủ nghĩa, đồng thời cũng phải có biện pháp thích hợp để củng cố và đề cao *kỷ luật lao động thời chiến*.

4. Phải ra sức kiện toàn tổ chức phụ trách công tác lao động ở các cấp, các ngành. Ở trung ương, cần kiện toàn các cơ quan giúp Trung ương Đảng và Chính phủ nghiên cứu, lãnh đạo và quản lý toàn bộ công tác lao động.

Bộ Lao động là cơ quan quản lý lao động của Nhà nước, có trách nhiệm quản lý tập trung, thống nhất công tác lao động; nghiên cứu trình Chính phủ quyết định các chủ trương, chính sách, chế độ và các biện pháp lớn về tổ chức và quản lý lao động, thực hiện việc điều phối thống nhất các lực lượng lao động xã hội theo kế hoạch; hướng dẫn, kiểm tra việc sử dụng lao động và chấp hành các chính sách, chế độ về lao động ở các ngành, các cấp.

Ủy ban Kế hoạch Nhà nước là cơ quan phụ trách công tác kế hoạch hoá nền kinh tế quốc dân, có nhiệm vụ phân bố, tổng hợp và

cân đối kế hoạch lao động toàn diện (kinh tế, quốc phòng và hành chính); nghiên cứu trình Chính phủ quyết định các phương hướng và biện pháp lớn về lao động trong các kế hoạch dài hạn, ngắn hạn của Nhà nước.

Công tác kế hoạch lao động và quản lý lao động có liên quan chặt chẽ và bổ sung cho nhau, do đó Ủy ban Kế hoạch Nhà nước và Bộ Lao động phải có sự phối hợp thật chặt chẽ trong công tác và phải cùng các ngành, các bộ có liên quan bảo đảm thực hiện tốt công tác lao động.

Tổng Công đoàn, Đoàn Thanh niên Lao động và Hội Liên hiệp Phụ nữ cần phối hợp chặt chẽ với Bộ Lao động giáo dục và tổ chức quần chúng thực hiện các mặt công tác lao động có liên quan. Các cơ quan nhà nước có trách nhiệm phối hợp chặt chẽ với các đoàn thể nói trên để làm tốt công tác quản lý lao động.

Các ngành, các địa phương phải gấp rút tăng cường cơ quan chuyên trách làm kế hoạch lao động và quản lý lao động, nhất là cấp tỉnh, huyện và cơ sở để giúp các cấp uỷ đảng và chính quyền lãnh đạo, quản lý tốt công tác lao động.

5. Phải gấp rút đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác kinh tế lao động có trình độ trung học, đại học và cao hơn để nâng cao chất lượng quản lý công tác lao động. Phải từng bước xây dựng các cơ quan nghiên cứu khoa học về lao động, đồng thời chú trọng tổng kết kinh nghiệm công tác nhằm nâng cao trình độ lý luận, nghiệp vụ về công tác lao động.

Phân bố, sử dụng và bồi dưỡng sức lao động, bảo đảm sản xuất tốt và chiến đấu thắng lợi là một nhiệm vụ rất quan trọng và nặng nề của toàn Đảng và toàn dân ta hiện nay. Trên cơ sở quán triệt đường lối, chính sách của Đảng và Chính phủ, quyết tâm khắc phục mọi khó khăn, vừa làm vừa rút kinh nghiệm, nhất định chúng ta hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ công tác này.

Trong quá trình thi hành bản Nghị quyết này, các ngành, các cấp phải kết hợp chặt chẽ công tác lao động với các cuộc vận động

lớn của Đảng và các phong trào quần chúng, nhằm tạo nên một sự chuyển biến cách mạng trong việc phân bố, sử dụng và bồi dưỡng lực lượng lao động xã hội, bảo đảm cho sự nghiệp chống Mỹ, cứu nước thắng lợi, bảo đảm cho sự nghiệp công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc tiếp tục tiến lên mạnh mẽ.

T/M BỘ CHÍNH TRỊ
LÊ THANH NGHỊ

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2003, t. 28, tr. 348-368.

**PHÁT HUY THẮNG LỢI,
HOÀN THÀNH TỐT NHIỆM VỤ KINH TẾ NĂM 1968,
TÍCH CỰC CHUẨN BỊ CHO NHỮNG NĂM SẮP TỚI***

(Trích)

.....

Phần thứ hai

**PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ KINH TẾ TRONG NĂM 1968,
TRONG BƯỚC PHÁT TRIỂN TRƯỚC MẮT
CỦA CUỘC CHIẾN ĐẤU CHỐNG MỸ, CỨU NƯỚC**

...

**III. PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ CỤ THỂ
CỦA CÁC NGÀNH KINH TẾ**

...

5. Lao động

Các ngành, các cấp cần phải quán triệt nghị quyết của Bộ Chính trị về công tác lao động, chuyển biến rõ rệt trong việc quản lý lao động, tích cực tăng năng suất lao động, hết sức tiết kiệm nhân lực, để vừa sử dụng tốt lao động đầy mạnh sản xuất và chiến đấu, vừa tạo điều kiện giải quyết tốt các cân đối chủ yếu về hàng hoá, tài chính và tiền tệ.

* Báo cáo của Ủy ban Kế hoạch Nhà nước tại Hội nghị lần thứ 14 Ban Chấp hành Trung ương Đảng, tháng 1 năm 1968 (B.T).

- Trong nông nghiệp, đi đôi với việc tiếp tục trang bị công cụ, giải quyết từng bước sức kéo, phải cải tiến tổ chức lao động theo hướng chuyên môn hoá một số khâu canh tác, tạo điều kiện phát huy khả năng sản xuất của lao động nữ, vận động xã viên tăng thêm ngày công và giờ làm việc hằng ngày trong hợp tác xã, tích cực tăng năng suất lao động theo hướng mỗi lao động nông nghiệp làm 1 hécta gieo trồng. Trong năm 1968, sẽ tiếp tục điều động một số lao động trong nông nghiệp, chủ yếu là ở đồng bằng, trung du và một phần ở các địa phương phía bắc Liên khu IV cũ và ở miền núi. Cần chú ý phân bố mức điều động lao động ở các huyện, các xã cho hợp lý, khắc phục tình trạng nơi thì rút đi quá nhiều lực lượng trai trẻ, trái lại nơi thì điều đi quá ít. Việc vận động đồng bào miền xuôi đi xây dựng kinh tế miền núi cần tiến hành với mức độ vừa phải, nhằm củng cố và phát huy tốt các vùng khai hoang. Về dân công nghĩa vụ, phải sử dụng thật tiết kiệm, giảm bớt mức huy động so với các năm trước.

- Trong khu vực nhà nước, phải cải tiến tổ chức và tăng cường quản lý các công trường xây dựng cơ bản, nhất là các công trường xây dựng giao thông và thuỷ lợi; sắp xếp lại bộ máy quản lý nhà nước và quản lý kinh doanh; tích cực điều chỉnh lao động từ các nơi thừa đến các nơi thiếu. Việc tuyển lao động mới vào khu vực Nhà nước phải hết sức hạn chế và phải được quản lý thật chặt chẽ. Nhưng phải làm tốt việc động viên lực lượng cho chiến đấu, bổ sung số lao động cần thiết cho ngành giao thông vận tải, cho việc phát triển công nghiệp, nhất là công nghiệp địa phương và phát triển các công tác giáo dục, y tế. Cần tăng cường khâu lập kế hoạch và quản lý quỹ tiền lương; giải quyết một số vấn đề về chế độ tiền lương và phúc lợi phù hợp với yêu cầu và khả năng trong tình hình hiện tại.

Công tác đào tạo cán bộ và công nhân kỹ thuật cần phải được mở rộng hơn nữa, đồng thời phải nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập.

Cần bổ túc nâng cao trình độ nghề nghiệp cho một số công nhân đang sản xuất. Về đào tạo mới trong nước, cần tập trung giải quyết

yêu cầu về công nhân cơ khí, nhất là công nhân cơ khí sửa chữa phục vụ giao thông và quốc phòng. Trong việc gửi đào tạo ở các nước ngoài, chú trọng các ngành nghề phục vụ cho những năm sau.

Về đào tạo cán bộ, phải nhằm chuẩn bị cho việc phát triển kinh tế, văn hoá và khoa học, kỹ thuật sau chiến tranh. Cần phải mở rộng thêm việc đào tạo cán bộ các ngành khoa học cơ bản; tăng thêm nhiều giáo viên cấp III để bảo đảm yêu cầu phát triển giáo dục, tạo nguồn tuyển sinh vào đại học; tăng thêm việc đào tạo cán bộ kỹ thuật về một số ngành như cơ khí, hoá chất, điện, thăm dò địa chất, một số ngành công nghiệp nhẹ phục vụ xuất khẩu... Về các ngành khác, số tuyển sinh không tăng thêm nhiều, chú trọng tập trung vào các môn học quan trọng. Việc đào tạo cán bộ trung học chuyên nghiệp cần phải được tiến hành với nhịp độ nhanh hơn, nhất là để đáp ứng yêu cầu về xây dựng và phát triển kinh tế địa phương. Phải quan tâm đầy đủ và tổ chức tốt việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kỹ thuật và cán bộ quản lý cho các hợp tác xã.

Theo phương hướng nói trên, trong năm 1968, sẽ điều động khoảng 33 vạn lao động, trong đó rút khỏi nông nghiệp khoảng 14 vạn lao động. Trong khu vực Nhà nước, sẽ điều đi 6 - 7 vạn người, thu nhận 7,3 vạn cán bộ đại học, trung học và công nhân ra trường; dự kiến tăng thêm từ 2 đến 3,6 vạn người (bằng 1/4 số tăng các năm trước). Về công nhân kỹ thuật, sẽ tuyển mới để đào tạo 5 vạn người và bổ túc nâng cao trình độ nghề nghiệp từ 3 đến 4 vạn công nhân. Tuyển vào các trường đại học trong nước 28.000 sinh viên, vào các trường trung học chuyên nghiệp 68.000 học sinh và tuyển trên 15.000 người để đào tạo cán bộ y tế, cán bộ nông nghiệp... cho cấp xã và các hợp tác xã.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004, t. 29, tr. 113, 122, 142-144.

THÔNG BÁO
HỘI NGHỊ BAN BÍ THƯ
VÀ THƯỜNG VỤ HỘI ĐỒNG CHÍNH PHỦ

Số 22-TB/TW, ngày 19 tháng 12 năm 1968

Bàn về công tác lao động

(Trích)

.....

2. Công tác quản lý lao động là khâu cơ bản và trọng yếu trong toàn bộ công tác quản lý kinh tế tài chính. Việc tổ chức lao động hợp lý nhằm nâng cao năng suất lao động có ý nghĩa quan trọng bậc nhất. Quản lý tốt lao động đòi hỏi phải tính toán hiệu quả kinh tế, làm sao với hao phí lao động ít nhất có thể đạt được hiệu quả kinh tế cao nhất. Trong quản lý lao động, cần vận dụng đúng đắn nguyên tắc phân phối theo lao động của chủ nghĩa xã hội, đi đôi với việc tăng cường giáo dục nâng cao giác ngộ xã hội chủ nghĩa, tinh thần làm chủ tập thể, ý thức tổ chức kỷ luật cho người lao động, phải coi trọng việc cải tiến chế độ tiền lương, làm sao tiền lương thực sự trở thành đòn xeo kinh tế để nâng cao năng suất lao động. Phải làm sao gắn chặt mức thu nhập của người lao động với năng suất lao động của bản thân mình và sự phát triển sản xuất của xí nghiệp, của cơ sở.

Bộ Lao động cần giúp các ngành nghiên cứu xây dựng những tiêu chuẩn cơ bản về lao động, một hệ thống định mức lao động cho từng ngành sản xuất làm cơ sở cho việc sử dụng hợp lý và tiết kiệm sức lao động, cho việc hạch toán kết quả lao động và tính toán tiền lương. Phải phấn đấu đưa những tiêu chuẩn và định mức đó vào

sản xuất và thực hiện chế độ kiểm tra chặt chẽ. Qua việc cải tiến tổ chức lao động, đi đôi với việc cải tiến tổ chức sản xuất, cải tiến kỹ thuật, mà sử dụng hợp lý và tiết kiệm sức lao động mà phát huy mọi khả năng tiềm tàng trong sản xuất để tăng năng suất lao động. Nhiệm vụ nói trên phải được xem là nhiệm vụ chủ yếu của Bộ Lao động và cơ quan lao động các cấp.

Cần tập trung giải quyết vấn đề cải tiến công cụ và trang bị công cụ mới. (Thí dụ: cần tập trung giải quyết dứt điểm vấn đề giải phóng đôi vai để tăng năng suất lao động). Mặt khác, cần có chính sách khuyến khích việc trau dồi nghề nghiệp, chuyên môn hoá lao động, làm cho từng ngành có đội ngũ vững mạnh công nhân lành nghề, cán bộ giỏi nghiệp vụ, làm lâu năm trong nghề.

3. Miền Bắc nước ta đang từng bước thực hiện sự phân công mới lao động xã hội, Bộ Lao động cùng với Uỷ ban Kế hoạch Nhà nước cần nắm vững phương hướng và quy hoạch phát triển kinh tế của các ngành, các vùng để nghiên cứu kế hoạch phân bố lao động hợp lý giữa khu vực Nhà nước và khu vực tập thể, giữa các ngành kinh tế quốc dân, giữa các vùng để bảo đảm sức lao động cho các ngành, các vùng, tạo nên sức lao động mới, năng suất lao động cao.

Bộ Lao động cần tích cực nghiên cứu vấn đề lao động nông thôn, đặc biệt chú ý vấn đề tăng năng suất lao động trong nông nghiệp, tạo điều kiện điều chỉnh lao động từ trồng trọt sang chăn nuôi và các ngành nghề khác trong nông nghiệp, đưa một phần lao động nông nghiệp sang bổ sung cho công nghiệp và các ngành kinh tế khác.

Để bảo đảm yêu cầu nhân lực ngày càng cao cho sản xuất và chiến đấu, cần tăng cường quản lý và thống nhất việc điều phối lao động giữa các ngành và các khu vực. Ở địa phương, việc điều phối lao động cần thống nhất vào Uỷ ban hành chính các cấp.

4. Lao động nữ chiếm một tỷ trọng lớn trong lao động xã hội, cho nên phải hết sức coi trọng việc quản lý lao động nữ. Cần xây dựng sớm chính sách toàn diện đối với lao động nữ ở nông thôn. Đối với lao động nữ ở khu vực Nhà nước, cần quán triệt và nghiêm

chính chấp hành Nghị quyết 31 của Hội đồng Chính phủ và các chế độ hiện hành. Phải thực hiện những biện pháp thiết thực nhằm cải thiện điều kiện làm việc và sinh hoạt của lao động nữ, tạo điều kiện cho chị em vừa tham gia sản xuất tốt, công tác tốt, vừa nuôi dạy tốt con cái, nhất là trong hoàn cảnh xí nghiệp, cơ quan phải sơ tán.

5. Quản lý lao động là một công tác khó và phức tạp. Các ngành, các cấp cần đi sâu nghiên cứu và tăng cường chỉ đạo đối với công tác này, có phân công chuyên trách. Cần kiện toàn các tổ chức phụ trách lao động, nhất là ở các ngành sản xuất, ở các xí nghiệp, công trường.

a) Trong thời gian tới, Bộ Lao động cần nghiên cứu trình Ban Bí thư và Thường vụ Hội đồng Chính phủ các vấn đề sau:

- Đề án và chức năng, nhiệm vụ và tổ chức của Bộ Lao động theo hướng kiện toàn hệ thống cơ quan lao động để thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ nói trên.

- Báo cáo về toàn bộ chính sách chế độ tiền lương hiện hành và đề xuất những vấn đề cần giải quyết.

b) Bộ Lao động cần nghiên cứu trình Thường vụ Hội đồng Chính phủ những biện pháp cụ thể cần thi hành ngay nhằm khắc phục tình trạng buông lỏng quản lý lao động hiện nay.

K/T CHÁNH VĂN PHÒNG
PHÓ VĂN PHÒNG
PHẠM CHUNG

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện*
Đảng toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia,
Hà Nội, 2004, t. 29, tr. 563-565.

THÔNG BÁO CỦA BAN BÍ THƯ

Số 03-TB/TW, ngày 22 tháng 10 năm 1970

Hội nghị bàn về điều chỉnh lực lượng lao động, tinh giản biên chế nhà nước nhằm phát triển sản xuất và đẩy mạnh công tác

Ngày 17 tháng 10 năm 1970, các đồng chí Lê Duẩn, Lê Thanh Nghị, Tố Hữu, Hoàng Anh, Đỗ Mười và các đồng chí phụ trách các ngành có liên quan đã họp để kiểm điểm tình hình và cho ý kiến chỉ đạo tiếp tục công tác điều chỉnh lực lượng lao động, tinh giản biên chế nhằm phát triển sản xuất và đẩy mạnh công tác:

1. Trong thời gian vừa qua, công tác điều chỉnh lực lượng lao động, tinh giản biên chế nhà nước tuy đạt được kết quả bước đầu nhưng trong một số cán bộ và quần chúng lại có phần xao xuyến là vì mục đích, yêu cầu của công tác này chưa được quán triệt đầy đủ, vì sự chỉ đạo còn phân tán, thiếu chặt chẽ, nặng về dùng biện pháp hành chính; việc chuẩn bị kế hoạch và điều kiện để mở rộng sản xuất nhằm thu hút số lao động cần điều chỉnh lại làm được quá ít.

2. Trước tình hình sử dụng lao động còn rất lãng phí, năng suất lao động trong sản xuất và hiệu suất công tác trong khu vực hành chính sự nghiệp còn quá thấp, việc điều chỉnh lực lượng lao động, tinh giản biên chế cần được tiếp tục thực hiện một cách *kiên quyết*. Tuy nhiên, đây là một công tác rất phức tạp, đụng chạm đến đời sống của nhiều người, cho nên *phải được tiến hành một cách thận trọng, có kế hoạch từng bước, có chuẩn bị chu đáo, có chỉ đạo chặt chẽ trong một, hai năm* chứ không thể nôn nóng hoàn thành ngay trong một thời gian ngắn.

3. Mục đích chủ yếu của việc tinh giản biên chế nhà nước là *tăng năng suất lao động, tăng hiệu suất công tác, điều chỉnh và sử dụng hợp lý và có lợi nhất lực lượng lao động nhằm phát triển sản xuất, đẩy mạnh công tác.*

Các cơ sở sản xuất và xây dựng cơ bản phải căn cứ vào khối lượng công việc, công suất thiết bị, định mức lao động mà quy định số người cần dùng cho hợp lý, bảo đảm có và tăng lao động thặng dư. Các cơ quan hành chính sự nghiệp phải căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, tiêu chuẩn cán bộ để xác định biên chế. Việc tăng biên chế, tăng quỹ tiền lương ở những đơn vị, những ngành đang phát triển phải đi đôi với việc tăng sản xuất, tăng hiệu quả công tác với tỷ lệ cao hơn.

4. Tình hình kinh tế của ta hiện có những khó khăn nhưng lại đang ở thế chuyển mình vươn lên; trong những năm tới, yêu cầu đẩy mạnh xây dựng cơ bản, phát triển sản xuất của Nhà nước và của khu vực tập thể đều rất lớn. Do đó, ta hoàn toàn có khả năng điều chỉnh, sử dụng hợp lý số lao động dôi ra trong biên chế nhà nước hiện nay. Hướng chính là sử dụng số lao động đó vào những việc thích hợp trong nông nghiệp, lâm nghiệp, xây dựng cơ bản, sản xuất vật liệu xây dựng, sản xuất hàng tiêu dùng... Những người có điều kiện thì chuyển về nông thôn sản xuất còn Nhà nước phải lo thu xếp việc làm thích hợp cho số còn lại. Từng ngành, từng địa phương phải chủ động có tinh thần phụ trách đầy đủ, tích cực tìm cách sắp xếp công việc cho những người cần điều chỉnh; Nhà nước sẽ điều hòa, bố trí số lao động mà các ngành, các địa phương không có điều kiện tự giải quyết.

5. Việc thực hiện tinh giản biên chế vừa phải đạt yêu cầu kinh tế, vừa phải bảo đảm tốt mặt chính trị, hết sức cố gắng để bớt xáo động và xáo trộn, không để ảnh hưởng đến tinh thần phấn khởi, quyết tâm chống Mỹ, cứu nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội của cán bộ, chiến sĩ, công nhân và nhân viên nhà nước.

Trên cơ sở chuẩn bị kỹ về kế hoạch, về chính sách, cần làm thật tốt công tác tuyên truyền, giáo dục, động viên nhằm tranh

thủ sự đồng tình rộng rãi, *tạo nên một phong trào cách mạng của quần chúng sẵn sàng tình nguyện chuyển sang sản xuất, chuyển đi nơi khác khi cần đến*. Phải làm sao cho người ở lại an tâm, người được chuyển sang công việc mới thấy có vinh dự và phấn khởi, làm việc có hiệu quả. Mặt khác, trước phản ứng của một số ít phần tử thật sự không tốt, phải dựa vào quần chúng đấu tranh, giáo dục, dùng kỷ luật hành chính buộc họ phải làm việc chứ không thể vì đó mà rụt rè, do dự trong việc thực hiện điều chỉnh lao động, tinh giản biên chế.

6. Thường vụ Hội đồng Chính phủ sẽ có chỉ thị cụ thể cho các ngành, các cấp và sẽ triệu tập những cuộc họp cần thiết để bàn kế hoạch thực hiện. Các đồng chí trong Ban Bí thư và Thường vụ Hội đồng Chính phủ phụ trách các khối sẽ trực tiếp chỉ đạo công tác điều chỉnh lực lượng lao động, tinh giản biên chế trong từng khối theo kế hoạch chung. Các ngành, các cấp cần tăng cường kiểm tra, kịp thời ngăn chặn những việc làm không đúng chủ trương, chính sách và những hiện tượng giải quyết vấn đề biên chế theo cảm tình cá nhân hoặc với động cơ không chính đáng.

T/L BAN BÍ THƯ
CHÁNH VĂN PHÒNG
TRẦN XUÂN BÁCH

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện*
Đảng toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia,
Hà Nội, 2004, t. 31, tr. 308-311.

BÁO CÁO TRÌNH HỘI NGHỊ BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG

Tháng 12 năm 1970

**Về tình hình và phương hướng, nhiệm vụ kinh tế
trước mắt (1971-1973) và nhiệm vụ kế hoạch
nhà nước năm 1971**

(Trích)

.....

Phần thứ hai

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHIỆM VỤ KINH TẾ BA NĂM 1971-1973

I. NHIỆM VỤ KINH TẾ TRƯỚC MẮT CỦA MIỀN BẮC

... nhiệm vụ kinh tế của miền Bắc ba năm sắp đến là *phải kết hợp chặt chẽ các mặt sản xuất, xây dựng và chiến đấu, sẵn sàng chiến đấu, kết hợp việc khôi phục và phát triển kinh tế với việc động viên chiến tranh, dành sức bảo đảm thật tốt cho chiến đấu, ra sức khôi phục và phát triển kinh tế, tạo cơ sở tăng cường sức chiến đấu và tiếp tục chuyển biến nền kinh tế một cách mạnh mẽ, vững chắc.*

Chúng ta cần phải phát huy mọi khả năng tiềm tàng và mọi nguồn dự trữ sẵn có, sử dụng tốt sự giúp đỡ của các nước anh em, *động viên mạnh mẽ phong trào lao động sản xuất và thực hành tiết kiệm nhằm giải quyết những yêu cầu có tính chất chiến lược sau*

đây trong việc thực hiện nhiệm vụ kinh tế ba năm sắp đến của miền Bắc:

...

3. Đẩy mạnh sự phân công mới về lao động xã hội, tận dụng sức lao động vào sản xuất, đạt và vượt mức năng suất lao động trước chiến tranh trong các ngành kinh tế quốc doanh, tăng năng suất lao động trong nông nghiệp, *nâng cao năng suất lao động xã hội.*

...

II. PHƯƠNG HƯỚNG KHÔI PHỤC VÀ PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRONG BA NĂM 1971-1973

...

Trong điều kiện sức lao động, thì giờ lao động chưa được thu hút hết vào sản xuất của hợp tác xã nông nghiệp, kinh tế phụ của gia đình xã viên (nhất là chăn nuôi và một số ngành nghề thủ công) về lâu dài còn giữ một tỷ trọng tương đối lớn và có vị trí quan trọng đối với mỗi xã viên cũng như đối với nền kinh tế quốc dân. Cần giúp đỡ, khuyến khích phát triển kinh tế phụ của gia đình xã viên, gắn với sự phát triển kinh tế hợp tác xã, không làm yếu mà bổ sung cho kinh tế hợp tác xã.

Bên cạnh thành phần kinh tế xã hội chủ nghĩa chiếm phần rất lớn trong nền kinh tế quốc dân, thành phần kinh tế cá thể còn tồn tại tại một bộ phận trong nông nghiệp, nhất là trong thủ công nghiệp, thương nghiệp nhỏ. Cần vận động những người còn làm ăn riêng lẻ tự nguyện tham gia các hình thức kinh tế tập thể, chuyển số người buôn bán nhỏ không cần thiết trong lưu thông hàng hoá sang sản xuất. Đối với những thợ thủ công và người buôn bán nhỏ làm ăn riêng lẻ, cần để họ duy trì hoạt động và bảo đảm đời sống, sử dụng mặt tích cực của họ trong sản xuất và lưu thông hàng hoá; và cần thực hiện các biện pháp như đăng ký nghề nghiệp, đánh thuế... để quản lý việc làm ăn của họ.

III. TĂNG CƯỜNG VÀ CẢI TIẾN MỘT BƯỚC CÔNG TÁC KẾ HOẠCH HOÁ VÀ QUẢN LÝ KINH TẾ

...

2. Sớm ban hành các chính sách và chế độ quản lý quy định nghĩa vụ đối với Nhà nước và khuyến khích thích đáng người lao động. Sức mạnh và hiệu lực của công tác quản lý kinh tế với công cụ chủ đạo là kế hoạch chỉ phát huy tác động lớn nhất khi nó được gắn chặt với các chính sách thích hợp, với pháp luật, với công tác tư tưởng và phong trào quần chúng. Những chính sách và chế độ quản lý quan trọng nhất hiện nay, có tác dụng khắc phục các mặt rối loạn trong nền kinh tế, đưa các hoạt động vào kỷ luật và nền nếp, khuyến khích mạnh mẽ người lao động và thúc đẩy mạnh mẽ sản xuất phát triển, trước hết là các chính sách và chế độ *khuyến khích lao động* và bảo đảm quyền lợi chính đáng của công dân.

Kinh nghiệm thực tiễn mấy năm qua cho thấy vấn đề quan hệ phân phối, một mặt của quan hệ sản xuất có một vị trí đặc biệt quan trọng đối với việc bảo đảm tái sản xuất xã hội và cân đối, cũng như đối với đời sống của nhân dân và phát huy tinh thần phấn khởi, tích cực sản xuất của người lao động và của các tập thể đơn vị sản xuất. Trước hết, phải đề cao hơn nữa *nghĩa vụ* của mọi người đối với Nhà nước, đối với tập thể: nghĩa vụ đóng góp sức người và sức của vào sự nghiệp chống Mỹ, cứu nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc. Nghĩa vụ phải trở thành một ý thức tự giác sâu sắc của quần chúng và pháp luật nghiêm túc của Nhà nước; đó là yêu cầu tất yếu khách quan trong bước đầu tổ chức *nền sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa* trên quy mô toàn xã hội. Yêu cầu đó lại càng cấp thiết trong hoàn cảnh có chiến tranh. Ta đã có luật về nghĩa vụ quân sự, sắp đến phải sớm ban hành *luật nghĩa vụ lao động sản xuất, luật nghĩa vụ đóng góp cho Nhà nước*. Công nhân viên nhà nước có nghĩa vụ lao động đủ 8 giờ, làm việc với năng suất cao và giữ đúng kỷ luật lao động.

Nông dân, thợ thủ công có nghĩa vụ lao động đủ ngày công quy định cho tập thể, bán sản phẩm cho Nhà nước và làm các nghĩa vụ đóng góp khác.

Nhưng động viên nghĩa vụ cao phải đi liền với các chính sách bồi dưỡng và khuyến khích thích đáng. Đó là hai mặt thống nhất của yêu cầu các quy luật kinh tế của chủ nghĩa xã hội.

...

4. Chấn chỉnh một bước tổ chức quản lý kinh tế. Bồi dưỡng và sử dụng tốt lực lượng cán bộ và công nhân

Việc nâng cao năng lực tổ chức quản lý kinh tế và hiệu lực quản lý của bộ máy nhà nước, từ trung ương đến cơ sở có ý nghĩa quyết định. Trước mắt, để khắc phục tình trạng trách nhiệm không rõ ràng và hầu như vô trách nhiệm, phải sớm xác định cụ thể *chức năng, trách nhiệm, quyền hạn của mỗi tổ chức, mỗi cấp*.

Đi đôi với việc tăng cường sự chỉ đạo tập trung thống nhất của Hội đồng Chính phủ (và Thường vụ Hội đồng Chính phủ), cần *xác định rõ trách nhiệm và quyền hạn quản lý ngành* theo phương hướng chung là điều chỉnh lại sự phân công giữa các ngành theo hướng *tập trung và chuyên môn hoá*, và tổ chức ngành theo *nguyên tắc sản xuất*: mỗi việc, mỗi sản phẩm chủ yếu chỉ do một ngành phụ trách; ngành chịu trách nhiệm từ đầu đến cuối, từ nghiên cứu, quy hoạch, kế hoạch khoa học kỹ thuật, sản xuất cho đến tiêu thụ, về hiện vật cũng như về tài chính (với mức độ khác nhau, tùy theo tính chất của từng loại sản phẩm).

Theo nguyên tắc đó, cần cải tiến và bổ sung một loạt chế độ quản lý (kế hoạch, tài chính, giá, vật tư, lao động, tổ chức, cán bộ...) nhằm làm cho bộ, tổng cục quản lý các ngành sản xuất và kinh doanh được chủ động hơn, có đủ điều kiện vật chất, đủ quyền hạn và chịu trách nhiệm đầy đủ hơn về công việc của ngành mình trước Trung ương Đảng, trước Quốc hội và Chính phủ. Mặt khác, phải tăng cường và nâng cao hiệu lực của những cơ quan quản lý tổng hợp và theo chức năng, trong việc giữ sự cân đối chung, kiểm

tra, giám sát các ngành, bảo đảm chấp hành đúng kế hoạch và ngân sách, đúng luật pháp, chế độ, định mức... của Nhà nước.

Việc phân cấp quản lý kinh tế giữa trung ương và địa phương tiếp tục tiến hành theo nguyên tắc hai chiều lãnh đạo, bảo đảm sự quản lý tập trung và thống nhất của trung ương, trách nhiệm quản lý toàn ngành của bộ, tổng cục, đồng thời mở rộng *quyền làm chủ, tính tích cực, chủ động và trách nhiệm* của tỉnh và thành phố trong quản lý kinh tế địa phương và quản lý toàn bộ đời sống nhân dân lao động tại địa phương cũng như đề cao nghĩa vụ và trách nhiệm của địa phương quản lý những công việc của Nhà nước tiến hành ở địa phương.

Phải tiếp tục khắc phục khuynh hướng *tập trung quan liêu, máy móc* của các ngành ở Trung ương, hoặc tình trạng buông trôi, không làm hết trách nhiệm của ngành đối với địa phương sau khi chuyển giao công việc cho địa phương. Mặt khác, phải đấu tranh khắc phục khuynh hướng *bản vị, địa phương chủ nghĩa* của các tỉnh, thành phố, xem nhẹ hoặc không làm đầy đủ nghĩa vụ của địa phương đối với Trung ương. Trên cơ sở kiên quyết thực hiện những chủ trương của Đảng và Chính phủ, không được bỏ dở hay co lại, cần rút kinh nghiệm bổ sung, hoặc điều chỉnh những điểm cần thiết, giải quyết những mắc mứu hiện tại của các địa phương (như kế hoạch hoá theo ngành, ngân sách, giá, vật tư, thu mua và tiêu thụ hàng hoá, tổ chức...) cũng như những rối ren do việc quản lý phân tán gây ra cho các ngành.

Việc củng cố tổ chức quản lý các đơn vị cơ sở (xí nghiệp, hợp tác xã) có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Trong năm 1971, phải tiến hành ổn định và chấn chỉnh tổ chức của các xí nghiệp quốc doanh trọng điểm thuộc tất cả các ngành và của các hợp tác xã, làm cho bộ máy tổ chức của nó là một bộ máy sản xuất và kinh doanh thực sự, được tổ chức hợp lý trên cơ sở yêu cầu của công nghệ và của nhiệm vụ sản xuất kinh doanh.

Bộ máy nhà nước ta hiện nay còn công kênh, quan liêu và ít hiệu lực. Cần kiên quyết tinh giản bộ máy, tiếp tục giảm nhẹ

biên chế hành chính và chuyển người sang khu vực sản xuất, từ cấp trên xuống cấp dưới đến tận cơ sở. Phải hết sức xem trọng nguyên tắc và chế độ làm việc trong bộ máy nhà nước, đặc biệt đề cao chế độ *thủ trưởng* từ cấp trung ương đến các đơn vị xí nghiệp cơ sở. Tăng cường *kỷ luật nhà nước và pháp chế xã hội chủ nghĩa* (đi đôi với chế độ làm việc tập thể và phát huy dân chủ đối với quần chúng).

Nói cho cùng, hiệu lực của tổ chức quản lý do *năng lực của đội ngũ cán bộ quyết định*. Phải gấp rút tổ chức việc bồi dưỡng kiến thức quản lý có hệ thống cho đội ngũ cán bộ các ngành ở Trung ương, tỉnh, huyện và các giám đốc xí nghiệp, công trường và đốc công. Tổ chức huấn luyện và đào tạo cán bộ quản lý trong ban quản trị, đội trưởng sản xuất cho hợp tác xã. Mở rộng và nâng cao chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật cho những năm sau, không những cho các ngành kinh tế của Nhà nước cũng như cho kinh tế tập thể (nông nghiệp, thủ công nghiệp...).

Đội ngũ cán bộ trẻ đông đảo được đào tạo trong thời gian qua chưa được bố trí và sử dụng tốt. Cần mạnh dạn đề bạt số cán bộ trẻ, có phẩm chất về chính trị, có năng lực về chuyên môn.

...

Phần thứ ba

PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ CỤ THỂ CỦA CÁC NGÀNH

...

V. LAO ĐỘNG VÀ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Phân bố sức lao động, bồi dưỡng, động viên, sử dụng tốt mọi nguồn lao động, thực hiện phân công mới lao động xã hội, tăng năng suất lao động, có một ý nghĩa hết sức quan trọng đối với việc hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ khôi phục, phát triển kinh tế.

Trong ba năm tới, cần đạt được một số mục tiêu sau đây:

- Phân bố lại sức lao động giữa các ngành, giữa đồng bằng và trung du, miền núi, tạo ra những vùng kinh tế mới; mở rộng phân công lao động mới trong nông nghiệp; sử dụng tốt mọi nguồn lao động, bảo đảm cả hai mặt sản xuất và chiến đấu.

- Nâng cao chất lượng đào tạo và sử dụng tốt lực lượng lao động kỹ thuật, nghiệp vụ, quản lý, tăng cường được năng lực quản lý trong các ngành.

- Bồi dưỡng sức lao động, đề cao nghĩa vụ lao động kết hợp với việc giải quyết tốt các chế độ, chính sách nhằm quán triệt hơn nữa nguyên tắc phân phối theo lao động.

Về phân bố lại sức lao động xã hội:

Trong ba năm tới, dân số miền Bắc tăng mỗi năm 60 vạn người và hơn 30 vạn lao động.

Đội ngũ lao động kỹ thuật nghiệp vụ ngày càng lớn. Đến năm 1973 có độ 90 vạn (trung, đại học khoảng 40 vạn, công nhân kỹ thuật 52 vạn). Tuy vậy, trong cơ cấu lao động, trình độ nghiệp vụ của lực lượng lao động kỹ thuật còn thấp, lực lượng trai tráng đã động viên nhiều và còn tiếp tục động viên; ngược lại, lao động nữ, thương binh, bệnh binh, người lao động lớn tuổi cần sắp xếp việc làm ngày càng tăng. Ba năm tới số người cần phải thu hút vào sản xuất ước có khoảng 1,5 triệu người (gồm 1 triệu lao động tăng thêm, 25 vạn cán bộ, công nhân ra trường và hàng chục vạn thương binh, bệnh binh, bộ đội xuất ngũ).

Với cơ cấu lao động trên đây, trong việc phân bố sức lao động xã hội, phương hướng lâu dài về phân công lao động xã hội mới là giảm số lao động làm nông nghiệp, tăng số lao động làm công nghiệp, phân bố lại lao động giữa các vùng, chuyển lao động thủ công giản đơn, năng suất thấp thành lao động cơ giới lành nghề, năng suất cao. Riêng trong ba năm tới, công nghiệp phát triển chưa nhiều, chỉ có khả năng thu hút từ 30 đến 40 vạn lao động (mỗi năm thu hút 10 đến 12 vạn). Ngoài việc dành một lực lượng

lao động đáng kể mở rộng xây dựng cơ bản, còn phần lớn số lao động phân bố lại sẽ phải qua phát triển nông nghiệp, trồng rừng, mở rộng diện tích canh tác, tạo ra vùng kinh tế mới ở trung du, miền núi. Nếu không tích cực mở rộng thêm diện tích thì bình quân đầu người ở đồng bằng Bắc Bộ và các tỉnh Thanh, Nghệ chỉ còn hơn hai sào Bắc Bộ. Theo yêu cầu kinh tế và củng cố quốc phòng về lâu dài, cần đưa hàng triệu người đi trung du và miền núi. Riêng ba năm 1971-1973, dự kiến đưa khoảng 60 vạn nhân khẩu với 30 vạn lao động để khai phá khoảng 30 vạn héc-ta canh tác. Nguồn lao động đưa đi sẽ lấy ở các tỉnh vùng đồng bằng, diện tích bình quân canh tác quá thấp, lấy trong số thanh niên các thành phố, thị trấn và trong bộ đội xuất ngũ. Để giải quyết tốt vấn đề nhân lực đi xây dựng vùng kinh tế mới, ngay từ năm 1971, cần đặc biệt coi trọng việc chuẩn bị tốt các điều kiện vật chất như địa bàn, phương hướng sản xuất, điều kiện sinh hoạt cho số nhân lực đưa lên. Các tỉnh trung du và miền núi cần hoàn thành tốt công tác định canh, định cư, ổn định đời sống và lao động sản xuất trong các vùng đã định canh, định cư.

Ba năm tới, trong nông nghiệp, phải phân bố thích đáng lực lượng lao động để đẩy mạnh chăn nuôi (bao gồm cả nghề cá), tạo ra những vùng chăn nuôi mới, đẩy mạnh trồng cây công nghiệp, trồng rừng. Trong hợp tác xã nông nghiệp, lao động cần được tổ chức theo hướng chuyên môn hoá, phát triển lực lượng xây dựng cơ bản, mở rộng thêm ngành nghề (cần đưa tỷ lệ số người làm ngành nghề trong các hợp tác xã nông nghiệp hiện chỉ có 5-7% lên mức 20-25%).

Đi đôi với việc bảo đảm lực lượng lao động cho sản xuất, cần bảo đảm tốt yêu cầu động viên cho chiến đấu. Mặt khác, cần chuẩn bị các điều kiện và có kế hoạch để chuyển một phần lực lượng chiến đấu sang sản xuất khi tình hình cho phép. Việc củng cố, xây dựng quốc phòng địa phương đi đôi với việc phát triển kinh tế địa phương bằng cách tổ chức, giáo dục, huấn luyện và trang bị tốt cho

lực lượng dân quân tự vệ địa phương là phương hướng đúng để xây dựng lực lượng hậu bị chiến lược kết hợp với bảo đảm yêu cầu sản xuất và sẵn sàng chiến đấu để đối phó với mọi tình huống.

Ở các thành phố, để bảo đảm có thêm việc làm cho người lao động, kể cả số học sinh thôi học, cần mở rộng công tác xây dựng cơ bản, phát triển mạnh mẽ tiểu công nghiệp, thủ công nghiệp và mở rộng các ngành nghề phục vụ.

Đối với thương binh, bệnh binh và bộ đội xuất ngũ, Nhà nước sẽ tổ chức nuôi dưỡng số thương tật nặng; số còn có sức khoẻ và có gia đình ở nông thôn sẽ được về gia đình hoặc đưa vào những tổ chức sản xuất theo từng nghề hợp với khả năng, lao động của họ.

Đối với khu vực nhà nước, cần tiếp tục điều chỉnh, sắp xếp lao động, chấn chỉnh bộ máy quản lý nhà nước, giảm biên chế gián tiếp sản xuất, tăng lao động trực tiếp sản xuất. Đồng thời bổ sung lao động, nhất là công nhân kỹ thuật cho xây dựng cơ bản, sản xuất vật liệu xây dựng, khai thác than, gỗ, điều tra quy hoạch, khảo sát thiết kế và phát triển giáo dục, y tế. Tổ chức sắp xếp lại lao động trong ngành giao thông vận tải để bảo đảm giao thông vận tải trong mọi tình huống.

Việc tăng lao động cho các ngành cần thiết phải được quản lý chặt chẽ, chú trọng đến việc tăng năng suất lao động và hiệu suất công tác. Số lao động tăng thêm phải là số lao động đã qua đào tạo nhằm thay đổi cơ cấu lao động trong bộ máy nhà nước theo hướng nâng cao chất lượng. Cần xác định biên chế đối với các cơ quan hành chính, mở rộng công tác quản lý theo tiêu chuẩn định mức và tăng cường hạch toán lao động.

Về đào tạo và sử dụng đội ngũ lao động kỹ thuật và cán bộ quản lý:

Việc đào tạo một đội ngũ lao động kỹ thuật đông đảo có chất lượng và thông thạo nghề nghiệp có một ý nghĩa rất quan trọng đối với sự nghiệp công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa.

Trong ba năm tới, cần tiếp tục nâng cao chất lượng, tăng số lượng thợ lành nghề, bồi dưỡng để có một lớp cán bộ trình độ đại học về khoa học kỹ thuật, cán bộ quản lý bảo đảm đủ yêu cầu cho cả hai khu vực kinh tế tập thể và nhà nước.

Việc gửi cán bộ và công nhân đi đào tạo ở nước ngoài cần được quản lý chặt chẽ để bảo đảm chất lượng. Cần đặc biệt coi trọng việc sử dụng hợp lý lực lượng lao động kỹ thuật hiện có, chú trọng tăng cường cho cơ sở sản xuất.

Cần quan tâm đào tạo, bồi dưỡng một lớp cán bộ đầu đàn, một lớp cán bộ lãnh đạo và quản lý các xí nghiệp, công trường, và nghiên cứu khoa học. Sẽ chọn trong số cán bộ khoa học kỹ thuật nghiệp vụ và quản lý trẻ tuổi có năng lực, phẩm chất tốt, đã qua rèn luyện trong lao động, trong chiến đấu để bồi dưỡng và đề bạt vào các cương vị phụ trách.

Tăng năng suất lao động xã hội và bồi dưỡng sức lao động:

Từ năm 1971 đến năm 1973, phải phấn đấu nâng cao năng suất lao động trong các ngành kinh tế quốc dân. Trong nông nghiệp, phải thực hiện tốt ba mục tiêu: 1 lao động, 5 tấn thóc, 2 con lợn trên 1 hécta gieo trồng một cách thích hợp đối với từng vùng. Trong công nghiệp, xây dựng cơ bản, phải sử dụng tốt hơn quỹ thời gian lao động hiện bị lãng phí đến 20-30%. Đối với khu vực nhà nước, phải thực hiện vượt mức năng suất lao động trước chiến tranh. Phải động viên một phong trào quần chúng mạnh mẽ trên mặt trận lao động sản xuất, tăng cường công tác giáo dục tư tưởng về nghĩa vụ lao động, đồng thời kết hợp vận dụng các chính sách khuyến khích vật chất nhằm động viên mọi người phấn khởi, hăng hái lao động với năng suất cao. Trong tình huống chiến tranh và ở nơi cần thiết phải làm thêm giờ, làm thêm ca, thêm kíp. Nâng cao tỷ lệ sử dụng công suất máy móc trong công nghiệp, xây dựng.

Để tăng năng suất lao động, cần coi trọng việc bồi dưỡng sức lao động. Bổ sung và cải tiến các chế độ về phân phối trong hợp tác xã nông nghiệp, thủ công nghiệp và tiền lương, tiền thưởng trong

công nhân, viên chức cho phù hợp tình hình mới. Việc ban hành bổ sung các chế độ này phải bảo đảm động viên tinh thần chống Mỹ, cứu nước và quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động để khuyến khích sản xuất. Cần mở rộng diện trả lương theo sản phẩm, đồng thời phải cải tiến có trọng điểm chế độ tiền lương, tiền thưởng nhằm đãi ngộ thoả đáng cho những người làm các công việc nặng nhọc, như công nhân khai thác than hầm lò và lộ thiên, công nhân vận hành và sửa chữa điện, công nhân chặt hạ và vận xuất gỗ, công nhân xây dựng cơ bản than hầm lò, xây dựng đường dây cao thế, làm đường lâm nghiệp... và những người xuất sắc trong cán bộ nghiên cứu khoa học, cán bộ kỹ thuật và quản lý.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004, t. 32, tr. 1, 31, 33-34, 38, 48-49, 53-54, 59-62, 92-97.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ 19
CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG

Số 214-NQ/TW, ngày 1 tháng 3 năm 1971

(Trích)

.....

NHỮNG NHIỆM VỤ KINH TẾ CỤ THỂ
TRONG BA NĂM (1971-1973)

...

6. Phân bố và sử dụng hợp lý, có hiệu quả tốt nhất lực lượng lao động xã hội, theo hướng khôi phục và phát triển các ngành kinh tế quốc dân và xây dựng những vùng kinh tế mới ở trung du và miền núi; phân bố hợp lý sức lao động giữa kinh tế và quốc phòng. Điều chỉnh sức lao động xã hội theo hướng giảm lao động gián tiếp, tăng lao động trực tiếp sản xuất, tinh giản bộ máy quản lý nhà nước; mở rộng phân công lao động mới trong nông nghiệp, tăng lao động cho ngành chăn nuôi, nghề rừng, trồng cây công nghiệp, ngành xây dựng, ngành khai thác gỗ và một số ngành công nghiệp đang phát triển. Nêu cao *nghĩa vụ lao động* của mọi công dân, sắp xếp việc làm hợp lý cho những người yếu sức, tạo điều kiện cho mọi người đều làm việc. Kết hợp công tác giáo dục chính trị, tư tưởng với các biện pháp kinh tế, tổ chức, kỷ luật, pháp luật, đồng thời giải quyết tốt các chính sách, chế độ về đời sống, bồi dưỡng sức lao động, nhất là đối với những người làm

việc nặng nhọc và những người có trình độ kỹ thuật khá, có năng suất cao. Cải tiến tổ chức lao động, thực hiện phổ biến các định mức, bảo đảm an toàn lao động, cải thiện điều kiện làm việc, cải tiến quản lý lao động trong khu vực tập thể. Chăm sóc tốt và tạo điều kiện để sử dụng tốt hơn *lực lượng lao động nữ*. *Nắm vững nguyên tắc phân phối theo lao động* thông qua chế độ trả lương theo sản phẩm, trả lương giờ ở các xí nghiệp, chế độ ba khoán có thưởng phạt theo định mức ở các hợp tác xã nông nghiệp và chế độ tiền thưởng để động viên mọi người làm hết sức mình, làm đủ ngày công, giờ công theo chế độ của Nhà nước và của hợp tác xã, bồi dưỡng cán bộ và công nhân kỹ thuật, cán bộ quản lý hiện có, đồng thời mạnh dạn *đào tạo* đi trước một bước theo quy hoạch và kế hoạch dài hạn phù hợp với phương hướng phát triển của các ngành kinh tế quốc dân; chú trọng *đào tạo*. Bồi dưỡng cán bộ dân tộc ít người và cán bộ của hợp tác xã. Nâng cao chất lượng *đào tạo*, quản lý và sử dụng tốt lực lượng lao động, nhất là lao động có kỹ thuật; tiêu chuẩn hoá công việc và định mức lao động, khôi phục và vượt mức năng suất lao động trước chiến tranh phá hoại trong công nghiệp, xây dựng, giao thông vận tải..., *nhANH chóng tăng năng suất lao động xã hội*.

...

Phần thứ hai

RA SỨC PHÁT TRIỂN SẢN XUẤT NÔNG NGHIỆP, CỦNG CỐ QUAN HỆ SẢN XUẤT XÃ HỘI CHỦ NGHĨA Ở NÔNG THÔN

...

MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN SẢN XUẤT, CỦNG CỐ QUAN HỆ SẢN XUẤT XÃ HỘI CHỦ NGHĨA TRONG NÔNG NGHIỆP

...

Cất nhắc và bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo và quản lý hợp tác xã, chú trọng cả phẩm chất và năng lực; cố gắng ổn định đội ngũ cán bộ. Ổn định quy mô tổ chức của hợp tác xã, chỉ điều chỉnh những trường hợp quá nhỏ hoặc quá lớn mà quản lý không tốt, sản xuất trì trệ. Đối với một số hợp tác xã ở vùng rẻo cao, cần xem xét cụ thể để có biện pháp chấn chỉnh thích hợp.

Tăng cường giáo dục tư tưởng xã hội chủ nghĩa cho cán bộ và xã viên, làm cho mọi người tin tưởng sâu sắc vào sự nghiệp xã hội chủ nghĩa; hiểu rõ nghĩa vụ và quyền lợi công dân trong chế độ mới; hiểu rõ yêu cầu và vị trí của nông nghiệp trong cách mạng xã hội chủ nghĩa. Từ đó mà phấn đấu thực hiện ba cuộc cách mạng, tăng cường đoàn kết nông thôn, nêu cao tinh thần tự lực tự cường, cần kiệm xây dựng hợp tác xã, làm tròn mọi nghĩa vụ đối với Nhà nước. Chi bộ đảng phải là hạt nhân lãnh đạo hợp tác xã, các đảng viên phải là những xã viên gương mẫu nhất và có tác dụng lãnh đạo quần chúng. Gây phong trào sôi nổi thi đua đẩy mạnh sản xuất và thực hành tiết kiệm, xây dựng tác phong lao động có tổ chức, có kỷ luật, có kỹ thuật và nếp sống chiến đấu, lành mạnh, văn minh, xoá bỏ những tâm lý và tập quán lạc hậu của xã hội cũ.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004, t. 32, tr. 192, 205, 211-212, 214, 225, 227-228.

BÁO CÁO
CỦA BỘ CHÍNH TRỊ TẠI HỘI NGHỊ
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
LẦN THỨ 20

Về phương hướng, nhiệm vụ, kế hoạch nhà nước năm 1972
và số kiểm tra kế hoạch năm 1973

(Trích)

.....

Phần thứ hai

PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ KẾ HOẠCH NHÀ NƯỚC
NĂM 1972 VÀ SỐ KIỂM TRA KẾ HOẠCH NĂM 1973

...

VII. LAO ĐỘNG, ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN VÀ CÁN BỘ

Dân số miền Bắc trong những năm gần đây tăng lên quá nhanh. Phải có biện pháp tích cực hạn chế tốc độ tăng dân số. Trước mắt cần thực hiện tốt cuộc vận động sinh đẻ có kế hoạch; quản lý việc tăng nhân khẩu ở các thành phố; phân bố nhân khẩu từ đồng bằng lên miền núi, đến các vùng có mật độ dân số thấp.

Trong hai năm 1972-1973, dự kiến tốc độ tăng dân số bình quân 2,5%, nhưng cần phấn đấu thực hiện khoảng 2,2%. Riêng nhân khẩu thành thị giữ mức tăng hằng năm 6-8% (tăng tự nhiên

1,8-2%, tăng do thay đổi cơ cấu 4-5%), đối với Hà Nội, Hải Phòng giữ mức tăng do thay đổi cơ cấu dưới 2%.

Lực lượng lao động xã hội năm 1972 có trên 10 triệu người và năm 1973 khoảng 10,58 triệu người, chiếm 44,5% dân số.

Trong điều kiện sản xuất và xây dựng của ta chưa làm thay đổi về cơ bản cơ cấu lao động trong các ngành, chỉ mới có khả năng đưa tỷ trọng lao động trong các ngành công nghiệp, thủ công nghiệp và xây dựng cơ bản từ 15% năm 1971 lên 16,3% năm 1973; ngành nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy lợi vẫn giữ mức 53-54% trong lực lượng lao động xã hội, riêng cơ cấu lao động nông nghiệp đã bắt đầu thay đổi (lao động trồng trọt từ 73,3% còn 64,6%, lao động chăn nuôi từ 5-6% lên 9%).

Hai năm 1972-1973 dự kiến tuyển lao động cho các ngành khoảng 69 vạn người, riêng năm 1972 tuyển 32 vạn người, (rút khỏi sản xuất nông nghiệp 24 vạn người). Ngoài ra, sẽ huy động lao động nghĩa vụ đi làm đê, thủy lợi, quốc phòng, giao thông vận tải.

Đối với thương binh bình quê ở nông thôn thì vận động về địa phương. Số thương binh miền Nam, số ở các cơ quan, xí nghiệp, ở thành phố thì phải sắp xếp việc làm thích hợp. Bồi dưỡng, đào tạo số thương binh trẻ trở thành người có kỹ thuật, nghiệp vụ. Hàng năm số thương binh sẽ chuyển ra ngoài quân đội khá nhiều nên cần phải sắp xếp việc làm cho anh chị em. Trước tiên cần giải quyết thiết bị, nguyên vật liệu và hướng dẫn tổ chức một số cơ sở xí nghiệp tập thể của thương binh sản xuất hàng tiêu dùng, gia công xuất khẩu, công nghiệp thực phẩm,... bổ sung một số chính sách và tiêu chuẩn cụ thể để tạo điều kiện cho thương binh vào học các trường trung học, đại học và công nhân kỹ thuật.

Trong khu vực Nhà nước, dự kiến năng suất lao động năm 1972 so với năm 1971 trong công nghiệp tăng 12%, xây dựng cơ bản tăng 10%, vận tải tăng 14%, nông trường quốc doanh tăng 20%. Năm 1972 tổng số công nhân, viên chức có khoảng 1,53 triệu người, tăng 4,4% so với năm 1971, quỹ tiền lương 1.037 triệu đồng, tăng 6,5% so với năm 1971.

Năm 1972 tăng thêm lao động cho ngành sản xuất vật liệu xây dựng, khai thác gỗ, xây dựng cơ bản, giáo dục, y tế, khoa học,... Riêng các ngành quản lý thuộc khu vực Nhà nước dự kiến không tăng lao động.

Về tiền lương, xúc tiến nghiên cứu cải tiến toàn diện chế độ tiền lương để có thể áp dụng thang lương mới khi có điều kiện. Trong hai năm 1972-1973 nghiên cứu để cải tiến chế độ tiền lương cho một số ngành trọng điểm như xây dựng cơ bản, than, gỗ, vật liệu xây dựng; ban hành một số khoản phụ cấp thâm niên cho y tế, giáo viên phổ thông, một số nghề đặc biệt; sửa đổi mức lương chức vụ đối với cán bộ khoa học kỹ thuật, y tế, giáo dục, nghệ thuật,... mở rộng diện trả lương theo sản phẩm, áp dụng chế độ trả lương giờ đối với những nơi không làm được lương sản phẩm.

Về đào tạo công nhân kỹ thuật, dự kiến năm 1972 tuyển sinh cho đào tạo công nhân kỹ thuật 8 vạn người (gửi đi học nước ngoài 1,3 vạn người) gấp hai lần năm 1971, năm 1973 khoảng 10 vạn người. Yêu cầu cấp bách hiện nay và những năm tới phải xây dựng một mạng lưới trường đào tạo công nhân kỹ thuật với quy mô mỗi trường có 500 - 600 học sinh có xưởng thực tập được trang bị máy móc thiết bị kỹ thuật mới, thời gian đào tạo tại trường phải từ hai, ba năm, có nghề phải bốn năm. Trường đào tạo công nhân kỹ thuật phải vừa học, vừa sản xuất, lấy việc thực tập sản xuất để nâng cao tay nghề. Các trường chính quy và trường cạnh xí nghiệp đều do Nhà nước quản lý và theo một chương trình thống nhất.

Về đào tạo cán bộ, năm học 1972-1973 dự kiến tuyển sinh vào các trường đại học trong nước khoảng 1,7 vạn người, trong đó hệ dài hạn tập trung 9.300 người; các trường trung học chuyên nghiệp 27.700 người, trong đó hệ dài hạn tập trung 1,9 vạn người và đào tạo cho hợp tác xã nông nghiệp khoảng 7.000 người. Gửi đi học nước ngoài 1.700 người.

...

Phần thứ ba

**TĂNG CƯỜNG VÀ CẢI TIẾN CÔNG TÁC
QUẢN LÝ KINH TẾ**

...

III. TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ KHOA HỌC - KỸ THUẬT

...

Tăng cường quản lý khoa học - kỹ thuật trước mắt, chủ yếu là chỉ đạo cho mọi người lao động làm việc theo đúng quy trình, quy phạm, theo tiêu chuẩn chất lượng quy định, chủ yếu công tác hợp lý hoá sản xuất và cải tiến kỹ thuật; sử dụng, bảo quản thiết bị, nguyên liệu, đẩy mạnh quản lý đo lường và tiêu chuẩn hoá, bảo đảm và nâng cao chất lượng sản phẩm. Đồng thời phải chú trọng bồi dưỡng, sử dụng tốt đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công nhân lành nghề.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004, t. 33, tr. 55, 82, 116-119, 123, 130.

BÁO CÁO
VỀ CHỦ TRƯỞNG CHUYÊN HƯỚNG
CÁC MẶT HOẠT ĐỘNG VÀ NHIỆM VỤ
CÔNG TÁC CẤP BÁCH ĐỂ ĐỐI PHÓ VỚI
TÌNH HÌNH MỚI HIỆN NAY*

(Trích)

.....

Phần thứ hai

CÁC CHỦ TRƯỞNG, PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHIỆM VỤ
CÔNG TÁC CẤP BÁCH

...

5. Quản lý và sử dụng lao động

Trong những tháng tới, công tác lao động phải bảo đảm tăng cường khả năng chiến đấu, duy trì sản xuất tại chỗ, bảo đảm đủ yêu cầu tuyển quân cho tiền tuyến. Phải tăng cường lực lượng bảo đảm giao thông vận tải, đặc biệt chú trọng bổ sung lao động cho các tuyến phía Bắc, nhất là tuyến Hà Nội - Hữu Nghị Quan, Hà Nội - Hải Phòng và tuyến Khu IV. Phải bảo đảm đủ lao động để hoàn thành khối lượng đê điều và sẵn sàng lực lượng ứng cứu khi có thiên tai địch họa. Phải có kế hoạch chuyển hướng kịp thời việc

* Báo cáo của Ban Bí thư và Thường vụ Hội đồng Chính phủ trình Bộ Chính trị tại cuộc họp ngày 18-5-1972 (B.T).

sử dụng lao động các ngành nhà nước, nhất là các ngành xây dựng cơ bản, sản xuất công nghiệp.

Những nhiệm vụ cụ thể cần phải thực hiện là:

- Chỉ đạo chặt chẽ việc giao quân đợt hai đúng số lượng và thời gian. Có kế hoạch chuẩn bị cho tuyển quân đợt ba khoảng bốn vạn người, đồng thời chuẩn bị lực lượng cho tuyển quân năm 1973.

- Đối với bảo đảm giao thông: trong chiến tranh phá hoại 1965-1968, lực lượng bảo đảm giao thông có khoảng 10 vạn (ngành giao thông bảy vạn và ba vạn của bạn ở tuyến phía Bắc). Hiện nay, ngành giao thông có bốn vạn người, đã bổ sung hai vạn, cần điều thêm khoảng hai vạn để có đủ tám vạn người, bằng 80% lực lượng bảo đảm giao thông trước đây. Số hai vạn điều thêm này sẽ lấy ở ngành xây dựng cơ bản của Bộ Kiến trúc 1, 2 vạn, Bộ Cơ khí và luyện kim 4.000, Bộ Điện và than 2.000, các bộ khác 2.000 người, theo hình thức biệt phái từng đơn vị, nhằm giữ lực lượng để khi tình hình thuận lợi có thể triển khai ngay công tác xây dựng.

- Đối với lực lượng vận tải: ngoài số lái xe, thợ sửa chữa đã điều động theo yêu cầu trong tháng 4-1972 nay sẽ bổ sung thêm 4.000 người (trong đó sẽ động viên các ngành trung ương có 1.700 người lái xe, các địa phương 1.300 lái xe (trong đó có 1.000 công nhân lái máy kéo) và 1.000 thợ sửa chữa sẽ điều động ở các xí nghiệp cơ khí địa phương, và các Bộ Giao thông vận tải, Bộ Cơ khí và luyện kim).

- Đối với lao động các ngành: ngoài lực lượng xây dựng đã điều cho bảo đảm giao thông, các ngành, các xí nghiệp phải có nhiều phương án về sử dụng lao động theo các hướng: tham gia đắp đê, sản xuất nông nghiệp, khai thác đá, cát, sỏi, chuẩn bị cho xây dựng cơ bản, trồng rừng, khai thác củi, tre nứa, lá, hái chè, v.v. hết sức hạn chế trả lương 75% ngồi chờ việc.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004, t. 33, tr. 272, 280, 296-297.

NGHỊ QUYẾT CỦA BỘ CHÍNH TRỊ

Số 225-NQ/TW, ngày 20 tháng 2 năm 1973
Về công tác cán bộ trong giai đoạn mới

(Trích)

.....

III. VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG VÀ BỐ TRÍ, SỬ DỤNG CÁN BỘ

1. Nội dung *giáo dục bồi dưỡng cán bộ* phải nhằm nâng cao phẩm chất cách mạng và năng lực công tác theo năm tiêu chuẩn cán bộ nói trên. Đối với tất cả cán bộ đều phải giáo dục những vấn đề chung là: lý luận Mác - Lênin, đường lối, chính sách của Đảng, kiến thức quản lý kinh tế, khoa học kỹ thuật. Trong từng ngành phải chú trọng đi sâu bồi dưỡng, nâng cao trình độ lý luận, quan điểm và chính sách của Đảng đối với ngành đó và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Người cán bộ phải được đào tạo, rèn luyện trong thực tiễn công tác, đồng thời phải được huấn luyện, bồi dưỡng một cách có hệ thống ở các trường, lớp để có đủ kiến thức và trình độ cần thiết.

Phải coi trọng việc tổ chức cho cán bộ nghiên cứu, thảo luận các nghị quyết của Trung ương để mỗi cán bộ đều nắm vững đường lối, quan điểm và các chủ trương, chính sách quan trọng của Đảng và Nhà nước, qua đó mà nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, kiên quyết đấu tranh chống những tư tưởng, quan điểm sai lầm.

Phải thường xuyên thông báo, giải thích các vấn đề thời sự, chính sách, làm cho cán bộ luôn luôn nhận định đúng đắn và thống nhất về tình hình và nhiệm vụ. Cán bộ khoa học phải được kịp thời thông báo về những tiến bộ của khoa học thế giới. Các cơ quan lãnh đạo, chỉ đạo các ngành, các cấp phải xây dựng nền nếp sơ kết, tổng kết kinh nghiệm, lấy những bài học cụ thể, sinh động trong thực tiễn thi hành nhiệm vụ mà bồi dưỡng, nâng cao cán bộ về trình độ và năng lực tổ chức thực hiện. Cải tiến sinh hoạt chi bộ đảng và sinh hoạt của các đoàn thể quần chúng, các cơ quan nhà nước để phát huy tác dụng giáo dục, kiểm tra cán bộ; mở rộng sinh hoạt dân chủ trong nhân dân, có chế độ vận động quần chúng phê bình cán bộ.

Cần kiện toàn hệ thống trường đảng, vừa cải tiến chất lượng giảng dạy, vừa tăng thêm về quy mô để xúc tiến việc đào tạo, huấn luyện về lý luận và chính trị cho cán bộ ở tất cả các cấp các ngành, bảo đảm sau một thời gian mọi cán bộ đều được huấn luyện theo các chương trình cơ sở, sơ cấp hoặc trung cao, tùy theo vị trí và nhiệm vụ công tác. Coi trọng việc thường xuyên bổ túc kiến thức về mọi mặt cho cán bộ, kể cả các cán bộ lãnh đạo chủ chốt, bao gồm những vấn đề mới về lý luận, đường lối, công tác đảng, công tác quần chúng, quản lý kinh tế, khoa học, kỹ thuật,...

Bên cạnh hệ thống trường đảng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ một cách tập trung, cần xây dựng và phát triển rộng rãi hệ thống các lớp học tại chức cho cán bộ, đảng viên và quần chúng tích cực, không phụ thuộc vào chức vụ công tác cao hay thấp.

Cần kiện toàn hệ thống trường đào tạo và bổ túc cán bộ quản lý kinh tế. Thành lập hệ đào tạo cán bộ quản lý kinh tế ở một số trường đại học, nhằm đào tạo các giám đốc, phó giám đốc xí nghiệp, công ty, trưởng phó các cục, vụ, ty, phòng, v.v. ở trung ương và các địa phương. Ở các tỉnh, thành, cần thành lập hệ thống trường chuyên môn đào tạo cán bộ quản lý hợp tác xã.

Tích cực chuẩn bị để tiến tới thành lập Viện Quản lý kinh tế làm nhiệm vụ nghiên cứu, tổng kết các vấn đề về quản lý kinh tế

của Việt Nam và bồi dưỡng trình độ quản lý kinh tế cho các cán bộ lãnh đạo cao cấp và trung cấp. Các bộ và tổng cục cũng cần mở các lớp bổ túc về quản lý kinh tế cho cán bộ trong ngành.

Chuẩn bị thành lập các trường đào tạo cán bộ pháp lý, hành chính và một số ngành cần thiết khác.

Kiện toàn các trường phổ thông lao động; mở thêm các trường bổ túc văn hoá công nông và các lớp dự bị đại học.

Chú trọng nâng cao hơn nữa chất lượng giảng dạy của các trường đại học và trung học chuyên nghiệp, để các trường đó làm tốt nhiệm vụ đào tạo cán bộ. Xây dựng mỗi trường đại học là một cơ sở nghiên cứu khoa học, kỹ thuật.

Bộ Đại học và trung học chuyên nghiệp, Bộ Giáo dục, Uỷ ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước, Đoàn Thanh niên Lao động Hồ Chí Minh, Công đoàn, là những tổ chức và cơ quan có trách nhiệm quan trọng trong việc đào tạo đội ngũ cán bộ, phải tích cực phát hiện những người có phẩm chất chính trị tốt và có tài năng, mở rộng nguồn bổ sung cán bộ của Đảng và Nhà nước.

2. Việc bố trí sử dụng cán bộ phải gắn liền với xây dựng từng tổ chức, bố trí từng tập thể vững mạnh.

Mỗi cán bộ thường có ưu điểm, khuyết điểm và nhược điểm, trong khi đó nhiệm vụ cách mạng rộng lớn, phức tạp đòi hỏi những kiến thức và năng lực về nhiều mặt. Vì vậy, cơ quan lãnh đạo phải hiểu rõ ưu điểm, khuyết điểm, sở trường và năng lực của từng cán bộ để khéo sử dụng, sắp xếp trong từng tổ chức, tạo ra sức mạnh tập thể, có phong cách đồng đội, bồi bổ cho nhau, cùng nhau hoàn thành nhiệm vụ. Trong mỗi cấp uỷ, mỗi cơ quan chỉ đạo ngành, cần kết hợp những đồng chí già dặn về chính trị với những cán bộ ưu tú khác có kiến thức và năng lực chuyên môn. Trong một đơn vị sản xuất và kinh doanh, cần có đồng chí giỏi về chỉ đạo chung, có đồng chí giỏi về kinh tế, kỹ thuật, có đồng chí giỏi về công tác quản lý.

Phải chú trọng phát hiện các tài năng mới, mạnh dạn cất nhắc, kịp thời phát huy những tài năng đó. Cần có kế hoạch đào tạo, bồi

dưỡng, huấn luyện về văn hoá, khoa học - kỹ thuật và kiến thức quản lý kinh tế cho những cán bộ đã có thành tích xuất sắc trong cuộc chiến đấu chống Mỹ, cứu nước.

Để khắc phục nhược điểm của đội ngũ cán bộ hiện nay là thiếu những cán bộ lãnh đạo, cán bộ chỉ đạo và quản lý có trình độ khá về chuyên môn, kỹ thuật, cần lựa chọn một số cán bộ khoa học, kỹ thuật đã qua thử thách và có khả năng thích hợp để chuyển sang làm các nhiệm vụ tổ chức chỉ đạo và quản lý. Cũng cần chuyển một số cán bộ vốn làm công tác chỉ đạo và nghiên cứu chính trị, đã được bồi dưỡng về kiến thức khoa học, kỹ thuật, về quản lý, và còn có sức khoẻ tốt sang làm công tác tổ chức và quản lý kinh tế, chuyên môn, nghiệp vụ.

Nhiệm vụ xây dựng chủ nghĩa xã hội đòi hỏi phải *chuyên môn hoá cán bộ*. Sau khi đã bố trí cán bộ đúng chỗ, phải ổn định công tác, tạo điều kiện cho họ học tập, đi sâu vào chuyên môn, tích lũy được kiến thức và kinh nghiệm.

Đối với những cơ quan, đơn vị không hoàn thành nhiệm vụ được giao, phải xem xét kỹ các nguyên nhân chủ quan và khách quan để có biện pháp sửa chữa cho đúng. Đối với những cán bộ thật sự không thể đảm đương nổi nhiệm vụ thì vẫn kiên quyết thay thế.

Cần tích cực chuyển về tăng cường cho các huyện và các cơ sở sản xuất, kinh doanh những cán bộ hiện đang công tác ở các cơ quan Trung ương và tỉnh, thành có khả năng thích hợp với công tác chỉ đạo và quản lý cụ thể.

3. Muốn thực hiện được nhiệm vụ về đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng cán bộ nói trên, phải *xây dựng quy hoạch cán bộ*, để cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động, có chuẩn bị, có nhìn xa, đáp ứng tốt cả nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài.

Mỗi ngành, mỗi địa phương cần làm quy hoạch cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, cán bộ khoa học - kỹ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ. Phải xuất phát từ nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ tổ chức và tình hình đội ngũ cán bộ hiện có mà dự kiến nhu cầu và phương

hướng, mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ trong những năm tới, xác định tiêu chuẩn cụ thể của từng loại cán bộ.

Trong khi làm quy hoạch cán bộ, phải chú trọng việc đào tạo bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý các ngành kinh tế và các cơ sở: xí nghiệp, công trường, nông trường, hợp tác xã, trường học, bệnh viện, cửa hàng...

Quy hoạch cán bộ phải nêu lên phương hướng, mục tiêu lâu dài khoảng 10 năm, đồng thời có mục tiêu và biện pháp cụ thể từ nay cho tới năm 1975.

Ngoài việc xây dựng quy hoạch cán bộ cho miền Bắc, phải xây dựng quy hoạch cán bộ, chuẩn bị đội ngũ cán bộ cho miền Nam.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004, t. 34, tr. 24, 35-40.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ 22
CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG

Số 229-NQ/TW, ngày 22 tháng 1 năm 1974

**Về nhiệm vụ, phương hướng khôi phục
và phát triển kinh tế miền Bắc trong hai năm 1974-1975**

(Trích)

.....

**III. NHỮNG CÔNG TÁC LỚN NHẪM BẢO ĐẢM
THỰC HIỆN THẮNG LỢI NHIỆM VỤ KHÔI PHỤC
VÀ PHÁT TRIỂN KINH TẾ**

**1. Sử dụng tốt lao động xã hội, bồi dưỡng và đào tạo lực
lượng lao động kỹ thuật, ra sức tăng năng suất lao động**

Yêu cầu trước mắt và lâu dài là phải có *kế hoạch từng bước để
tổ chức lại lao động xã hội trên quy mô cả nước.*

Cần ban hành chế độ *ngũ pháp* *lao động*, ban hành chính sách
cưỡng bức lao động đối với những người có sức khỏe mà không chịu
lao động, lại làm những việc có hại cho xã hội. Động viên và tổ
chức tốt mọi người làm việc thật sự, đúng chế độ, có kỷ luật, có kỹ
thuật, có năng suất cao.

Có kế hoạch điều chỉnh lao động xã hội, tăng cường lực lượng

lao động sản xuất và xây dựng, kiên quyết *ting giản biên chế trong khu vực nhà nước*. Có chính sách, chế độ đối với cán bộ, nhân viên thuộc khu vực hành chính sự nghiệp chuyển sang sản xuất hoặc đối với những người không đủ sức làm việc sẽ ra ngoài biên chế.

Tăng năng suất lao động là nhiệm vụ hàng đầu của quản lý lao động, quản lý sản xuất. Bằng nhiều biện pháp để *đạt và vượt mức năng suất lao động trước chiến tranh*. Xúc tiến việc tổ chức lao động một cách hợp lý và tiến bộ hơn nhằm không ngừng tăng năng suất lao động xã hội.

Trong các xí nghiệp, cơ quan, cần *đề cao kỷ luật lao động*, quản lý chặt chẽ lao động theo tiêu chuẩn biên chế, theo định mức công việc, nắm định mức mà quản lý tốt lao động. Kịp thời khen thưởng chính xác người có ngày công cao, giờ công cao, thi hành chế độ trách nhiệm vật chất đối với những người vô trách nhiệm, lười biếng. coi trọng việc trang bị đủ công cụ cho người lao động để bảo đảm tăng năng suất lao động.

Ở nông thôn, phải tận dụng từng ngày công lao động để thâm canh, tăng năng suất, gieo trồng hết diện tích, tăng vụ, đẩy mạnh chăn nuôi, chế biến nông sản và phát triển các nghề phụ gia đình. Mặt khác, tích cực điều bớt lao động ở đồng bằng đi xây dựng vùng kinh tế mới và xây dựng công nghiệp.

Ở thành phố, cố gắng giải quyết việc làm cho những người chưa có việc làm; phát triển thêm các ngành, nghề thủ công, tổ chức các lực lượng xây dựng, sửa chữa, phục vụ sinh hoạt đi xây dựng vùng kinh tế mới.

Giải quyết tốt các yêu cầu về đầu tư, chấn chỉnh tổ chức và quản lý để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng lực lượng lao động kỹ thuật, bao gồm cả công nhân, cán bộ và nhân viên quản lý. Chỉ đạo chặt chẽ việc đi nghiên cứu, thực tập hoặc đi học đại học và công nhân kỹ thuật ở nước ngoài.

Chuẩn bị chính sách và điều kiện để từ đầu kế hoạch 1976-1980, cải tiến một cách cơ bản các chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, phúc lợi tập thể.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004, t. 34, tr. 390, 413-415.

THÔNG TRI CỦA BAN BÍ THƯ

Số 318-TT/TW, ngày 17 tháng 5 năm 1975

Về việc đưa cán bộ kinh tế, kỹ thuật, nghiệp vụ của cơ quan cấp trên về tăng cường cho huyện và hợp tác xã sản xuất nông nghiệp

Đào tạo cán bộ cho cơ sở sản xuất và đưa cán bộ kinh tế, kỹ thuật về cơ sở là một phương hướng lớn trong công tác cán bộ của Đảng. Hiện nay, cán bộ kinh tế, kỹ thuật còn tập trung nhiều ở cấp trung ương và cấp tỉnh, cán bộ được đưa xuống cơ sở còn ít, việc quản lý, bồi dưỡng và sử dụng anh chị em lại chưa tốt nên kết quả còn hạn chế.

Để thực hiện nhiệm vụ phát triển nông nghiệp theo các Nghị quyết 19 và 22 của Trung ương Đảng, đáp ứng yêu cầu tổ chức lại sản xuất và cải tiến một bước quản lý nông nghiệp theo hướng tiến lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa, Ban Bí thư chủ trương tăng cường cấp huyện và hợp tác xã, đưa thêm nhiều cán bộ quản lý và kỹ thuật trong biên chế nhà nước, trước hết là cán bộ kỹ thuật và cán bộ kế toán, về trực tiếp giúp đỡ hợp tác xã sản xuất nông nghiệp. Các ngành, các cấp cần nắm vững và thực hiện tốt mấy quy định cụ thể sau đây:

1. Cán bộ đưa xuống huyện và hợp tác xã phải là những cán bộ được lựa chọn trong bộ máy cấp trung ương và tỉnh, gồm những cán bộ kinh tế, kỹ thuật, nghiệp vụ, có trình độ đại học và trung học như: cán bộ trồng trọt, chăn nuôi, thú y, cơ khí nông nghiệp, bảo vệ thực vật, thủy nông, lâm nghiệp, chế biến nông lâm sản, thống kê, kế toán, kế hoạch và quản lý kinh tế...

Ban Nông nghiệp, Ủy ban Nông nghiệp Trung ương và tỉnh căn cứ vào yêu cầu tăng cường cán bộ cho nông nghiệp ở huyện và cơ sở mà bàn cụ thể với các cơ quan có cán bộ, sắp xếp đưa xuống đủ số lượng và có chất lượng.

Ban Tổ chức của Chính phủ và Ủy ban Nông nghiệp Trung ương quy định cụ thể biên chế, tổ chức của Ủy ban Nông nghiệp huyện và quy chế sử dụng những cán bộ đưa về tăng cường cho huyện, cho cơ sở.

2. Cán bộ đưa xuống phải được bố trí sử dụng thật sự vào công tác kỹ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ ở các cơ sở trạm trại (giống lúa, giống lợn, thú y, bảo vệ thực vật), các hợp tác xã trọng điểm và hợp tác xã chuyên sản xuất giống... Việc bố trí cán bộ phải kết hợp với việc sử dụng thật tốt số cán bộ sẵn có của địa phương, có việc mới bố trí người, cần đến đâu bố trí đến đó, tránh hình thức, lãng phí, bố trí chéo ngành chéo nghề. Cần chọn những người có đủ tiêu chuẩn để đưa vào bộ máy lãnh đạo Ủy ban Nông nghiệp huyện (các chức vụ chánh, phó chủ nhiệm) và lãnh đạo các bộ phận nghiệp vụ (quy hoạch kế hoạch, tài vụ kế toán, kỹ thuật trồng trọt, chăn nuôi...).

Ủy ban Nông nghiệp và Ban Nông nghiệp Trung ương, căn cứ vào kinh nghiệm đưa cán bộ đi cơ sở vừa qua, hướng dẫn các địa phương cách bố trí sử dụng số cán bộ này cho tốt.

3. Tất cả những cán bộ được điều động về tăng cường cho cấp huyện và hợp tác xã trước khi đi phải được bồi dưỡng về nội dung tổ chức lại sản xuất và cải tiến quản lý nông nghiệp, những chủ trương chính sách lớn của Đảng ở nông thôn, những quy trình tiêu chuẩn kỹ thuật, nguyên tắc chế độ quản lý hợp tác xã và được bồi dưỡng thêm về chuyên môn và nghiệp vụ. Cán bộ thuộc ngành nào, cấp nào thì do ngành đó, cấp đó tổ chức bồi dưỡng, có sự giúp đỡ của Ủy ban Nông nghiệp cùng cấp. Sau khi đã bố trí vào cương vị công tác mới, cán bộ cần được bồi dưỡng tiếp về nội dung, nhiệm vụ, quyền hạn cũng như phương pháp công tác.

4. Đối với cán bộ kinh tế kỹ thuật ở các cấp trên về làm việc ở huyện và hợp tác xã, phải được quản lý chặt chẽ, phát huy thật tốt năng lực của mỗi người. Ban Tổ chức Chính phủ và Ủy ban Nông

ng nghiệp Trung ương cùng với Ban Nông nghiệp Trung ương và các ngành có liên quan, hướng dẫn chế độ quản lý cụ thể đội ngũ và cán bộ bảo đảm chuyên môn hoá cán bộ và cấp trung ương nắm được những cán bộ chủ chốt của bộ máy nông nghiệp cấp huyện.

5. Các cơ quan có chức năng cần thực hiện một cách đầy đủ những chế độ chính sách cán bộ đã có; nghiên cứu bổ sung thêm các chế độ chính sách khác, nhằm tạo điều kiện cho cán bộ làm việc tốt như: trang bị những dụng cụ đồ nghề, phương tiện làm việc, sách báo, tài liệu chuyên môn và chế độ học tập. Hợp tác xã có cán bộ của Nhà nước về công tác cần tạo điều kiện cho anh chị em làm việc được thuận lợi. Ban Nông nghiệp, Ủy ban Nông nghiệp Trung ương cùng với các ngành có liên quan nghiên cứu chế độ chính sách đối với cán bộ quản lý, kinh tế, kỹ thuật, nghiệp vụ nhằm khuyến khích và ổn định đội ngũ cán bộ được đưa về cơ sở.

6. Việc điều động một số lớn cán bộ tăng cường cho cấp huyện và hợp tác xã sản xuất nông nghiệp là một công tác quan trọng, có nhiều khó khăn, đòi hỏi phải có sự lãnh đạo chặt chẽ và tổ chức thực hiện một cách chu đáo của các cấp uỷ đảng, của các ngành từ trung ương đến cơ sở. Phải giáo dục cho mỗi cán bộ, đảng viên nhận thức đầy đủ ý nghĩa của việc này, nâng cao trách nhiệm, ý thức tự giác chấp hành một cách nghiêm túc. Đồng thời có kiểm tra, theo dõi, uốn nắn kịp thời những lệch lạc trong khi thi hành.

Ban Nông nghiệp Trung ương sẽ cùng với các ngành có liên quan và các Khu, Thành, Tỉnh uỷ bàn bạc thống nhất kế hoạch, có biện pháp thực hiện cụ thể trong phạm vi ngành và địa phương.

T/L BAN BÍ THƯ
CHÁNH VĂN PHÒNG
TRẦN XUÂN BÁCH

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004, t. 36, tr. 219-222.

CHỈ THỊ CỦA BAN BÍ THƯ

Số 243-CT/TW, ngày 27 tháng 11 năm 1976
**Về việc giáo dục và sử dụng những công nhân,
viên chức mới giải phóng**

(Trích)

.....

2. Về chủ trương sử dụng công nhân, viên chức cũ

a) Đối với những người có đủ điều kiện, thì sau khi chính quyền và công đoàn ở cơ sở đã phối hợp chặt chẽ, dựa vào quần chúng tốt để xét, sẽ *tuyển dụng chính thức vào biên chế của cơ quan, xí nghiệp nhà nước* và cho hưởng mọi quyền lợi như những công nhân, viên chức kháng chiến theo đúng các chế độ tiền lương và phụ cấp, trợ cấp hiện hành của Nhà nước như đã nêu rõ trong các quyết định mới đây của Hội đồng Chính phủ về chế độ tiền lương và phụ cấp đối với công nhân, viên chức mới giải phóng trong khu vực sản xuất và trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp của Nhà nước.

Những điều kiện để được tuyển dụng là: có quyền công dân, có lý lịch bản thân và gia đình rõ ràng; có trình độ và năng lực đáp ứng được yêu cầu công việc mà cơ quan, xí nghiệp giao cho; còn trong độ tuổi lao động và có đủ sức khoẻ để bảo đảm công việc; có ý thức tiếp thu và chấp hành tốt mọi chính sách, luật pháp của Nhà nước, tích cực làm tốt những nhiệm vụ được giao.

Trong việc xét và tuyển dụng những người có đủ điều kiện nói trên, cần ưu tiên cho những người được xác nhận là trước đây có trực tiếp tham gia công tác cách mạng hoặc đã là cơ sở của cách mạng, đã ủng hộ, giúp đỡ cách mạng; những người có cha hoặc mẹ, vợ hoặc chồng, hoặc con là liệt sĩ, cán bộ, quân nhân cách mạng, được tặng thưởng *Gia đình vẻ vang, Gia đình có công với cách mạng*. *Đối với những người giỏi về khoa học, kỹ thuật và nghiệp vụ chuyên môn, có khả năng cống hiến lớn*, thì không những ưu tiên trong việc tuyển dụng mà còn tạo cho họ có phương tiện làm việc nghiên cứu, có điều kiện sinh hoạt tương đối tốt, động viên họ đem hết nhiệt tình và tài năng phục vụ Tổ quốc.

Trường hợp vì chỉ tiêu biên chế có hạn không thể sử dụng hết số người tốt có đủ điều kiện để tuyển dụng, thì cơ quan, xí nghiệp cần báo cáo lên cấp trên có thẩm quyền, để xét và điều chỉnh từ nơi thừa qua nơi thiếu trong nội bộ ngành hoặc địa phương. Nếu phải tạm thời cho một số người nghỉ việc, thì khi có điều kiện tuyển dụng thêm, sẽ nhận họ vào làm trước những người khác.

b) Đối với những người tuy đã có đủ điều kiện về chính trị và chuyên môn nhưng đến tuổi về hưu, nếu xét còn đủ sức khoẻ và còn khả năng làm việc tốt, thì cơ quan, xí nghiệp có thể sử dụng dưới hình thức hợp đồng có thời hạn, theo đúng những quy định hiện hành của Nhà nước về chế độ hợp đồng.

...

3. Các ngành, các địa phương không được sử dụng trong cơ quan, xí nghiệp nhà nước những loại người sau đây:

a) Những người đã được cơ quan công an cấp thành phố và tỉnh trở lên xác định là:

- Nhân viên CIA và các cơ quan tình báo; thám báo, mật vụ, biệt kích, cảnh sát đặc biệt của ngụy quân, ngụy quyền, những

người chính thức làm việc trong mạng lưới chỉ điểm của các tổ chức tình báo, cảnh sát nguy.

- Những phần tử cốt cán trong các tổ chức chính trị phản động và cơ quan chiến tranh tâm lý, cơ quan bình định và chiêu hồi của địch.

- Những phần tử đầu hàng, đầu thú địch, phản bội cách mạng.

- Những phần tử trước đây có những hành động phá hoại cách mạng, có nợ máu với nhân dân.

- Những phần tử cốt cán của quân đội và cảnh sát nguy được biệt phái sang cơ quan, xí nghiệp để chủ yếu làm nhiệm vụ giám sát, kìm kẹp, khống chế quần chúng.

b) Những người tư cách, đạo đức xấu, trong thời gian qua đã được cơ quan, xí nghiệp, đoàn thể giáo dục nhiều lần mà vẫn không chịu sửa chữa.

c) Những người đã quá tuổi lao động, không đủ sức khoẻ cần thiết, hoặc năng lực quá kém không làm nổi công việc được giao.

Đối với những loại nêu trong điểm 3 (a), cơ quan, xí nghiệp trực tiếp quản lý cần lập hồ sơ đầy đủ, báo cáo lên cơ quan quản lý có thẩm quyền ở cấp trên để ra quyết định thải loại, đồng thời chuyển sang cho chính quyền địa phương để tùy tội nặng nhẹ của từng tên mà có biện pháp xử trí thích đáng theo chính sách và luật pháp hiện hành của Nhà nước.

Đối với những loại nêu trong điểm 3 (b), (c), cơ quan, xí nghiệp có thể ra quyết định cho thôi việc, cấp cho mỗi người một khoản tiền trợ cấp thôi việc theo đúng quy định của Chính phủ, đồng thời lập danh sách báo cáo cho cơ quan quản lý cấp trên và chính quyền cơ sở để tùy khả năng thực tế mà hướng dẫn, giúp đỡ họ trong việc làm ăn sinh sống.

4. Khi nhận xét và tuyển dụng, hết sức tránh làm qua loa đại khái; tránh hẹp hòi định kiến hoặc cảm tình nể nang. Phải thật sự công minh, đứng trên quan điểm chính sách của Đảng mà giải quyết đúng đắn mọi trường hợp, phải chọn lựa kỹ không được để

cho những phần tử xấu lợi dụng cơ hội chui vào hoặc nằm lại trong cơ quan và xí nghiệp.

T/M BAN BÍ THƯ
LÊ VĂN LƯƠNG

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004, t. 37, tr. 449-453.

**BÁO CÁO CHÍNH TRỊ
CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
TẠI ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU TOÀN QUỐC LẦN THỨ IV**

Do đồng chí Lê Duẩn trình bày

Ngày 14 tháng 12 năm 1976

(Trích)

.....

III

**PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHIỆM VỤ CỦA KẾ HOẠCH
5 NĂM 1976-1980 PHÁT TRIỂN VÀ CẢI TẠO KINH TẾ,
VĂN HOÁ, PHÁT TRIỂN KHOA HỌC, KỸ THUẬT**

...

- Sử dụng hết mọi lực lượng *lao động xã hội*; tổ chức và quản lý tốt lao động; phân bố lại lao động giữa các vùng và các ngành nhằm tăng rõ rệt năng suất lao động xã hội. Hình thành bước đầu cơ cấu kinh tế mới công - nông nghiệp, kết hợp kinh tế trung ương với kinh tế địa phương, từng bước xây dựng huyện thành đơn vị kinh tế nông - công nghiệp; kết hợp kinh tế với quốc phòng, xây dựng nền quốc phòng toàn dân.

...

**A. PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN
CỦA CÁC NGÀNH KINH TẾ QUỐC DÂN**

...

7. Lao động, tiền lương

Từ sản xuất nhỏ tiến lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa, tất yếu phải tiến hành một cuộc cách mạng toàn diện trong lĩnh vực lao động: tổ chức và phân công lại lao động giữa các vùng và các ngành, cơ khí hoá lao động, nâng cao ý thức giác ngộ và bồi dưỡng tay nghề cho người lao động, chăm lo đời sống của họ. Chỉ có trên cơ sở đó mới tạo ra được một năng suất lao động xã hội cao, nhân tố quyết định cuối cùng sự toàn thắng của chế độ xã hội mới.

Trước hết, phải nhằm vào yêu cầu của công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa, của việc xây dựng cơ cấu sản xuất mới mà tổ chức và phân công lại lao động trong phạm vi cả nước, trong từng ngành cũng như trên từng địa phương và cơ sở. Trước mắt, phải tổ chức lại lao động nông nghiệp, để vừa bảo đảm đủ lao động cho phát triển nông nghiệp, vừa chuyển được một khối lượng lớn lao động nông nghiệp sang các ngành khác, và từ những vùng đông dân tới những vùng thưa dân để mở thêm đất canh tác. Cần có kế hoạch mở mang sản xuất để xoá bỏ nạn thất nghiệp ở vùng mới giải phóng, bảo đảm cho mọi người đến tuổi lao động đều có việc làm. Để làm chủ được mọi lực lượng lao động trong xã hội, cần căn cứ vào nhu cầu và khả năng các mặt, chủ động dùng mọi hình thức tổ chức (quy mô lớn, quy mô vừa và nhỏ), mọi phương pháp lao động (cơ khí, nửa cơ khí và thủ công) để sử dụng hết các nguồn lao động phát triển ngành nghề, đẩy mạnh sản xuất, tạo thêm của cải.

Coi trọng công tác tổ chức và quản lý lao động. Thi hành chế độ nghĩa vụ lao động, buộc mọi người có sức lao động đều phải lao động. Kết quả của lao động phải được tính từng giờ, từng phút, kiên quyết đấu tranh chống lãng phí lao động là thứ lãng phí lớn nhất hiện nay. Gắn chặt nghĩa vụ với quyền lợi, quyền lợi với trách nhiệm; kết hợp kỷ luật nghiêm minh của tổ chức với tinh thần tự giác của từng người. Cố gắng làm tốt công tác tiêu chuẩn, định mức; áp dụng những phương pháp tiên tiến về tổ chức và quản lý

lao động; đẩy mạnh giáo dục tư tưởng, phát động liên tục các phong trào thi đua xã hội chủ nghĩa đi đôi với vận dụng đúng đắn tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi; coi trọng việc cải thiện điều kiện lao động, bảo đảm an toàn lao động, bảo vệ sức khỏe của người lao động. Đối với lao động nữ, cần sắp xếp vào những ngành nghề thích hợp, tạo mọi điều kiện cần thiết như nhà trẻ, nhà ăn công cộng... để chị em tham gia lao động một cách thuận lợi. Nâng cao không ngừng năng lực tổ chức và điều khiển lao động của cán bộ quản lý. Trang bị đủ công cụ lao động, đẩy mạnh cơ khí hoá lao động, trước hết ở những khâu nặng nhọc.

Làm cho mọi người yêu quý lao động, yêu quý nghề nghiệp, chống tâm lý lười biếng, ỷ lại. Xây dựng cho người lao động tác phong đại công nghiệp: có kỷ luật, có tổ chức, khẩn trương, hoạt bát. Mở nhiều trường học nghề chính quy và nhiều lớp dạy nghề ở xí nghiệp để đào tạo công nhân và cán bộ kỹ thuật, nâng cao tay nghề cho số đông công nhân; có chính sách thoả đáng khuyến khích công nhân yêu nghề và phấn khởi đi sâu vào nghề nghiệp. Việc đào tạo công nhân kỹ thuật phải cân đối với việc đào tạo kỹ sư, kỹ thuật viên tùy theo đặc điểm sản xuất và công nghệ của từng ngành nghề. Việc bồi dưỡng kiến thức lao động, tác phong lao động mới cho các thế hệ thanh niên nhằm tạo ra lớp người lao động mới, phải được tiến hành từ trong các trường phổ thông.

Thi hành chế độ *tiền lương* theo nguyên tắc "phân phối theo lao động" đi đôi với mở rộng phúc lợi tập thể. Tiền lương phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động, bảo đảm đời sống của người lao động và gia đình họ. Tiền lương phải gắn chặt với năng suất lao động, phải có tác dụng kích thích sản xuất và tiến bộ kỹ thuật phù hợp với đặc điểm của từng ngành nghề. Phải xây dựng một quan hệ hợp lý giữa tiền lương, phúc lợi tập thể và tích lũy cho tái sản xuất mở rộng. Hiện nay, cần ra sức cải tiến chế độ tiền lương nhằm thể hiện đầy đủ hơn nguyên tắc phân phối theo lao động là:

làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít, có sức lao động mà không làm thì không hưởng; lao động có kỹ thuật, lao động ở những ngành nghề nặng nhọc, độc hại, ở những vùng có nhiều khó khăn cần được đãi ngộ thích đáng. Đi đôi với cải tiến chế độ tiền lương và tăng lương, Nhà nước cần có kế hoạch đẩy mạnh sản xuất hàng tiêu dùng với giá thành ngày càng hạ, để bảo đảm tăng dần tiền lương thực tế.

...

IV

ĐẨY MẠNH CÁCH MẠNG TƯ TƯỞNG VÀ VĂN HOÁ, XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN NỀN VĂN HOÁ MỚI

...

Hệ thống giáo dục đại học và trung học chuyên nghiệp có nhiệm vụ đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ trí thức xã hội chủ nghĩa, đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật, nghiệp vụ và quản lý phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế và văn hoá của đất nước, vừa có phẩm chất chính trị tốt, vừa có trình độ chuyên môn giỏi, đủ sức giải quyết những vấn đề khoa học, kỹ thuật và quản lý kinh tế, quản lý nhà nước do thực tiễn nước ta đề ra.

Cần sắp xếp lại, từng bước mở rộng và hoàn chỉnh mạng lưới các trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp trong cả nước. Tích cực xây dựng hệ thống đào tạo và bồi dưỡng tại chức với nhiều hình thức học tập, bảo đảm cho mọi người lao động đều có thể suốt đời học tập, trau dồi nghề nghiệp, mở rộng kiến thức. Kết hợp tốt giảng dạy, học tập với lao động sản xuất và nghiên cứu, thực nghiệm khoa học, kỹ thuật.

Các trường dạy nghề có nhiệm vụ đào tạo và bồi dưỡng một đội ngũ công nhân kỹ thuật và lao động đông đảo, đồng bộ về ngành nghề, có phẩm chất chính trị tốt, có trình độ tay nghề giỏi, có sức khoẻ. Các trường dạy nghề cần được phát triển theo quy mô lớn, ở

trung ương và ở các địa phương. Sớm xây dựng quy hoạch dài hạn về đào tạo công nhân, tích cực nâng cao chất lượng đào tạo, mở rộng việc đào tạo và bồi dưỡng giáo viên dạy nghề. Đẩy mạnh xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật cần thiết cho các trường dạy nghề, tranh thủ sử dụng hợp lý những thiết bị sẵn có của các cơ sở sản xuất vào công tác đào tạo.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004, t. 37, tr. 470, 526, 528-529, 548-550, 561, 566-567.

**PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ
VÀ MỤC TIÊU CHỦ YẾU
CỦA KẾ HOẠCH 5 NĂM 1976-1980**

**Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng
tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IV,
do đồng chí Phạm Văn Đồng trình bày**

Ngày 16 tháng 12 năm 1976

(Trích)

.....

Phần thứ ba

**NHỮNG BIỆN PHÁP LỚN ĐỂ THỰC HIỆN
KẾ HOẠCH 5 NĂM 1976-1980: TỔ CHỨC VÀ QUẢN LÝ**

...

**I. TỔ CHỨC LẠI NỀN SẢN XUẤT XÃ HỘI,
PHÂN BỐ LẠI LỰC LƯỢNG SẢN XUẤT TRONG CẢ NƯỚC**

Tổ chức lại nền sản xuất xã hội, phân bố lại lực lượng sản xuất vừa là một nhiệm vụ cơ bản nằm trong nội dung kế hoạch 5 năm 1976-1980, vừa là biện pháp có tính chất chiến lược để thực hiện kế hoạch. Tận dụng những khả năng về tài nguyên thiên nhiên như đất đai, rừng, biển, khoáng sản... và những khả năng về sức

lao động, là nhằm đáp ứng yêu cầu bức thiết của nền kinh tế quốc dân và của đời sống nhân dân, đồng thời tạo tiền đề cho sự phát triển mạnh mẽ hơn nữa của lực lượng sản xuất, và của sự nghiệp công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa trong thời gian tiếp theo.

Đối với nước ta hiện nay, tận dụng khả năng về *đất nông nghiệp* càng sớm càng tốt là một đòi hỏi to lớn, cấp bách và có tác dụng quý báu nhất; và phải sử dụng đất nông nghiệp theo quy hoạch và kế hoạch hợp lý để đẩy mạnh nông nghiệp phát triển toàn diện, mạnh mẽ và vững chắc.

Cũng phải có chủ trương như vậy đối với *đất trồng rừng* theo một quy hoạch và kế hoạch dài hạn, tập trung việc trồng rừng ở các vùng trung du và miền núi Bắc Bộ, vùng phía Tây Trung Bộ và vùng Tây Nguyên...

Vùng biển của chúng ta giàu hải sản và biết bao nguồn lợi thiên nhiên khác chưa lường hết và chưa được khai thác đúng mức, có khả năng thu hút không ít lao động các loại và cung ứng sớm những sản phẩm phong phú và quý giá.

Những việc trên đây đòi hỏi phân bố lại *lao động* (trong đó có đội ngũ cán bộ quản lý và cán bộ kỹ thuật) và trang bị cho người lao động những công cụ cần thiết tùy theo khả năng của nước ta, nhằm thực hiện kế hoạch sản xuất càng sớm càng tốt.

Việc tổ chức lại nền sản xuất xã hội, phân bố lại lực lượng sản xuất như vậy có tầm quan trọng cơ bản trước mắt và lâu dài, nhằm sử dụng một cách hợp lý nhất "hai nguồn làm nảy sinh mọi của cải: đất và người lao động", như Các Mác đã nói.

Đây là sự kết hợp ngay từ trong kế hoạch 5 năm đầu tiên của sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội ở cả nước ta sau chiến tranh, nông nghiệp với công nghiệp hoặc công nghiệp với nông nghiệp, bước đầu hình thành *cơ cấu công - nông nghiệp*, thực hiện liên minh công nông dưới nhiều hình thức: kinh tế, chính trị, văn hoá...

...

Bố trí lực lượng sản xuất *thành ngành và thành vùng* để hình

thành cơ cấu kinh tế công - nông nghiệp, xây dựng các vùng chuyên môn hoá và thâm canh kết hợp sản xuất và chế biến, nhằm tạo khối lượng sản phẩm hàng hoá ngày càng lớn với giá thành hạ và chất lượng tốt, là sự thể hiện điển hình quá trình đưa sản xuất nhỏ, phân tán trong nông nghiệp lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa ở nước ta, dưới nhiều hình thức khác nhau về phương tiện sản xuất (cơ khí và thủ công), về quan hệ sản xuất (quốc doanh, hợp tác xã, kinh tế phụ gia đình), về quy mô (lớn, vừa và nhỏ).

Trong sự bố trí lực lượng sản xuất theo vùng, chúng ta có ý thức tạo ra những điều kiện cơ bản để *phát triển kinh tế và văn hoá miền núi* với tốc độ nhanh, làm cho kinh tế miền núi gắn với nền kinh tế cả nước, làm cho miền núi tiến kịp miền xuôi, hoà nhịp cùng nhau xây dựng Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa phồn vinh và vững mạnh.

Quá trình phân bố lại lực lượng sản xuất là quá trình thực hiện *ba cuộc cách mạng*, trong đó cách mạng khoa học - kỹ thuật là then chốt, bởi vì đó là đòn bẩy của lực lượng sản xuất, của trang bị kỹ thuật, của công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa.

Một mặt, chúng ta ra sức trang bị kỹ thuật hiện đại cho nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp đến mức cao nhất, mặt khác chúng ta ra sức tận dụng mọi khả năng sẵn có cung ứng cho người sản xuất công cụ thô sơ và cải tiến, nửa cơ giới. Đây là cách dùng *ba thứ quân* trên mặt trận sản xuất, và dùng giỏi ba thứ quân sẽ có thể đánh lớn và thắng lớn.

Để thúc đẩy sự phát triển nông nghiệp, lâm nghiệp và ngư nghiệp với quy mô ngày càng lớn, tốc độ ngày càng nhanh, phải thấy rõ *hai luồng trong sự chi viện của các ngành công nghiệp* đối với nông nghiệp, lâm nghiệp và ngư nghiệp: một là, cung ứng vật tư và trang bị kỹ thuật cần thiết cho sản xuất và chế biến; hai là, cung ứng hàng tiêu dùng cần thiết cho đời sống như vật liệu làm nhà, các loại hàng thông thường, các đồ dùng cho đời sống vật chất và văn hoá... Các ngành có trách nhiệm ở trung ương phải phối

hợp chặt chẽ với các địa phương, có quy hoạch và kế hoạch sản xuất và cung ứng các mặt hàng ấy một cách vững chắc và kịp thời. Đây là cơ hội tốt nhất để kết hợp kinh tế trung ương và kinh tế địa phương cùng nhau lớn lên về mọi mặt.

Đi đôi với việc phân bố lại lực lượng sản xuất phải *bố trí các khu vực dân cư* thuận lợi đối với sản xuất, nhất là thuận lợi đối với đời sống vật chất và văn hoá của nhân dân lao động. Muốn vậy, phải có sự tính toán về nhiều mặt và phải có sự chỉ đạo và quản lý chặt chẽ. Nhưng chúng ta không cầu toàn. Toàn bộ sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội đòi hỏi nhiều năm công phu nghiên cứu và xây dựng, chúng ta phải làm từng bước, từng phần. Ngay từ đầu, chúng ta phải đặt vấn đề xây dựng những khu vực dân cư, gắn liền với những vùng sản xuất nhất định, ở khu công nghiệp, ở nông thôn, ở vùng ven biển, hoặc ở vùng rừng núi, và phải thấy những vấn đề cần giải quyết ở từng vùng đó. Như vậy trên toàn bộ lãnh thổ nước ta, sẽ có những khu vực dân cư khác nhau về điều kiện thiên nhiên, kinh tế và xã hội, trong đó các vấn đề ăn, mặc, ở, đi lại, học tập, bảo vệ sức khỏe, đời sống văn hoá đều có những nét khác nhau, phong phú và đa dạng, nhưng nói chung là thuận tiện cho sản xuất và đáp ứng yêu cầu của nhân dân.

Phải thực hiện ngay từ năm 1977 một cuộc phân bố lại lực lượng lao động với quy mô non 4 triệu người trong 4 năm, và trong những năm kế tiếp sẽ tăng lên hơn nữa, để đưa vợi bớt lao động từ những thành thị lớn ở phía Nam, những vùng đồng bằng quá đông dân và thừa sức lao động ở các tỉnh phía Bắc đến những nơi sẵn có đối tượng lao động (nhất là đất đai) mà không có người làm. Cần phải tập trung sự cố gắng của Nhà nước, của các ngành có trách nhiệm, của các tỉnh có người đi và các tỉnh có người đến, để làm tốt cuộc phân bố lớn lao này. Các cơ quan có trách nhiệm phải tổ chức chu đáo việc di chuyển dân, bố trí chu đáo sản xuất và đời sống ở các vùng kinh tế mới, làm cho đời sống sớm ổn định và ngày càng tươi vui, sản xuất ngày càng phát triển. Cùng với

việc di chuyển lớn này, phải thu hút hàng triệu lao động khác vào công việc xây dựng, sản xuất công nghiệp, thủ công nghiệp và các ngành dịch vụ. Phải tạo điều kiện cho các lực lượng của quân đội làm tốt nhiệm vụ tham gia xây dựng kinh tế, nhất là xây dựng các cơ sở sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, các công trình thuỷ lợi, xây dựng cơ bản, giao thông và các công trình khác. Quân đội phải giữ vai trò xung kích và nòng cốt trên những địa bàn chiến lược, ở các vùng có nhiều khó khăn. Phải tận dụng mọi lực lượng đến tuổi lao động tham gia xây dựng kinh tế, phát triển sản xuất.

Để đặt cơ sở cho việc tổ chức lại nền sản xuất xã hội, phân bố lại lực lượng sản xuất, cần xúc tiến nghiên cứu các *quy hoạch* phát triển dài hạn của *các ngành* kinh tế, dự kiến *phân vùng* kinh tế cơ bản, lập sơ đồ chung về phân bố lực lượng sản xuất trong cả nước và đối với từng vùng, từ đó mà có quy hoạch dài hạn về phát triển kinh tế, văn hoá cho từng tỉnh, từng huyện.

...

Cần chủ động thúc đẩy nền kinh tế tiến lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa *từ hai phía* liên quan mật thiết với nhau: một phía từ sự phân bố lại lực lượng sản xuất, làm xuất hiện nhiều ngành, nghề mới, nhiều vùng kinh tế mới, khiến cho nền kinh tế lớn lên về quy mô và cơ cấu sản xuất; phía khác, từ sự tích tụ sản xuất diễn ra trong bản thân mỗi đơn vị, mỗi ngành, mỗi vùng sản xuất. Quá trình tích tụ, chuyên môn hoá, hợp tác và liên hiệp sản xuất gắn liền với ba cuộc cách mạng, trong đó cách mạng khoa học - kỹ thuật là then chốt. Các ngành, các cấp phải chủ động thanh toán tình trạng chia cắt, phân tán, không đồng bộ hiện nay giữa các ngành sản xuất, giữa kinh tế trung ương và kinh tế địa phương, giữa các đơn vị, giữa các cơ sở sản xuất với các tổ chức cung ứng vật tư và tiêu thụ sản phẩm.

Theo quy hoạch và kế hoạch chung của cả nước, *các ngành kinh tế* phải vạch ra quy hoạch và kế hoạch phát triển của ngành

mình, tổ chức lại sản xuất của ngành, thực hiện sự kết hợp giữa kinh tế trung ương và kinh tế địa phương, thực hiện sự hợp tác và liên hiệp sản xuất trong ngành và giữa các ngành với nhau. Cần xác định đúng đắn quy mô và cơ cấu của từng ngành, chọn hình thức liên hiệp sản xuất thích hợp (liên hiệp các xí nghiệp; công ty; xí nghiệp liên hợp; nhóm sản phẩm, v.v.), hình thành ngành kinh tế - kỹ thuật một cách vững chắc, có chuẩn bị điều kiện và tiền đề chu đáo, bảo đảm nâng cao hiệu quả kinh tế.

Như vậy, chúng ta xây dựng và tăng cường sức mạnh của *các ngành kinh tế*, và từ đó, các ngành có điều kiện phục vụ tốt hơn cho các địa phương và cơ sở.

Là một bộ phận hết sức trọng yếu của nền kinh tế quốc dân, phần *kinh tế do địa phương trực tiếp quản lý* hiện nay đang là nguồn cung ứng một phần lớn lương thực, thực phẩm, nguyên liệu nông sản, lâm sản, hải sản và hàng loạt hàng tiêu dùng, hàng xuất khẩu. Với nguồn lao động dồi dào, với tiềm lực về đất đai, rừng, biển, các địa phương có thuận lợi to lớn để vươn lên phát triển sản xuất nhanh chóng, cùng với kinh tế do Trung ương trực tiếp quản lý tạo nên thế cân đối mới và cái đà phát triển mới cho toàn bộ nền kinh tế quốc dân.

Phải đặt kinh tế địa phương trong lãnh thổ quản lý tập trung thống nhất của Nhà nước, đồng thời các ngành trung ương phải hết lòng hết sức giúp đỡ địa phương, tăng cường sức mạnh cho địa phương, qua đó mà thúc đẩy sự phát triển của chính bản thân ngành mình.

Theo quy hoạch và kế hoạch chung của cả nước, phải chủ động hình thành trên địa bàn mỗi *tỉnh* một cơ cấu kinh tế kết hợp công nghiệp và nông nghiệp, kết hợp kinh tế trung ương và kinh tế địa phương, phát huy thế mạnh của từng tỉnh về tài nguyên và sức lao động.

Trên địa bàn *huyện*, phải tổ chức sản xuất kết hợp nông nghiệp và công nghiệp, thực hiện chuyên môn hoá và thâm canh nông nghiệp theo cơ cấu hợp lý, phân bố và sử dụng tốt lực lượng

lao động, xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật trên quy mô ngày càng lớn. Đồng thời địa bàn huyện là nơi thực hiện mối quan hệ mật thiết giữa sản xuất và lưu thông, phân phối.

Theo quy hoạch phân vùng và phương án sản xuất của huyện, các *hợp tác xã nông nghiệp hoặc nông - lâm nghiệp, nông - ngư nghiệp* cần tổ chức lại sản xuất, tận dụng đất đai và mọi khả năng về lực lượng sản xuất, tăng cường quản lý lao động, đất đai, tài sản, chấn chỉnh việc phân phối trong nội bộ hợp tác xã. Các ngành công nghiệp phải hết sức giúp đỡ các hợp tác xã nông nghiệp về trang bị kỹ thuật cho sản xuất và chế biến, qua đó giúp cho hợp tác xã tăng cường lực lượng sản xuất, hoàn thiện quan hệ sản xuất và từng bước đi lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa.

Đối với các *xí nghiệp công nghiệp*, nội dung của việc tổ chức lại sản xuất là căn cứ theo quy hoạch và phương án sản xuất của ngành mà xác định nhiệm vụ và quy mô sản xuất, sắp xếp hợp lý dây chuyền sản xuất theo quy trình công nghệ tiến bộ, cải tiến tổ chức và quản lý lao động, phấn đấu ổn định việc cung ứng vật tư, vận chuyển và tiêu thụ sản phẩm, đặt các mối quan hệ hợp lý của xí nghiệp với các đơn vị kinh tế khác có liên quan.

Để phục vụ việc tổ chức lại nền sản xuất xã hội, phân bố lại lực lượng sản xuất, Nhà nước cần có *kế hoạch, chính sách, pháp luật* nhằm bảo đảm cho mọi người có sức lao động đều có việc làm có ích cho xã hội, đồng thời đòi hỏi mỗi người làm tốt nghĩa vụ lao động của mình. Các ngành quản lý kinh tế, nội chính, văn hoá, y tế, giáo dục phải phục vụ tốt công tác phân bố lại lực lượng sản xuất.

Từng ngành, từng địa phương, từng cơ sở, phải soát xét lại sự phân bố lực lượng sản xuất trong ngành, trong địa phương, trong cơ sở mình, từ đó mà bố trí lại lao động một cách hợp lý, *xác định biên chế*. Đối với số lao động không cần thiết trong các cơ quan, xí nghiệp, cần kiên quyết chuyển sang sản xuất, hoặc làm một việc gì thật sự có ích cho xã hội. Đối với số lao động thừa ở địa phương sau

khi cân đối lao động, cần kiên quyết chuyển đi các vùng kinh tế mới, hoặc chuyển sang các ngành, nghề đang cần lao động.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004, t. 37, tr. 649, 714-723.

NGHỊ QUYẾT
ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU TOÀN QUỐC LẦN THỨ IV
CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Ngày 20 tháng 12 năm 1976

(Trích)

.....

III

...

A. PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN CỦA CÁC NGÀNH
KINH TẾ QUỐC DÂN

...

7. Lao động, tiền lương

Phải tổ chức và phân công lại lao động trong phạm vi cả nước, trong từng ngành, từng địa phương và từng cơ sở. Chuyển một khối lượng lớn lao động nông nghiệp từ những vùng đông dân tới những vùng thưa dân để tạo thêm đất canh tác. Mở mang sản xuất để thanh toán nạn thất nghiệp ở các vùng mới giải phóng, bảo đảm cho mọi người đến tuổi lao động đều có việc làm. Chủ động dùng mọi hình thức tổ chức, mọi phương pháp lao động để sử dụng hết các nguồn lao động. Thi hành chế độ nghĩa vụ lao động, buộc mọi người có sức lao động đều phải lao động. Sử dụng tốt lực lượng quân đội nhân dân trong công cuộc xây dựng kinh tế. Làm tốt công tác tiêu

chuẩn hoá và công tác định mức kinh tế - kỹ thuật, nghiên cứu áp dụng khoa học tổ chức lao động, áp dụng những phương pháp tiên tiến về tổ chức và quản lý lao động. Đẩy mạnh giáo dục tư tưởng, thi hành đúng đắn chính sách tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi; đề cao kỷ luật lao động. Sớm ban hành luật lao động, coi trọng việc cải thiện điều kiện lao động, bảo đảm an toàn lao động, tích cực chống tai nạn lao động, chú ý vệ sinh lao động và bảo vệ sức khoẻ của người lao động. Trang bị đủ công cụ cho lao động, đẩy mạnh cơ khí hoá lao động, trước hết ở những khâu nặng nhọc. Đào tạo công nhân kỹ thuật, nâng cao tay nghề của người lao động một cách có hệ thống.

Cải tiến chế độ tiền lương nhằm thực hiện đầy đủ hơn nguyên tắc phân phối theo lao động. Tiền lương cùng với phúc lợi tập thể phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động, bảo đảm đời sống của người lao động và gia đình họ. Lao động có kỹ thuật, lao động ở những ngành, nghề nặng nhọc, tiếp xúc với môi trường độc hại, ở những vùng có nhiều khó khăn cần được đãi ngộ thích đáng.

...

IV

...

Sắp xếp, từng bước mở rộng và hoàn chỉnh mạng lưới các trường *đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp*. Xây dựng hệ thống học tại chức với nhiều hình thức linh hoạt. Kết hợp tốt giảng dạy, học tập với lao động sản xuất, thực nghiệm và nghiên cứu khoa học, kỹ thuật.

Phát triển rộng rãi các *trường dạy nghề*. Xây dựng quy hoạch dài hạn về đào tạo công nhân, nâng cao chất lượng đào tạo. Mở rộng việc đào tạo và bồi dưỡng giáo viên dạy nghề, tăng cường cơ sở vật chất - kỹ thuật cho các trường dạy nghề.

...

V

...

Xây dựng một đội ngũ *trí thức* đông đảo, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc và chủ nghĩa xã hội, đủ sức làm chủ và vận dụng sáng tạo những thành tựu văn hoá, khoa học, kỹ thuật hiện đại để giải quyết những vấn đề cụ thể của đất nước. Bố trí, sử dụng trí thức một cách hợp lý, tạo cho trí thức những điều kiện vật chất và tinh thần thuận lợi, trước hết là phương tiện làm việc, phương tiện nghiên cứu. Sử dụng tốt những cán bộ khoa học, kỹ thuật đã làm việc dưới chế độ cũ ở miền Nam, giúp anh chị em đó mau chóng trở thành những người trí thức xã hội chủ nghĩa.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004, t. 37, tr. 978, 1000, 1003, 1012-1013, 1018-1020, 1024, 1033.

CHỈ THỊ CỦA BAN BÍ THƯ

Số 10-CT/TW, ngày 21 tháng 5 năm 1977

VỀ VIỆC ĐIỀU ĐỘNG VÀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG SỐ CÁN BỘ QUÂN ĐỘI CHUYỂN RA TĂNG CƯỜNG CHO CÁC HUYỆN

Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IV đã xác định vị trí quan trọng của huyện và chủ trương phải từng bước xây dựng huyện thành đơn vị kinh tế nông - công nghiệp. Để thực hiện chủ trương ấy, tăng cường cán bộ cho huyện là một khâu then chốt. Vừa phải phát huy lực lượng cán bộ hiện có của các huyện, vừa phải tăng cường cán bộ từ các ngành ở cấp tỉnh và trung ương về cho huyện; đồng thời điều động một lực lượng cán bộ quân đội chuyển ra tăng cường cho bộ máy của huyện.

Trong chiến tranh, Đảng đã điều động một lực lượng lớn cán bộ và đảng viên ưu tú tham gia quân đội. Những cán bộ, đảng viên trong quân đội trải qua thử thách trong chiến đấu, số rất đông có phẩm chất chính trị tốt và có năng lực lãnh đạo, năng lực tổ chức. Việc đưa những đồng chí này về hoạt động ở các huyện, sau khi đã bồi dưỡng thêm về lý luận chính trị, về kiến thức quản lý kinh tế, về kinh nghiệm công tác ở cấp huyện sẽ có tác dụng thiết thực góp phần tăng cường số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ ở các địa phương.

Phương hướng lựa chọn, bố trí, sử dụng và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng số cán bộ quân đội chuyển ra tiến hành theo những điểm dưới đây:

1. Cần lựa chọn chu đáo số cán bộ quân đội tăng cường cho cấp huyện. Tiêu chuẩn lựa chọn như sau:

- Là đảng viên.

- Có phẩm chất chính trị tốt, lịch sử chính trị rõ ràng, có ý thức tổ chức kỷ luật, có quyết tâm khắc phục khó khăn hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Đã được rèn luyện thử thách trong công tác lãnh đạo, chỉ huy và còn khả năng học tập, tiếp thu kiến thức mới để làm tròn nhiệm vụ mới.

- Có đủ sức khoẻ.

- Trình độ văn hoá từ lớp 7 trở lên. Đối với các đồng chí ở miền núi và các tỉnh phía Nam thì từ lớp 4 trở lên.

2. Hướng bố trí, sử dụng những cán bộ này như sau:

- Làm công tác đảng, công tác quần chúng ở cấp huyện và cơ sở như: tổ chức, kiểm tra, tuyên huấn, trường Đảng, phái viên huyện uỷ, cán bộ chuyên trách công tác đảng, Đoàn Thanh niên ở các nông trường, công trường, xí nghiệp, giáo viên chính trị ở các trường phổ thông, v.v.. Các tỉnh phía Nam có thể đưa một số đi phụ trách xã hoặc làm công tác hợp tác hoá nông nghiệp.

- Làm cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn của một số ngành cấp huyện như: nông nghiệp, kế hoạch, lao động, thương binh xã hội, kiểm sát, toà án, tổ chức chính quyền, v.v..

Nên chọn những cán bộ đã làm công tác đảng, công tác chính trị trong quân đội, hoặc trước khi vào quân đội để làm công tác đảng, công tác quần chúng. Số đồng chí đưa vào làm cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn ở các ngành nên là những đồng chí tương đối trẻ, có văn hoá khá, hoặc trước đây đã làm công tác ở ngành đó.

Cần căn cứ vào nhu cầu và tiêu chuẩn để bố trí sắp xếp cho phù hợp. Tốt nhất là xếp cán bộ quê ở địa phương nào hoặc đã hoạt động và quen biết địa phương nào về công tác ở địa phương đó.

Động viên một số cán bộ quân đội ở các địa phương phía Bắc vào công tác ở các huyện phía Nam, ở miền xuôi lên công tác ở các huyện miền núi.

Khi tính toán nhu cầu để điều động cán bộ quân đội phải nhìn vào chức năng, nhiệm vụ của huyện, dự kiến yêu cầu thay thế những đồng chí sẽ về hưu và nghỉ do mất sức từ nay đến năm 1980, hoặc sẽ đi công tác ở các tỉnh, huyện phía Nam, đi vùng kinh tế mới, v.v..

3. Làm tốt việc bồi dưỡng, đào tạo để số cán bộ quân đội chuyển ra mau thích ứng với công việc mới và sớm phát huy tác dụng. Bồi dưỡng kỹ cho anh em về Nghị quyết của Đại hội Đảng lần thứ IV, đường lối phát triển kinh tế, nhất là về phát triển nông nghiệp, một số kiến thức về quản lý kinh tế, về tổ chức lại sản xuất, cải tiến quản lý nông nghiệp theo hướng đi lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa; ở các tỉnh phía Nam phải bồi dưỡng các chủ trương, chính sách về cải tạo xã hội chủ nghĩa, về hợp tác hoá nông nghiệp; công tác xây dựng đảng, xây dựng chính quyền và các đoàn thể quần chúng.

Việc quản lý và tổ chức ăn ở cho anh em trong thời gian học tập do quân đội phụ trách; việc giảng dạy do các ban của Đảng phụ trách.

Những tỉnh có đủ điều kiện về cơ sở trường Đảng và giảng viên thì tự đảm nhiệm việc bồi dưỡng số cán bộ quân đội chuyển về. Đối với những tỉnh khác thì tổ chức bồi dưỡng trong từng khu vực do Ban Tuyên huấn Trung ương chỉ đạo các trường Đảng trung cấp phụ trách việc giảng dạy.

Sau khi học tập về đường lối chính sách như trên, đối với số cán bộ định phân phối về huyện công tác thuộc ngành nào thì ngành đó ở tỉnh, thành chịu trách nhiệm bồi dưỡng thêm về công tác quản lý, chuyên môn nghiệp vụ; nếu tỉnh chưa đủ sức làm thì ngành trung ương giúp.

Đối với số anh em trình độ văn hoá thấp và tuổi còn tương đối trẻ thì quân đội có thể tổ chức bổ túc văn hoá thêm rồi cho chuyển ra.

4. Về chính sách, chế độ: Khi cán bộ quân đội về huyện cần xếp ngay anh em vào biên chế và tạo điều kiện thuận lợi cho anh em trong công tác, học tập. Trong ba năm đầu, các cán bộ này vẫn hưởng lương và các chế độ khác như cán bộ quân đội, do ngân sách quốc phòng đài thọ. Sau đó các tỉnh, thành làm ngân sách để trả lương cho anh em theo chính sách chung của Nhà nước.

Các địa phương phải làm tốt việc bồi dưỡng và sử dụng anh em; cố gắng giúp cho anh em đưa gia đình đến để yên tâm công tác lâu dài ở địa phương.

5. Trách nhiệm của các địa phương, các ngành

Ban Tổ chức Trung ương tính toán nhu cầu cán bộ dựa theo những tiêu chuẩn nói trên để xác định cho mỗi tỉnh, thành được tăng cường bao nhiêu, sau đó tổ chức đào tạo, bồi dưỡng và phân phối công tác cho anh em, hướng dẫn các địa phương làm tốt việc bố trí, sử dụng.

Các đảng uỷ trong quân đội lựa chọn và giới thiệu với các tỉnh uỷ, thành uỷ số cán bộ quân đội chuyển ra làm công tác tư tưởng, động viên anh em phấn khởi nhận nhiệm vụ mới và tổ chức bàn giao cho các tỉnh, thành, sau đó tiếp tục theo dõi và thực hiện đúng các chính sách, chế độ đối với anh em trong ba năm đầu.

Ban Tuyên huấn Trung ương hướng dẫn nội dung, chương trình bồi dưỡng về đường lối, chính sách của Đảng, và chỉ đạo các trường Đảng trung cấp làm nhiệm vụ giảng dạy.

Các ngành Trung ương hướng dẫn các địa phương về yêu cầu kiện toàn cán bộ cho ngành mình ở huyện, chỉ đạo các trường nghiệp vụ của ngành và các ty, sở về việc bồi dưỡng công tác quản lý, chuyên môn, nghiệp vụ.

Ban Tổ chức Trung ương và Tổng cục Chính trị chịu trách nhiệm hướng dẫn và kiểm tra các địa phương, các ngành thực hiện Chỉ thị này.

T/M BAN BÍ THƯ
NGUYỄN DUY TRINH

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, t. 38, tr. 111-115.

**BÁO CÁO
CỦA BỘ CHÍNH TRỊ
TẠI HỘI NGHỊ LẦN THỨ HAI
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG KHOÁ IV**

**"Tập trung cao độ lực lượng cả nước, đưa nông nghiệp
phát triển toàn diện, mạnh mẽ và vững chắc lên sản xuất
lớn xã hội chủ nghĩa, bảo đảm hoàn thành thắng lợi
những mục tiêu về nông nghiệp trong kế hoạch
5 năm 1976-1980 mà Đại hội Đảng đã đề ra"**

(Trích)

.....

Phần thứ hai

**BỐ TRÍ SẢN XUẤT ĐẾN NĂM 1980, VIỆC PHÂN BỐ
LAO ĐỘNG, MỞ RỘNG DIỆN TÍCH VÀ TĂNG CƯỜNG
CƠ SỞ VẬT CHẤT KỸ THUẬT CHO NÔNG NGHIỆP**

...

**III. VỀ PHÂN BỐ LAO ĐỘNG ĐỂ KHAI HOANG XÂY DỰNG
CÁC VÙNG KINH TẾ MỚI VÀ ĐỊNH CANH, ĐỊNH CƯ**

Để có cơ sở bố trí sản xuất theo hướng nói trên, cùng với việc thâm canh, tăng vụ trên những diện tích đã có, phải phân bố một lực lượng lớn lao động để làm bằng được việc khai hoang 1 triệu hécta đất nông nghiệp, trồng 1,2 triệu hécta rừng, tiến hành tốt

việc định canh định cư và xây dựng, mở mang nhiều vùng kinh tế mới. Đây là một công việc rất lớn, rất phức tạp và có nhiều khó khăn, đòi hỏi phải có những nỗ lực vượt bậc của các ngành, các cấp, có chuyển biến thật sự về nhận thức và về tổ chức chỉ đạo từ trên xuống dưới. Hơn 15 năm qua (từ 1961 đến 1976), chúng ta chỉ khai hoang mở thêm diện tích được 21,7 vạn hécta và điều chỉnh được 35 vạn lao động, trong khi đó chỉ trong vòng 3 năm rưỡi, từ nay đến năm 1980, chúng ta phải khai hoang trên 1 triệu hécta và điều chỉnh gần 1,8 triệu lao động và khoảng 4 triệu dân. Như thế là quy mô công việc tăng lên gấp bội.

Kinh nghiệm cuộc vận động nhân dân miền xuôi đi xây dựng và phát triển kinh tế, văn hoá miền núi những năm qua đã chỉ rõ là trong điều kiện chưa có phân vùng, quy hoạch nông, lâm nghiệp, chưa xác định rõ phương hướng sản xuất cho từng vùng và từng địa bàn, việc khai hoang sản xuất bị phân tán, không hình thành được những vùng chuyên canh sản xuất lớn, không kinh doanh nghề rừng, trái lại còn phá rừng, cả sinh hoạt và sản xuất đều không có quy hoạch, tranh chấp đất, gây ra lũng củng, hiểu lầm nhau giữa nhân dân địa phương với người đến khai hoang. Tuy Chính phủ có ban hành một số chính sách, nhưng vẫn có nhiều mặt chưa hợp lý, thiếu đồng bộ và chưa thi hành được tốt hoặc không có điều kiện để thi hành.

Cần chỉ đạo việc phân bố lại lao động, mở mang thêm diện tích và xây dựng các vùng kinh tế mới theo mấy hướng sau đây:

1. Về bố trí địa bàn khai hoang. Nên tập trung khai thác nhanh những diện tích khai hoang có khả năng phát triển trước hết các loại cây lương thực (lúa, hoa màu...) và các cây thực phẩm (tương, lạc, rau, đậu...), rồi đến các cây công nghiệp, cây ăn quả và đồng cỏ chăn nuôi; thực hiện phương châm nơi gần, nơi dễ làm trước, nơi xa, nơi khó làm sau. Khai hoang phải đi liền với cải tạo đất, thâm canh và xây dựng đồng ruộng, và ở địa bàn nào cũng phải sản xuất ngay một số sản phẩm lấy ngắn nuôi dài.

...

Ở tất cả các địa bàn khai hoang xây dựng vùng kinh tế mới, phải thực hiện nghiêm chỉnh chính sách dân tộc, đoàn kết cho được đồng bào ở địa phương với đồng bào và chiến sĩ được điều tới, nhằm cùng nhau xây dựng cuộc sống mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Việc khai hoang mở thêm diện tích phải gắn chặt với việc xây dựng và cải tạo quan hệ sản xuất, tăng cường lực lượng sản xuất, gắn quốc doanh với tập thể; gắn xây dựng các vùng kinh tế mới với định canh định cư và xây dựng huyện; gắn nông nghiệp với lâm nghiệp, nông lâm nghiệp với công nghiệp và tiểu thủ công nghiệp, trồng trọt với chăn nuôi, sản xuất với chế biến trên từng địa bàn.

2. Về điều chỉnh lao động và phân công địa bàn. Việc điều lao động đi nhằm vào những vùng đất ít người đông, trước hết là vùng đồng bằng sông Hồng, vùng đông dân ven biển miền Trung và những thành phố, thị xã đông dân ở miền Nam.

Đưa lao động đến các vùng kinh tế mới phải bảo đảm cơ cấu hợp lý, gồm lao động trực tiếp sản xuất, lao động xây dựng cơ bản và lao động hoạt động dịch vụ khác, cần chú ý cả cơ cấu hợp lý về xã hội. Phải điều tra, phân loại lao động để sử dụng sát với kinh nghiệm sản xuất từng nơi và trình độ kỹ thuật từng người. Theo hướng này, lao động của ba tỉnh đồng bằng Bắc Bộ sẽ bố trí vào ba tỉnh miền Tây Nam Bộ gồm Minh Hải, Long An và Kiên Giang, chủ yếu là để sản xuất lúa. Ngoài ra sẽ bố trí một số vào khai hoang ở Đông Nam Bộ và Tây Nguyên. Lao động của Hà Nội và Hà Sơn Bình sẽ vào Lâm Đồng tổ chức chăn nuôi bò sữa, sản xuất lương thực, dâu tằm. Lao động các tỉnh Khu IV, Khu V cũ vừa khai thác đất nông, lâm nghiệp tại chỗ, vừa đưa vào Tây Nguyên. Lao động ở thành phố Hồ Chí Minh sản xuất tập trung tăng cường cho ba tỉnh miền Đông Nam Bộ.

Đối với địa bàn trung du và miền núi Bắc Bộ, đã có sự phân công kết nghĩa giữa các tỉnh từ trước: Hà Sơn Bình đi Sơn La; Hà Nam Ninh đi Hoàng Liên Sơn; Hải Hưng đi Cao Lạng; Thái Bình đi Hoàng Liên Sơn và Lai Châu; Hải Phòng đi Quảng Ninh và Hà Tuyên.

Lực lượng quân đội sẽ phụ trách khai hoang ở những vùng sản xuất tương đối tập trung có quy mô lớn và ở những vùng tuy có khó khăn nhưng là những địa bàn quan trọng về quốc phòng.

3. Về tổ chức sản xuất, chúng ta dùng cả hai hình thức quốc doanh và hợp tác xã, nhưng quốc doanh phải chiếm một phần lớn, trong 1,3 triệu hécta đất sẽ khai hoang mới, dự kiến quốc doanh khoảng 80 vạn hécta, đưa vào sản xuất 64 vạn hécta. Ngoài các quốc doanh do quân đội phụ trách, phải xây dựng hàng loạt nông trường mới, đưa kinh tế quốc doanh lên chiếm 11% diện tích canh tác nông nghiệp (hiện nay mới chiếm 2,1% diện tích).

Theo hướng đó, lao động đến khai hoang ở trung du và miền núi phía Bắc chủ yếu sẽ thành lập các hợp tác xã sản xuất và chế biến nông, lâm sản. Ở phía Nam, những vùng tập trung sản xuất lương thực, thực phẩm và cây công nghiệp có quy mô diện tích lớn thì xây dựng nông trường quốc doanh và nông trường quân đội, trước hết là đối với các vùng lúa ở Tây Nam Bộ, các vùng trọng điểm sản xuất ngô, đậu tương, sắn và cây công nghiệp ở Đông Nam Bộ, Tây Nguyên, vùng bông ở Thuận Hải, vùng chăn nuôi bò sữa ở Lâm Đồng, vùng rau thực phẩm phục vụ các thành phố lớn. Ngoài ra, sẽ thành lập các hợp tác xã nông nghiệp; ở những nơi chưa có điều kiện lập hợp tác xã thì xây dựng các tập đoàn sản xuất để giúp nhau khai hoang, chuẩn bị tiến lên hợp tác xã.

4. Tổ chức lao động đến vùng kinh tế mới. Thực hiện mục tiêu phân bổ 1,8 triệu lao động, các tỉnh phía Bắc, chủ yếu là các tỉnh thuộc đồng bằng sông Hồng, sẽ điều chỉnh 80 vạn người, trong đó 58 vạn người đưa vào xây dựng các vùng kinh tế mới ở phía Nam, chủ yếu là đồng bằng sông Cửu Long 31 vạn người và Tây Nguyên 21 vạn người. Các tỉnh phía Nam từ Trị Thiên trở vào điều chỉnh 47 vạn lao động, trong đó riêng thành phố Hồ Chí Minh đưa đi xây dựng các vùng kinh tế mới 30 vạn người (ra vùng nông thôn ngoại thành 5 vạn người, đi đồng bằng Cửu Long 2 vạn, đi miền Đông Nam Bộ 23 vạn người).

Giữa Bộ Nông nghiệp, Lâm nghiệp, Tổng cục khai hoang và quân đội, phải cùng với các tỉnh có người đi và nơi tiếp nhận người đến bàn bạc kỹ việc chuẩn bị và thống nhất với nhau về các mặt như:

- Chuẩn bị địa bàn khai hoang, phương hướng sản xuất và các điều kiện sản xuất, sinh hoạt.

- Tổ chức sẵn những đơn vị hợp tác xã, nông, lâm trường hoặc đơn vị hành chính mới. Muốn vậy, phải có cán bộ các loại cùng đi theo. Các tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể nhân dân, dân quân cũng gắn vào những đơn vị sản xuất dự kiến hình thành mà tổ chức. Nơi chưa có điều kiện thành lập hợp tác xã, nông, lâm trường ngay thì tổ chức thành tập đoàn sản xuất. Như vậy, tất cả lao động đến làm ăn ở các vùng kinh tế mới đều có trong một tổ chức hành chính, kinh tế và chính trị đã được chuẩn bị sẵn từ nơi đi. Cơ cấu lao động, cơ cấu cán bộ và đảng viên đi theo cũng phải đồng bộ, gồm cả những người trực tiếp sản xuất, người lãnh đạo kinh tế, lãnh đạo Đảng và các đoàn thể, và các loại lao động nông, lâm nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, xây dựng cơ bản và dịch vụ khác theo yêu cầu và quy hoạch của nơi tiếp nhận. Địa phương tiếp nhận người đến phải ngay từ đầu nắm lấy những tổ chức và lao động nói trên.

Số lao động đến trước phải tập trung chuẩn bị sẵn những cơ sở hạ tầng như nhà ở, nước cho sinh hoạt và một phần cho sản xuất, đường giao thông, mặt bằng khai hoang, giống cho sản xuất, v.v.. Việc đưa người đi và bố trí nơi đến đều phải được chuẩn bị chu đáo, nhất là đưa người từ các tỉnh miền Bắc vào miền Nam. Phải hết sức chăm lo việc cung cấp lương thực, thực phẩm, hàng hoá, nhà cửa, giải quyết nước, phương tiện chữa bệnh, trường học, đời sống văn hoá; trước hết phải giải quyết nhanh một số yêu cầu cho những vùng đang có nhiều khó khăn về đời sống.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, t. 38, tr. 141, 169, 200-205.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ HAI
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
(KHOÁ IV)

Số 03-NQ/TW, ngày 19 tháng 8 năm 1977

**Tập trung cao độ lực lượng cả nước thực hiện
thắng lợi nhiệm vụ phát triển nông nghiệp**

(Trích)

.....

Phần thứ ba

NHỮNG CHỦ TRƯỞNG VÀ BIỆN PHÁP LỚN

...

IV. PHÂN BỐ LẠI LAO ĐỘNG
VÀ TĂNG NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Phân bố lại lao động trong phạm vi cả nước theo yêu cầu tổ chức lại và phát triển sản xuất nông nghiệp. Phân bố lại lao động và tổ chức tốt lao động trong từng hợp tác xã và trên địa bàn huyện để thâm canh, tăng vụ, phát triển toàn diện trồng trọt, chăn nuôi, thủ công nghiệp, tiểu công nghiệp, mở mang thuỷ lợi, xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật, xây dựng nông thôn mới.

Ở vùng bình quân ruộng đất thấp, *phải khẩn trương đưa lao động đi mở các vùng kinh tế mới*. Nói chung nên đưa lao động trẻ, khoẻ đi trước, và khi sản xuất đã tương đối ổn định sẽ đưa gia đình tới. Phải có tổ chức chuyên trách ở trung ương và ở các địa phương, đồng thời phải huy động các ngành nông nghiệp, lâm nghiệp, công nghiệp, xây dựng, giao thông vận tải, thương nghiệp, tài chính, ngân hàng, y tế, giáo dục, văn hoá, v.v. để phục vụ tốt nhiệm vụ này.

Lực lượng lao động được điều đến các vùng kinh tế mới phải gồm: lao động trực tiếp sản xuất, lao động xây dựng cơ bản, lao động làm dịch vụ, có nam, có nữ, có cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật.

Cùng với việc phân bổ lại lao động, phải *làm tốt công tác định canh định cư*. Phải từ phương án tổ chức lại sản xuất nông, lâm nghiệp theo hướng sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa và phát triển văn hoá ở các tỉnh, huyện miền núi mà xây dựng kế hoạch định canh định cư ở các vùng cao. Tổ chức đồng bào vào các hợp tác xã nông - lâm nghiệp, thu hút một phần vào các lâm trường, nông trường, xí nghiệp của Nhà nước; giải quyết tốt vấn đề cung ứng lương thực cho những vùng chưa đủ ăn.

Tổ chức *lực lượng học sinh và giáo viên* các trường học tham gia sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp, phù hợp với từng lứa tuổi, bảo đảm thực hiện mục đích nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đồng thời góp phần tăng thêm của cải cho xã hội.

Quân đội có nhiệm vụ tham gia xây dựng cơ bản (làm thuỷ lợi, làm đường, khai hoang, xây dựng đồng ruộng, nhà ở...), chuẩn bị địa bàn cho nhân dân mở mang sản xuất nông, lâm nghiệp, chuẩn bị địa bàn cho việc định canh, định cư; đồng thời trực tiếp xây dựng một số nông trường, lâm trường quốc doanh ở một số vùng cần mở nhanh sản xuất trên quy mô lớn. Các nông trường, lâm trường quốc doanh do quân đội phụ trách phải sản xuất, kinh doanh theo đúng quy hoạch, kế hoạch và các chế độ, chính sách

của Nhà nước, có quan hệ chặt chẽ với địa phương, thực sự trở thành những đơn vị tiêu biểu cho phương thức sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa.

Chính phủ sẽ quyết định cụ thể về kế hoạch, chỉ tiêu và giải quyết các điều kiện cần thiết để quân đội triển khai công tác.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, t. 38, tr. 313, 331, 333-335.

BÁO CÁO
CỦA BỘ CHÍNH TRỊ
TẠI HỘI NGHỊ LẦN THỨ BA
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG KHOÁ IV

(Từ ngày 6 đến ngày 16 tháng 12 năm 1977)

**Về kế hoạch phát triển và cải tạo kinh tế, văn hoá,
xã hội năm 1978 và mức phấn đấu đến năm 1980**

(Trích)

.....

Phần thứ hai

NHIỆM VỤ CƠ BẢN CỦA KẾ HOẠCH 5 NĂM (1976-1980)
VÀ CỦA KẾ HOẠCH NĂM 1978

I. NHIỆM VỤ CƠ BẢN CỦA KẾ HOẠCH 5 NĂM 1976-1980

...

- Sử dụng hết lực lượng *lao động xã hội*; tổ chức và quản lý tốt lao động; phân bố lại lao động giữa các vùng và các ngành trong cả nước nhằm tăng rõ rệt năng suất lao động xã hội, hình thành bước đầu cơ cấu kinh tế mới công - nông nghiệp kết hợp kinh tế trung ương với kinh tế địa phương, từng bước xây dựng *huyện* thành đơn vị kinh tế nông - công nghiệp (đối với miền núi là đơn vị lâm - nông - công nghiệp); kết hợp kinh tế với quốc phòng *tăng cường nền quốc phòng toàn dân*.

...

IV. PHƯƠNG HƯỚNG BỐ TRÍ CÁC CÂN ĐỐI LỚN CỦA KẾ HOẠCH 5 NĂM 1976-1980 VÀ KẾ HOẠCH NĂM 1978

Thể hiện các quan điểm nêu trên vào các kế hoạch phát triển kinh tế, cần phải chuyển mạnh công tác kế hoạch hoá theo hướng phát huy cao nhất mọi năng lực hiện có và khả năng tiềm tàng của nền kinh tế trong nước, trước hết là lực lượng lao động, đất đai và tài nguyên thiên nhiên phong phú là các thế mạnh nhất của ta để khắc phục các khó khăn, các mặt chưa cân đối của nền kinh tế. Phương pháp làm kế hoạch phải lấy cân đối sức lao động xã hội làm căn cứ xuất phát. Mọi cân đối khác của kế hoạch đều phải xoay quanh cân đối cơ bản này, phải tạo điều kiện và phục vụ tốt cho việc sử dụng và phân bố sức lao động, khai thác tốt mọi tiềm lực trong nước. Một mặt, phải tận dụng sức lao động (kể cả thời gian lao động) cùng với các cơ sở sản xuất đã có nhằm phát huy hết năng lực sản xuất của từng đơn vị cơ sở, từng huyện, từng ngành, từng địa phương và của toàn bộ nền kinh tế quốc dân. Mặt khác, phải phân bố lại sức lao động kết hợp với khai thác đất, rừng, biển và các tài nguyên khác để tạo ra các cơ sở sản xuất mới. Cả hai mặt đều nhằm tăng nhanh năng suất lao động xã hội, tạo điều kiện cơ bản để tích lũy, mở rộng sản xuất và cải thiện đời sống của nhân dân. Đó là quan điểm đúng nhất, tốt nhất để bố trí kế hoạch vừa tích cực, vừa vững chắc.

Từ quan điểm đó, hướng bố trí các cân đối lớn của kế hoạch 5 năm (1976-1980) và kế hoạch năm 1978 như sau:

a) Về cân đối sức lao động xã hội: phải đầu tư mạnh sức lao động vào những lĩnh vực có sẵn đối tượng lao động, kết hợp công cụ thủ công, nửa cơ giới và cơ giới, kết hợp quy mô lớn, vừa và nhỏ để mau chóng tạo ra của cải vật chất, đáp ứng những nhu cầu cấp bách của sản xuất, đời sống và xuất khẩu mà không đòi hỏi nhiều điều kiện phải phụ thuộc vào bên ngoài.

Từ nay đến năm 1980, yêu cầu cân đối sức lao động theo ngành phải nhằm: mau chóng khai thác tốt đất đai còn bị bỏ

hoang và thâm canh cao độ đối với đất thuộc; mở rộng nhanh diện tích rừng trồng và khai thác gỗ, lâm sản; đẩy mạnh nghề cá, trước hết là đánh cá biển; phát triển các ngành công nghiệp (kể cả thủ công nghiệp) để sử dụng tốt các cơ sở sản xuất hiện có và sắp đưa vào hoạt động, mở rộng việc khai thác tài nguyên, chế biến nông sản, lâm sản, hải sản, làm hàng gia công cho nước ngoài, tận thu và chế biến để sử dụng lại phế liệu, phế phẩm; tăng nhanh lực lượng xây dựng và sản xuất vật liệu xây dựng; mở rộng mạng lưới các cơ sở hậu cần cho sản xuất, phục vụ đời sống vật chất và văn hoá của nhân dân.

Gắn liền với việc phân bố theo ngành, hướng sử dụng lao động nêu trên dẫn tới kế hoạch *phân bố lại sức lao động trên quy mô lớn theo vùng lãnh thổ* cho phù hợp với sự phân bố đất đai và các tài nguyên khác trong cả nước.

Trong cơ cấu lao động, phải *tăng nhanh tỷ trọng lao động kỹ thuật* đối với tất cả các ngành nghề, đặc biệt là công nhân kỹ thuật cơ khí (bao gồm cả cơ khí nông nghiệp).

Phải lấy huyện làm địa bàn để cân đối và điều hành lao động ở nông thôn nhằm bảo đảm tốt nhiệm vụ sản xuất, xây dựng và tổ chức đời sống vật chất và văn hoá của nhân dân trong huyện, nhiệm vụ đẩy mạnh xuất khẩu, nhiệm vụ phục vụ cho tỉnh và trung ương. Trên cơ sở đó, huyện sẽ xác định số lao động điều khỏi địa bàn huyện đi xây dựng vùng kinh tế mới và đáp ứng yêu cầu về tuyển quân, tuyển sinh, tuyển dụng của các ngành. Huyện phải phát huy chức năng điều hành, sử dụng lao động, nhằm xây dựng các công trình sản xuất, công trình phúc lợi công cộng chung cho huyện hoặc cho nhiều xã, và nhằm bảo đảm thời vụ sản xuất nông nghiệp, khắc phục thiên tai, thời tiết bất thường.

Từng ngành kinh tế - kỹ thuật phải bố trí cân đối lao động toàn ngành (bao gồm cả lực lượng lao động do trung ương quản lý và lực lượng lao động thuộc các cơ sở cùng ngành do địa phương quản lý, kể cả các cơ sở hợp tác xã, sản xuất tư nhân), gắn liền với kế hoạch huy động đến mức tối đa năng lực sản xuất hiện có và sắp đưa vào

sử dụng, theo định mức chặt chẽ về hao phí lao động, vật tư và sử dụng thiết bị. Trên cơ sở đó, tìm biện pháp tích cực tự mình giải quyết công cụ lao động, thiết bị, vật tư và đề ra yêu cầu cần giải quyết để tận dụng sức lao động hiện có, thu hút thêm lao động và tận dụng năng lực sản xuất.

Theo tinh thần đó, từng *đơn vị cơ sở* phải đi từ kế hoạch cụ thể sử dụng từng loại lao động một cách hợp lý, tận dụng thời gian lao động kết hợp với vận dụng năng lực sản xuất mà bố trí các mặt kế hoạch khác nhằm bảo đảm thực hiện nhiệm vụ sản xuất, xây dựng với chất lượng tốt, năng suất lao động tăng nhanh, giá thành hạ. Đối với số lao động dôi ra, cần tích cực tổ chức và sử dụng vào các hoạt động sản xuất, kinh doanh khác và phần này được hạch toán riêng để khỏi ảnh hưởng đến việc thực hiện kế hoạch sản xuất chính.

...

Phần thứ ba

NHIỆM VỤ CỤ THỂ CỦA CÁC NGÀNH KINH TẾ, VĂN HOÁ VÀ XÃ HỘI TRONG KẾ HOẠCH NĂM 1978 VÀ MỨC PHẤN ĐẤU ĐẾN NĂM 1980

Quán triệt quan điểm và phương hướng bố trí các cân đối lớn đã trình bày ở phần trên, yêu cầu đầu tiên phải đạt được để chuyển biến tình hình kinh tế là phải mau chóng sử dụng hết và sử dụng tốt lực lượng lao động xã hội; do đó, phải đi từ kế hoạch sử dụng sức lao động xã hội mà bố trí kế hoạch cụ thể của các ngành trong nền kinh tế quốc dân.

Kế hoạch sử dụng sức lao động xã hội phải phân bố hợp lý lao động trong các ngành giữa các vùng, phù hợp với các nhiệm vụ đã được xác định, phải phát triển mạnh đội ngũ lao động kỹ thuật và tăng nhanh năng suất lao động xã hội.

Tổng số lao động xã hội năm 1978 sẽ có khoảng 24,5 triệu người (trong đó 23,5 triệu người trong độ tuổi lao động), đến năm 1980 sẽ lên tới 26,7 triệu người (25,6 triệu người trong độ tuổi lao động). Bố trí sử dụng hết và sử dụng tốt lực lượng lao động to lớn này là một yếu tố quyết định để phát triển kinh tế, đồng thời là một nhiệm vụ rất phức tạp, khó khăn, không thể giải quyết gọn trong một thời gian ngắn.

Năm 1978, dự kiến bố trí vào các ngành kinh tế quốc dân 23,6 triệu lao động, và đến năm 1980: 26,4 triệu người; cố gắng về cơ bản bố trí được hết số người trong độ tuổi lao động với mức sử dụng thời gian lao động khá hơn.

Số lao động đó được phân bố theo ngành như sau:

Khu vực sản xuất vật chất năm 1978: 19,1 triệu người (tăng 1,3 triệu người so với năm 1977), đến năm 1980 là 21,2 triệu người. Ngành nông nghiệp từ 11,5 triệu người năm 1977 tăng lên 11,8 triệu người năm 1978 và 12,6 triệu người năm 1980, trong đó lao động chăn nuôi tăng nhanh, còn lao động trồng trọt giữ ngang số hiện nay. Ngành lâm nghiệp sẽ tăng nhanh số lao động chuyên làm nghề rừng từ 38 vạn người năm 1977 lên 51 vạn người năm 1978 và 78 vạn người năm 1980, chưa kể đông đảo lao động nông nghiệp miền núi có kết hợp làm nghề rừng và nông dân trồng cây phân tán ở các vùng đồng bằng và ven biển. Ngành ngư nghiệp năm 1978 dự kiến bố trí 55 vạn người, tăng 4 vạn so với năm 1977 và đến năm 1980 sẽ có 69 vạn người. Số người sản xuất công nghiệp và thủ công nghiệp (không kể ngư nghiệp) từ 1,69 triệu người năm 1977 sẽ tăng lên 2 triệu người năm 1978 và 2,61 triệu người năm 1980; phần tăng nhiều nhất là thủ công nghiệp (tăng 70 vạn người so với năm 1977), trong đó gần 2/3 ở nông thôn và phần đông vẫn nằm trong hợp tác xã nông nghiệp. Trong ngành xây dựng, số lao động sẽ tăng từ 1,8 triệu người năm 1977 lên 2,33 triệu người năm 1978 và 2,69 triệu người năm 1980, trong đó lực lượng xây dựng của hợp tác xã và nhân dân từ 1 triệu người năm 1977 tăng lên 1,5 triệu người năm 1978 và 1,7 triệu người năm 1980.

Ngành giao thông vận tải năm 1978 có 52 vạn lao động (tăng 2 vạn người so với năm 1977) và năm 1980 có 62 vạn người. Lao động trong các ngành phục vụ cần được tổ chức lại và một số mặt hoạt động phục vụ công cộng, phục vụ sinh hoạt phải được tăng thêm lao động để đáp ứng tốt hơn nhu cầu về đời sống của nhân dân thành thị và nông thôn.

Khu vực các ngành không sản xuất vật chất, kể cả lực lượng vũ trang thường trực và số học sinh trong tuổi lao động, từ 4,3 triệu người năm 1977 tăng lên 4,5 triệu người năm 1978 và 5,2 triệu người năm 1980. Trong khu vực này, các ngành khoa học, văn hoá, giáo dục, y tế sẽ tăng nhanh, năm 1978 là 1,02 triệu người (tăng gần 8 vạn so với năm 1977), năm 1980 là 1,23 triệu người. Do thực hiện cải cách giáo dục và mở rộng công tác đào tạo cán bộ, công nhân kỹ thuật, số học sinh trong tuổi lao động từ 1,3 triệu người năm 1977 sẽ tăng lên 1,38 triệu người năm 1978, 1,75 triệu người năm 1980, trong đó có một bộ phận vừa học vừa làm.

Theo hướng phân bố nêu trên, cơ cấu lao động theo ngành sẽ biến đổi như sau: tỷ trọng lao động công nghiệp, xây dựng cơ bản tăng nhanh, từ 15,7% năm 1977 lên 18,21% năm 1978 và 20,1% năm 1980; lao động lâm nghiệp, ngư nghiệp cũng từ 4,1% năm 1977 tăng lên 4,5% năm 1978, 5,6% năm 1980; lao động nông nghiệp tuy tăng về số tuyệt đối nhưng tỷ trọng giảm từ 52,2% năm 1977 xuống 50,2% năm 1978 và 47,5% năm 1980. Do chuyển những người buôn bán nhỏ sang sản xuất nên số lao động trong ngành thương nghiệp sẽ giảm cả số tuyệt đối và tỷ trọng, từ 6,1% năm 1977 xuống 5,5% năm 1978, 4,4% năm 1980. Tỷ trọng lao động trong khu vực không sản xuất vật chất chỉ thay đổi ít: năm 1977 - 19,4%, năm 1978 - 18,9%, năm 1980 - 19,7%; trong đó các ngành khoa học, văn hoá, giáo dục, y tế (kể cả học sinh trong tuổi lao động) tăng tỷ trọng, còn bộ máy quản lý nhà nước giảm tỷ trọng từ 1,8% năm 1977 xuống 1,7% năm 1978 và 1,6% năm 1980.

Sự bố trí lao động theo ngành như trên phải gắn liền với việc phân bố lại một bước trên quy mô lớn lao động giữa các vùng;

trong 5 năm điều 1,8 triệu lao động với 4 triệu nhân khẩu ở các thành phố và đồng bằng đông dân đi mở mang vùng kinh tế mới. Nhiệm vụ này vừa là một cuộc vận động cách mạng to lớn, phải thành một phong trào quần chúng sôi nổi với ý thức giác ngộ sâu sắc vì lợi ích của Tổ quốc và tương lai hạnh phúc của con em mình, vừa đòi hỏi một công tác tổ chức rất khoa học, rất chu đáo đi liền với các chính sách hợp lý và cụ thể thì mới thực hiện được. Hai năm 1976-1977 mới thực hiện được 27,5% kế hoạch điều lao động trong 5 năm; ba năm tới còn phải điều 1,3 triệu lao động với 2,9 triệu nhân khẩu, riêng năm 1978 46 vạn lao động (90 vạn nhân khẩu) đi xây dựng vùng kinh tế mới, ở miền núi Bắc Bộ 1,4 vạn người, Tây Nguyên 15,2 vạn, miền Đông Nam Bộ 11,2 vạn, đồng bằng sông Cửu Long 9,8 vạn, và các vùng còn đất khai hoang ở các tỉnh khác gần 9 vạn người. Kế hoạch điều lao động năm 1978 xấp xỉ hai năm trước cộng lại được thực hiện tốt sẽ tạo nên một đà mạnh mẽ cho phong trào đi xây dựng quê hương mới trong những năm sau, bảo đảm hoàn thành kế hoạch điều lao động trong 5 năm. Đạt được như vậy, đến năm 1980 mật độ dân số của những vùng thưa dân, nhiều đất sẽ tăng lên khá: miền núi Bắc Bộ 57 người/km² (năm 1976: 49 người), Tây Nguyên 42 người/km² (năm 1975: 26 người), miền Đông Nam Bộ 121 người/km² (1975: 91 người), đồng bằng sông Cửu Long 302 người/km² (1975: 258 người); đồng thời giảm được một phần tình trạng dân số tập trung quá mức ở các thành phố phía Nam và bước đầu hạ thấp mật độ dân số ở các vùng đồng bằng đông dân cư.

Đi đôi với việc phân bố lao động theo ngành và theo vùng, phải phấn đấu tăng nhanh tỷ trọng của lao động kỹ thuật, nhất là công nhân kỹ thuật trong tổng số lao động xã hội. Đây là một nhiệm vụ quan trọng và cấp bách, không những để tăng năng suất và chất lượng hoạt động của mọi ngành kinh tế mà còn nhằm tạo nên một lực lượng khoa học - kỹ thuật mạnh mẽ, đồng bộ để mau chóng nâng cao khả năng tự lực, tự cường của nền kinh tế nước ta. Trong 5 năm, phải tăng số lao động kỹ thuật từ 1,4 triệu người, chiếm tỷ

trọng 7% tổng số lao động xã hội năm 1975 lên 1,93 triệu người năm 1978 (tỷ trọng 8%) và 2,5 triệu người năm 1980 (tỷ trọng 10%). So với năm 1975, số lượng cán bộ và công nhân kỹ thuật (kể cả trong quân đội) các năm 1978 và 1980 sẽ tăng lên như sau: cán bộ đại học và trên đại học 16,3 vạn người lên 20,5 vạn người và 25,5 vạn người; cán bộ trung học chuyên nghiệp từ 34 vạn người lên 45 vạn người và 56 vạn người; số công nhân kỹ thuật từ 93 vạn người lên 1,26 triệu người và 1,76 triệu người. Để tăng nhanh đội ngũ lao động kỹ thuật, trong 5 năm, cần tuyển sinh đào tạo 1.500 cán bộ theo trình độ trên đại học, 18,7 vạn học sinh đại học (năm 1978: 3,7 vạn), 38 vạn học sinh trung học chuyên nghiệp (năm 1978: 8,1 vạn), 1,2 triệu công nhân kỹ thuật (năm 1978: 25,5 vạn); bổ túc và nâng cao tay nghề theo lối kèm cặp cho 62 vạn công nhân (năm 1978: 11 vạn, trong đó bổ túc tập trung 5 vạn). Hướng đào tạo phải chú trọng đào tạo cả cán bộ kỹ thuật và cán bộ quản lý, bảo đảm quan hệ cân đối giữa cán bộ và công nhân kỹ thuật, giữa các ngành nghề; chú trọng các ngành nông nghiệp, thủy lợi, lâm nghiệp, ngư nghiệp, xây dựng và phải tích cực chuẩn bị cán bộ và công nhân cho việc phát triển mạnh một số ngành công nghiệp chủ chốt như cơ khí, khai thác dầu khí và công nghiệp hoá dầu, luyện kim, điện tử... cũng như cho công tác thăm dò địa chất, khảo sát, thiết kế và nghiên cứu khoa học - kỹ thuật, ngoại ngữ, pháp chế, pháp luật quốc tế. Phải quy hoạch, sắp xếp lại các trường đại học, trung học chuyên nghiệp và trường dạy nghề hiện có, xây dựng thêm trong 5 năm 18 trường đại học, 27 trường trung học chuyên nghiệp và 50 trường công nhân kỹ thuật (không kể những trường nhỏ của địa phương và xí nghiệp), tăng cường giáo viên, mở rộng và trang bị thêm cơ sở học tập, thực tập, thí nghiệm, bảo đảm tốt điều kiện ăn, ở của học sinh. *Đối với một số ngành nghề lâu nay phải đưa đi đào tạo công nhân kỹ thuật ở nước ngoài thì nay phải tích cực tổ chức đào tạo trong nước* (nếu cần thì mời một số chuyên gia nước ngoài) để mau chóng đưa công tác đào tạo công nhân kỹ thuật phát triển mạnh cả về số lượng và chất lượng. Đi đôi với việc

đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, phải chú trọng sử dụng tốt và bồi dưỡng tốt lực lượng lao động kỹ thuật hiện có, sắp xếp đúng ngành nghề, tăng cường cho các nhiệm vụ kinh tế và khoa học - kỹ thuật then chốt, cho các huyện và các đơn vị cơ sở, nhất là ở các tỉnh phía Nam.

Kết quả cuối cùng của việc phân bố và sử dụng lao động, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công nhân kỹ thuật, phải thể hiện ở mức tăng năng suất lao động trong từng đơn vị kinh tế, từng ngành và trong toàn bộ nền kinh tế quốc dân. Năng suất lao động xã hội quá thấp đang là nguyên nhân trực tiếp dẫn tới những khó khăn về nhiều mặt của nền kinh tế cũng như của đời sống nhân dân. Quan điểm tận dụng sức lao động xã hội phải bao hàm cả yêu cầu tăng năng suất lao động. Năng suất lao động là thước đo trực tiếp tinh thần làm chủ và năng lực của mỗi người lao động, mức độ chuyển biến trong công tác chỉ đạo và quản lý của từng đơn vị cơ sở, từng ngành, từng địa phương.

Với nhận thức đó, từ năm 1978, phải đặt vấn đề tăng năng suất lao động thành yêu cầu chính, quan trọng nhất trong phong trào thi đua của quần chúng ở tất cả các ngành, các cấp. Phải tiến hành một cuộc vận động vừa rộng vừa sâu, trong đó mỗi người, mỗi đơn vị, mỗi ngành, mỗi địa phương phải phân tích sâu sắc năng suất lao động của mình, tìm nguyên nhân và đề ra biện pháp thiết thực, cụ thể phấn đấu tăng nhanh năng suất lao động. Tính chung trong toàn bộ nền kinh tế, mức phấn đấu là đưa năng suất bình quân của một lao động trong các ngành sản xuất vật chất từ 832 đồng thu nhập quốc dân năm 1977 tăng lên 940 đồng năm 1978 và 1.220 đồng năm 1980. Như vậy, thu nhập quốc dân tính bình quân cho một lao động xã hội sẽ từ 630 đồng năm 1977 tăng lên 730 đồng năm 1978 và 970 đồng năm 1980, trong đó phần tăng dựa vào tăng năng suất lao động trong khu vực sản xuất chiếm khoảng 80%, còn 20% là dựa vào yếu tố sử dụng thêm được lực lượng lao động xã hội.

Theo hướng cân đối lao động nêu trên, kế hoạch tận dụng sức lao động kết hợp với khai thác đất đai, các tài nguyên khác, với cơ sở vật chất - kỹ thuật hiện có và sắp có trong kế hoạch năm 1978 và đến năm 1980 sẽ được bố trí cụ thể trong từng ngành, từng địa phương.

Sau đây là nhiệm vụ cụ thể của các ngành:

...

XI. CẢI THIÊN ĐỜI SỐNG CỦA NHÂN DÂN

...

Tiền lương và thu nhập: Trên cơ sở tăng năng suất lao động, cần thực hiện việc cải tiến chế độ tiền lương (bao gồm cả tiền thưởng) và tăng lương cho công nhân, viên chức, nhằm thể hiện tốt hơn nguyên tắc phân phối theo lao động, khuyến khích lao động trong các ngành kinh tế trọng yếu, bồi dưỡng thích đáng cho những người lao động nhiều và lao động giỏi, có năng suất cao. Kế hoạch 5 năm dự kiến sẽ cố gắng thực hiện mức tăng lương 25%. Đồng thời tăng các quỹ phúc lợi, ổn định giá hàng tiêu dùng và nghiên cứu hạ giá một số loại hàng có điều kiện. Những vấn đề này cần được tiếp tục làm rõ hơn khi xây dựng kế hoạch hàng năm và sẽ giải quyết tích cực phù hợp với lực lượng hàng hoá và khả năng tài chính của Nhà nước.

Tăng thêm ngày công và giá trị ngày công trong các hợp tác xã, khuyến khích phát triển chăn nuôi và nghề phụ gia đình, đồng thời Nhà nước cải tiến giá thu mua, tăng chi về phúc lợi công cộng, bảo đảm nâng cao không ngừng thu nhập của nông dân và thợ thủ công.

Kết hợp với đẩy mạnh cải tạo xã hội chủ nghĩa và quản lý lao động chặt chẽ, cần có biện pháp tích cực để điều tiết một cách hợp lý thu nhập của những người còn buôn bán, làm ăn cá thể.

...

Phần thứ tư

NHỮNG BIỆN PHÁP CHÍNH ĐỂ BẢO ĐẢM THỰC HIỆN KẾ HOẠCH NĂM 1978

Để bảo đảm thực hiện thắng lợi kế hoạch năm 1978, phải có quyết tâm cao và nỗ lực rất lớn, từ trên xuống dưới, trong các ngành, các cấp và các đơn vị cơ sở, làm chuyển biến thật mạnh toàn bộ công tác quản lý kinh tế, đặc biệt là tăng cường sự chỉ đạo thực hiện của các cơ quan quản lý từ trung ương đến địa phương và cơ sở.

Vấn đề cải tiến quản lý kinh tế rất rộng và phức tạp, cần được xúc tiến chuẩn bị để Bộ Chính trị và Ban Chấp hành Trung ương Đảng thảo luận trong kỳ họp riêng. Sau đây, chỉ nêu những biện pháp chính để bảo đảm thực hiện kế hoạch năm 1978:

1. *Tổ chức lại lao động, phân bố lại một bước lực lượng sản xuất trên cơ sở điều tra, kiểm kê, nắm chắc một cách có hệ thống lực lượng lao động xã hội, đất đai và cơ sở vật chất - kỹ thuật*

Điều tra, đánh giá đúng, nắm chắc các năng lực và khả năng tiềm tàng trong từng đơn vị cơ sở, từng địa phương, từng ngành và trong toàn bộ nền kinh tế quốc dân là yêu cầu đầu tiên để tiến hành việc tổ chức lại lao động, phân bố lại một bước lực lượng sản xuất, phân vùng, quy hoạch và xây dựng kế hoạch nhằm khai thác, sử dụng tốt lao động xã hội cùng với đất đai và cơ sở vật chất - kỹ thuật. Để tổng hợp được tình hình theo ngành, theo địa phương và vùng lãnh thổ, cũng như để theo dõi được chặt chẽ quá trình biến đổi của lực lượng sản xuất (gắn bó chặt chẽ với quan hệ sản xuất), cần phải tổ chức nắm một cách có hệ thống, theo một nội dung điều tra, kiểm kê được tiến hành bằng phương pháp khoa học, được chỉ đạo một cách tập trung, thống nhất.

Điều quan trọng không chỉ là ở chỗ nắm được tài liệu, số liệu chính xác, cụ thể mà còn phải phân tích sâu sắc tình hình sử dụng lao động, đất đai và cơ sở vật chất - kỹ thuật trong từng đơn vị cơ sở, từng địa phương, từng ngành và trong toàn bộ nền kinh tế quốc dân, chỉ ra các khả năng tiềm tàng có thể khai thác, nhất là những

khả năng có thể huy động ngay trong thời gian trước mắt để bổ sung vào kế hoạch năm 1978, 1979, 1980 và để có thêm biện pháp thực hiện vượt mức kế hoạch.

Các cơ quan thống kê, tài chính, kế hoạch cùng với Ủy ban Phân vùng kinh tế phải lập ngay chương trình, kế hoạch tiến hành công việc cấp bách này, đáp ứng yêu cầu của công tác kế hoạch hoá và quản lý, theo các quan điểm cơ bản đã nêu ở phần II của báo cáo này, trình Chính phủ quyết định để chỉ đạo tất cả các ngành, các cấp thực hiện.

Đây là một công tác lớn, phức tạp, cần được đồng đảo cán bộ và quần chúng tham gia với ý thức thực hiện nghĩa vụ và quyền làm chủ tập thể của người lao động. Cần tập trung cán bộ của các ngành, các cấp để hoàn thành công tác này càng sớm càng tốt, kịp thời phục vụ cho việc xây dựng kế hoạch mấy năm tới và kế hoạch 5 năm sau.

Từng đơn vị cơ sở phải căn cứ vào nhiệm vụ sản xuất và xây dựng, định mức công việc, và dựa vào yêu cầu sử dụng hết công suất của thiết bị, máy móc hiện có và sẽ được huy động (kể cả công cụ lao động cải tiến và nửa cơ giới) để bố trí lao động theo đúng nhu cầu của sản xuất và xây dựng.

Các ngành kinh tế cũng như các địa phương phải soát xét kỹ nhu cầu phát triển sản xuất của mình để quyết định việc mở rộng hoặc duy trì các hoạt động đã có, giúp cho các đơn vị cơ sở các điều kiện cần thiết để sắp xếp và sử dụng hết lao động trong quá trình tổ chức lại sản xuất.

Ủy ban Kế hoạch Nhà nước và Ủy ban Phân vùng kinh tế Trung ương nghiên cứu, hướng dẫn việc làm quy hoạch mẫu cho các huyện theo các loại hình khác nhau và cùng với các tỉnh giúp đỡ các huyện phân bố lại lực lượng sản xuất trong huyện.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, t. 38, tr. 494, 507, 509, 520-523, 527-534, 604, 607-608, 616-618.

CHỈ THỊ CỦA BAN BÍ THƯ

Số 66-CT/TW, ngày 26 tháng 2 năm 1979

Về một số công tác trước mắt đối với trí thức cũ ở miền Nam

Từ sau ngày giải phóng đến nay, thực hiện chính sách chung của Đảng, các chỉ thị của Trung ương Đảng và Chính phủ, các ngành và các tỉnh ở miền Nam đã có nhiều cố gắng trong công tác tiếp nhận, giáo dục cải tạo và sử dụng trí thức của chế độ cũ, tạo điều kiện cho họ đem tài sức phục vụ yêu cầu của cách mạng trong giai đoạn mới. Nhiều trí thức cũ, nhất là ở ngành giáo dục và y tế, đã tỏ ra có tinh thần yêu nước, phục vụ nhiệt tình, một số có cống hiến có giá trị về mặt khoa học và kỹ thuật, một số đã trở thành chiến sĩ thi đua và lao động tiên tiến, một số còn trẻ đã được kết nạp vào Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh. Đặc biệt, sau khi nghiên cứu Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư của Trung ương Đảng về tình hình và nhiệm vụ mới, ý thức dân tộc và giác ngộ xã hội chủ nghĩa trong trí thức được nâng lên một bước, một số tích cực tham gia các phong trào sản xuất, bảo vệ Tổ quốc, thông cảm với khó khăn chung của đất nước, quyết tâm vượt qua thử thách mới.

Tuy nhiên, trong trí thức, kể cả số tiến bộ, vẫn còn nhiều tâm tư trước tình hình đời sống của họ có nhiều khó khăn. Việc chấp hành chính sách và cách quản lý kinh tế còn những mặt chưa tốt, quyền làm chủ tập thể của nhân dân lao động ở một số nơi, nhất là ở cơ sở, bị xâm phạm, các tệ quan liêu, hống hách, tham nhũng, thoái hoá trong một số cán bộ còn nặng. Một số không ít còn thất

nghiệp, chưa được tuyển dụng. Ngoài đời sống khó khăn, điều làm cho nhiều người trí thức cũ khổ tâm và nghi ngờ là thái độ chèn ép và phân biệt đối xử của một số cán bộ, chẳng những đối với họ, mà đối với cả gia đình con cái họ. Với những mức độ khác nhau, một số lạc hậu còn luyện tiếc chế độ cũ. Cũng có một số ít trí thức là phần tử phản động tay sai của địch cài lại, tiếp tục phá hoại cách mạng. Gần đây, số vụ trốn ra nước ngoài tăng lên, có ảnh hưởng xấu đến tinh thần tư tưởng của trí thức còn ở lại.

Nhìn chung, sự đóng góp của trí thức chưa tương xứng với số lượng và chất lượng chuyên môn của họ. Tình hình đó có những nguyên nhân từ bản thân người trí thức cũ, từ hoàn cảnh khó khăn phức tạp mà cách mạng nước ta đang trải qua, từ việc các cấp các ngành thực hiện chưa tốt các chính sách đối với trí thức cũ. *Rõ ràng là chúng ta chưa huy động được toàn bộ tài năng, trí tuệ của trí thức cũ vào việc xây dựng lại đất nước, nhất là chưa tận dụng được khả năng khoa học - kỹ thuật của họ.* Bởi vậy, công việc vận động, đoàn kết, giáo dục, sử dụng trí thức cũ cần phải được coi trọng và tiếp tục tiến hành theo đúng đường lối, chính sách của Đảng và Chính phủ, kịp thời sửa chữa những lệch lạc, khuyết điểm.

Trước hết, cần quán triệt trong toàn Đảng quan điểm phải "có chính sách đãi ngộ thoả đáng và thái độ rộng rãi để sử dụng cho được các cán bộ khoa học - kỹ thuật và công nhân lành nghề ở các vùng mới giải phóng" như Hội nghị lần thứ năm của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá IV) đã đề ra.

Đứng trước tình hình đất nước đang phải đối phó với cuộc chiến tranh xâm lược..., ta có thể và cần phải khơi lên mạnh mẽ tinh thần yêu nước của đông đảo trí thức.

Các ngành Trung ương và các tỉnh ở miền Nam phải *tìm mọi cách thu hút hầu hết trí thức cũ, trừ những phần tử đã xác minh là thù địch, phản động, vào các ngành hoạt động kinh tế, khoa học - kỹ thuật, văn hoá, xã hội, đưa họ vào các tổ chức quần chúng thích hợp, chú ý hơn nữa giáo dục chính trị và tư tưởng, giải quyết một*

bước đời sống cho họ và gia đình họ, xoá bỏ mặc cảm "trí thức nguy", tạo ra tinh thần đoàn kết, hoà hợp giữa trí thức xã hội chủ nghĩa và trí thức cũ, kiên quyết ngăn chặn tình trạng trí thức cũ trốn ra nước ngoài, phát huy tốt nhất sự đóng góp của họ vào sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc với nhiệt tình và giác ngộ ngày càng cao và vững chắc.

Để thực hiện yêu cầu nói trên:

1. Phải giải quyết nhanh chóng tình trạng thất nghiệp của trí thức cũ hiện nay:

a) Điều tra, nắm chắc số lượng và phân loại trí thức cũ đã được sử dụng và chưa có việc làm.

b) Đối với số trí thức khoa học - kỹ thuật (và cả số thợ giỏi tay nghề) thì ngành nào liên quan đến họ (cụ thể là các uỷ ban, bộ, tổng cục, viện v.v. của trung ương; các sở, ty, phòng v.v. của địa phương) phối hợp với cơ quan lao động có nhiệm vụ bố trí công việc làm cho họ theo đúng ngành nghề. Trường hợp ngành nghề cũ của họ vì một lý do nào đó không còn nữa hoặc vì điều kiện bảo mật, vị trí xung yếu mà không thể bố trí họ vào được thì tìm cho họ một chỗ làm gần nhất với khả năng của họ.

c) Đối với số trí thức khoa học xã hội thì ngành nào liên quan đến họ có nhiệm vụ bố trí công việc làm cho họ. Một số ít trong họ có thể sử dụng theo ngành nghề cũ, nếu xét thấy có thể được. Số khác cần được giao các công việc thích hợp như tập hợp tư liệu, biên dịch, v.v.. Số đông cần gấp rút được bồi dưỡng thêm để sử dụng họ giảng dạy khoa học tự nhiên, sinh ngữ, hoặc chuyển hẳn sang ngành nghề khác, để sử dụng vốn văn hoá chung của họ.

Riêng với ngành luật, có thể lựa chọn kỹ một số có thái độ chính trị và tư cách tốt, có khả năng nghiên cứu, giáo dục, bồi dưỡng họ về chính trị, tư tưởng, quan điểm pháp chế xã hội chủ nghĩa, và sử dụng họ làm chuyên viên luật pháp, giúp các cơ quan nhà nước. Ban Tổ chức Trung ương cùng với Ban Tổ chức Chính phủ phối hợp những ngành có liên quan để hướng dẫn và theo dõi việc này.

d) Yêu cầu giải quyết tình trạng thất nghiệp nói trên bao gồm cả số trí thức trước đây là sĩ quan hoặc nhân viên chính quyền cũ đã được cải tạo và đã được phục hồi quyền công dân, kể cả số ta đã sử dụng mà vừa rồi lại sa thải với lý do không rõ ràng, không chính đáng, và cả số trí thức, nhất là trí thức khoa học - kỹ thuật, đang làm những nghề không thuộc chuyên môn của họ.

Mỗi ngành, mỗi địa phương đều phải điều tra nắm chắc số trí thức hiện có ở địa phương, sử dụng tốt khả năng của họ, phải xem xét, cân nhắc thận trọng trong trường hợp sa thải trí thức cũ.

Đối với số *phạm tội hiện hành* hoặc là phần tử *phản động nguy hiểm, có chứng cứ rõ ràng*, chúng ta chẳng những sa thải mà còn nghiêm trị. Đối với số ta *chưa đủ tin cậy, hoặc có nghi vấn* thì cần thay đổi công tác (nếu họ giữ vị trí quan trọng) hoặc có kế hoạch giám sát (nếu thấy chưa cần phải thay đổi). Bất kể thế nào, chỉ trừ trường hợp cần thiết phải bắt giam, còn thì ta phải *lo công việc làm cho họ*.

Trong trường hợp không thể bố trí hết số trí thức cũ vào các cơ quan, xí nghiệp của Nhà nước, thì cho phép họ tổ chức thành nhóm *hành nghề tập thể* (khám bệnh, sửa chữa máy móc, sản xuất gia công cho Nhà nước, v.v.) dưới sự kiểm soát và sự giúp đỡ cần thiết của Nhà nước, với những quy định cụ thể của Nhà nước.

e) Giữa thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh, nếu có yêu cầu cụ thể của các địa phương và có sự thoả thuận, tự nguyện của trí thức, thì điều chỉnh số trí thức cũ để phân phối lại cho hợp lý.

2. Cố gắng giải quyết một bước đời sống cho trí thức cũ

- Sớm đưa họ vào biên chế của Nhà nước hoặc xí nghiệp, chấm dứt tình trạng tạm tuyển hoặc làm việc theo hợp đồng.

- Có khen thưởng thích đáng (cả tinh thần và vật chất) đối với các sáng kiến có giá trị khoa học - kỹ thuật, kinh tế. Đối với *những người tốt và có tài năng*, cần đưa vào các cơ quan quản lý chuyên môn ở cơ sở và chú ý tạo điều kiện làm việc để phát huy khả năng cống hiến của họ cho Tổ quốc.

- Giúp đỡ họ làm ngoài giờ hành chính để có thu nhập thêm (khám bệnh, dạy kèm, sửa chữa máy móc, dịch thuật...) theo giá quy định, có sự kiểm soát chặt chẽ của chính quyền.

- Các cơ quan liên quan, các cơ quan lao động có trách nhiệm tìm công ăn việc làm cho gia đình họ, tăng thêm thu nhập cho họ và gia đình họ sống được.

- Sau khi đã giải quyết tất cả các chế độ, chính sách như mọi trí thức khác mà đời sống của họ vẫn còn khó khăn, các cơ quan chủ quản và các địa phương có thể sử dụng các quỹ phúc lợi của công đoàn và phúc lợi xã hội để trợ cấp thêm cho họ. Trước mắt, chú ý bảo đảm lương thực cho những gia đình quá túng thiếu.

- Tất cả trí thức, dù đã được sử dụng hay là chưa, đều được hưởng các quy định về mua lương thực, thực phẩm, về chữa bệnh. Con cái của họ được học hành như con cái mọi công dân khác, không được phân biệt đối xử.

3. Chấm dứt tình trạng xâm phạm quyền làm chủ tập thể của trí thức, *tăng cường công tác giáo dục, đoàn kết, tổ chức trí thức:*

a) Mọi việc khám xét, tịch thu, trưng thu, trưng mua nhà cửa, tài sản đều phải làm đúng với chính sách, pháp luật, quy định của Nhà nước. Cấm mọi hành động lạm quyền, vô kỷ luật, tùy tiện. Nếu có trường hợp làm sai chính sách thì phải kiên quyết sửa chữa. Các cấp tỉnh, thành phải có chế độ *trực tiếp quản lý* số trí thức có chuyên môn giỏi và có tín nhiệm trong nhân dân, kịp thời uốn nắn những lệch lạc.

b) Chấm dứt mọi biểu hiện phân biệt đối xử với trí thức cũ, kể cả con cái và gia đình họ, tránh mọi lời nói và hành động xúc phạm họ. Trí thức cũ có quyền công dân như mọi người công dân khác, kể cả quyền phát biểu ý kiến phê bình xây dựng đối với các cơ quan Đảng và Nhà nước.

c) Tăng cường công tác giáo dục lý luận, đường lối, chính sách của Đảng cho trí thức, giúp họ ngày càng gần gũi với cách mạng, với Đảng hơn, yêu nước và yêu chủ nghĩa xã hội hơn. Sử dụng tốt và rộng các hình thức câu lạc bộ, nói chuyện, trao đổi ý kiến, với

điều kiện *có lãnh đạo chặt chẽ*. Trí thức xã hội chủ nghĩa cần tham gia các sinh hoạt này để gần gũi, hiểu và chan hoà với họ, giáo dục họ, giúp anh chị em tiến bộ.

Các báo, tạp chí ở trung ương và địa phương cần chú ý thích đáng đến đối tượng trí thức (kể cả cũ và mới), sử dụng tốt khả năng, sở trường và coi trọng những ý kiến, sáng kiến tốt của họ.

d) Tập hợp trí thức cũ vào các tổ chức chuyên môn, đoàn thể quần chúng như Hội Trí thức yêu nước, Công đoàn, Hội Liên hiệp Thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ. Kết nạp số trí thức trẻ có đủ tiêu chuẩn vào Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh.

4. Đối với những trí thức có trình độ chuyên môn khoa học - kỹ thuật, văn hoá cao, cần có chế độ đãi ngộ thích đáng để phát huy khả năng đóng góp của họ. Ban Bí thư uỷ cho Ban Khoa giáo Trung ương và Ban Dân vận và Mặt trận Trung ương ra thông tri hướng dẫn việc này.

Các ngành có liên quan, các cấp, Bộ Nội vụ phải có kế hoạch cụ thể bảo vệ số trí thức giỏi đầu đàn.

Phải quan tâm chăm sóc số trí thức trước đây có tham gia phong trào yêu nước, các phong trào tiến bộ hoặc có thái độ chính trị tốt hoặc là cơ sở trước đây của ta, sử dụng họ làm nòng cốt trong công tác vận động trí thức. Tránh hẹp hòi trong việc đánh giá và sử dụng số này, vì có người là công chức cao cấp, là dân biểu v.v. trong chế độ cũ.

5. Xem xét nhanh chóng và vững chắc để khôi phục quyền công dân cho số trí thức là sĩ quan, nhân viên chính quyền cũ đã được cải tạo và thật sự tiến bộ, thật lòng hoạt động phục vụ Tổ quốc và nhân dân.

Cần chú ý đến tình hình trước đây địch cưỡng ép hầu hết nam trí thức trong tuổi quân dịch vào quân đội, cho nên ta phải phân biệt ai là sĩ quan ác ôn, ai là sĩ quan có chuyên môn khoa học - kỹ thuật, ai là nạn nhân của chế độ cũ để có thái độ chính xác. Cũng cần phân biệt trong số sĩ quan "biệt phái" có tên là tay sai nguy hiểm của địch, có người bị cưỡng ép hoặc vì sợ phải ra trận mà lo lót để được biệt phái ở các cơ quan phía sau.

Từ nay, chấm dứt tình trạng một số nơi tùy tiện tập trung trí thức loại này mỗi khi có một tình hình gì đặc biệt (ngày lễ lớn hoặc có biến động chính trị, v.v.). Nhiệm vụ của các cơ quan an ninh là phải thường xuyên và khéo léo theo dõi những phần tử xấu và có cách đối phó thích đáng, không dùng biện pháp thô bạo nói trên. Phải cảnh giác, nhưng không được nghi ngờ lung tung. Chấm dứt tình trạng tùy tiện đặt ra "luật lệ" riêng và độc đoán của địa phương hoặc ngành, không tôn trọng pháp luật, chính sách chung của Nhà nước.

Cần thận trọng trong việc đưa số trí thức thuộc thành phần sĩ quan hoặc nhân viên chính quyền cũ ra khỏi thành phố một cách đồng loạt, không phân biệt tiến bộ hay là phản động, không được truy chụp "liên quan" để xử lý cả với gia đình họ.

6. Hướng sử dụng trí thức ở miền Nam là giúp cho họ phục vụ đất nước bằng *sở trường chuyên môn*, không nên sử dụng lãng phí năng lực của họ trong các hoạt động khác, kể cả hoạt động xã hội chính trị, trừ khi thật cần thiết. Do đó cần tạo mọi điều kiện và phương tiện để họ có thể nghiên cứu và thí nghiệm, chú ý cả phương tiện đi lại, nhà ở, nơi làm việc của họ và nhất là cho phép họ nhận dễ dàng sách báo khoa học - kỹ thuật ngoài nước (kể cả các nước tư bản), dưới sự kiểm soát trực tiếp của cơ quan họ đang công tác.

Các chính sách vừa kể trên áp dụng cho cả các trí thức khoa học tự nhiên và xã hội, kinh tế và kỹ thuật, giáo viên, bác sĩ, dược sĩ, văn nghệ sĩ... kể cả những tín đồ và tu sĩ các tôn giáo hoặc thuộc thành phần các dân tộc ít người.

7. Cần có những biện pháp tích cực ngăn chặn những trí thức trốn ra nước ngoài vừa gây tổn thất cho sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội vừa có hại cho uy tín của nước ta. Biện pháp tốt nhất là các ngành, các cấp *thi hành đúng đắn các chính sách của Đảng đối với trí thức*. Các ngành và các địa phương có trách nhiệm quản lý trí thức trực thuộc ngành và địa phương mình, có quyền đề nghị về chính sách, chế độ đối với trí thức, nhưng nếu có trường hợp

trốn chạy thì ngành và địa phương liên quan phải chịu trách nhiệm. Đối với số trí thức trốn bị bắt lại, nếu xét thấy họ không liên quan đến chính trị thì giáo dục rồi tha họ về sống với gia đình và cố sắp xếp việc làm cho họ. Đối với những tên phản động nguy hiểm thì phải vạch tội cho mọi người thấy và kiên quyết trừng trị.

8. Trong tình hình mới hiện nay, Ban Bí thư giao trách nhiệm vận động, tập hợp, giáo dục, nghiên cứu đề xuất với Trung ương Đảng và Chính phủ các chủ trương, chính sách đối với trí thức trong cả nước, (kể cả trí thức cũ) cho Ban Khoa giáo Trung ương, Ban Tuyên huấn Trung ương, Ban Dân vận và Mặt trận Trung ương, kết hợp chặt chẽ với các ngành và các cấp uỷ địa phương. Đối với số trí thức tiêu biểu thì Ban Khoa giáo, Ban Dân vận và Mặt trận chịu trách nhiệm theo dõi, quản lý, phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương.

Các Ban nói trên phải bàn bạc đề ra sự phân công, phân nhiệm rõ ràng và báo cáo với Ban Bí thư.

*

* *

Trong sự nghiệp vĩ đại xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc, chúng ta rất cần đến sự đóng góp của trí thức.

Tình hình miền Nam còn phức tạp, chúng ta phải hết sức cảnh giác đối với bọn phản động, gián điệp tay sai của đế quốc, song chúng ta phải có quan điểm đúng trong việc đánh giá trí thức cũ ở miền Nam, tích cực động viên họ vào hoạt động yêu nước rộng lớn, giúp đỡ họ tiến bộ, không vì một số ít phần tử phản động hoặc bị địch mua chuộc, lôi kéo mà hoảng hốt nhìn chung giới trí thức cũ với thái độ nghi kỵ.

Những người *trí thức xã hội chủ nghĩa* phải có thái độ *chân thành đoàn kết* với trí thức cũ ở miền Nam, giúp đỡ họ, đồng thời học hỏi họ, tránh chủ quan trong việc đánh giá phẩm chất và kiến thức của họ, tránh hẹp hòi, biệt phái, đồng thời tránh hữu khuynh, tiêu cực. Trí thức xã hội chủ nghĩa có trách nhiệm đoàn kết, giúp đỡ số trí thức chế độ cũ về mặt chính trị với lòng rộng rãi, chân thành

và khiêm tốn, và trước hết phải gương mẫu về phẩm chất, đạo đức, không suy bì, ghen tỵ với họ về chính sách đãi ngộ vật chất.

Các tỉnh uỷ, thành uỷ ở miền Nam, các ban, Đảng đoàn, Ban Cán sự Đảng của các ngành Trung ương cần thảo luận kỹ Chỉ thị này, đánh giá lại toàn bộ tình hình trí thức cũ trong ngành và trong địa phương, tình hình chấp hành các chính sách của Đảng và Nhà nước đối với họ trong thời gian qua, để có kế hoạch thực hiện tốt, và sau đó có báo cáo kết quả cho Ban Bí thư.

Chỉ thị này được phổ biến đến các chi uỷ và đảng uỷ cơ sở ở miền Nam, các đảng uỷ cơ sở ở các ban, ngành Trung ương.

T/M BAN BÍ THƯ
NGUYỄN DUY TRINH

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, t. 40, tr. 104-114.

CHỈ THỊ CỦA BAN BÍ THƯ

Số 76-CT/TW, ngày 19 tháng 6 năm 1979

VỀ MỘT SỐ MẶT CÔNG TÁC ĐỐI VỚI TRÍ THỨC VIỆT NAM Ở NƯỚC NGOÀI

Hiện nay, ở nhiều nước tư bản phát triển, số lượng người Việt Nam là trí thức vốn đã khá lớn ngày càng tăng thêm. Số trí thức này nhờ có điều kiện tham gia nghiên cứu khoa học và sản xuất ở các cơ sở có trang bị hiện đại và sử dụng nhiều kỹ thuật tiên tiến, cho nên có trình độ hiểu biết, trình độ chuyên môn và tay nghề khá tốt, một số người đã có trình độ khoa học khá cao về một số mặt.

Những năm qua, chúng ta có huy động tài năng của một số trí thức người Việt Nam ở nước ngoài vào công việc trong nước. Một số trí thức có nguyện vọng về hẳn trong nước đã được tổ chức cho về và sử dụng đúng tài năng. Như vậy, những trí thức người Việt Nam ở nước ngoài đã có đóng góp nhất định vào hoạt động khoa học kỹ thuật, kinh tế và các mặt khác ở trong nước.

Trước tình hình mới, việc sử dụng và phát huy khả năng của trí thức Việt Nam ở nước ngoài vào công cuộc xây dựng và bảo vệ đất nước là hết sức cần thiết.

Nhằm mục đích trên, Ban Bí thư quyết định một số chủ trương sau đây:

I. VỀ VIỆC HUY ĐỘNG KHẢ NĂNG CỦA TRÍ THỨC VIỆT NAM Ở NƯỚC NGOÀI

1. Tích cực thu hút trí thức Việt Nam ở nước ngoài tham gia các chương trình tiến bộ khoa học kỹ thuật trọng điểm của Nhà

nước, các chương trình tiến bộ khoa học kỹ thuật của các ngành và các địa phương; mời tham gia ban chủ nhiệm chương trình, phân công một số đề tài của các chương trình cho trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài (nhóm hoặc cá nhân) làm tại nước ngoài phù hợp với hoàn cảnh của anh chị em.

2. Mời làm "cộng tác viên ở nước ngoài" của các Viện nghiên cứu ở trong nước, và với tư cách đó, họ tiến hành nghiên cứu phần việc được phân công.

3. Mời tham gia giảng dạy ở các trường đại học trong nước với tư cách giáo sư cộng tác, bố trí chương trình và thời gian cụ thể cho mỗi người về nước giảng dạy và hướng dẫn nghiên cứu sinh.

II. VỀ CƠ QUAN QUẢN LÝ VIỆC HUY ĐỘNG TRÍ THỨC LÀ NGƯỜI VIỆT NAM Ở NƯỚC NGOÀI

1. Giao cho đồng chí Bí thư Ban Cán sự Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước phụ trách bố trí công việc và tổ chức bộ máy thực hiện, sử dụng Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước là cơ quan nhà nước có trách nhiệm quản lý thống nhất công tác khoa học và kỹ thuật ở trong nước và hợp tác khoa học và kỹ thuật với nước ngoài, để thống nhất quản lý công tác đối với trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài, huy động họ tham gia vào việc phát triển khoa học và kỹ thuật ở trong nước.

Công việc quản lý bao gồm:

- Nghiên cứu, đề nghị lên Ban Bí thư các chủ trương, chính sách sử dụng trí thức người Việt Nam ở nước ngoài;

- Làm kế hoạch thống nhất sử dụng trí thức người Việt Nam ở nước ngoài;

- Làm đầu mối quan hệ với trí thức người Việt Nam ở nước ngoài, tổ chức, bố trí cho họ làm việc với các cơ quan trong nước; khi họ về nước ngắn hạn làm việc, bố trí điều kiện sinh hoạt và công việc cho họ, khi họ về hẳn trong nước để phục vụ, thì bố trí công tác phù hợp với trình độ và năng lực của họ;

- Cử người ra nước ngoài làm việc với trí thức người Việt Nam ở nước ngoài mỗi khi cần thiết.

Các ngành, các địa phương muốn liên hệ, sử dụng trí thức người Việt Nam ở nước ngoài phải bàn thống nhất với Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước. Hai ngành quân sự và nội vụ cần bàn bạc với đồng chí Bí thư Ban Cán sự Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước để đề nghị Ban Bí thư có những quy định riêng. Trí thức người Việt Nam ở nước ngoài thường muốn có quan hệ cá nhân với một số cá nhân làm chuyên môn ở trong nước, ta chủ trương vẫn cho tiến hành các quan hệ cá nhân, nhưng về nội bộ, người có quan hệ cá nhân cần trao đổi bàn bạc thống nhất trước với Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước để tiện việc thống nhất quản lý, nhằm làm cho các quan hệ cá nhân đều tiến hành có kế hoạch và trở thành bộ phận hữu cơ của việc phát triển khoa học kỹ thuật chung, chứ không phục vụ cho lợi ích cá nhân.

Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước phải có biện pháp tích cực để tìm hiểu sâu về lực lượng trí thức người Việt Nam ở nước ngoài, tiến tới có danh sách, hồ sơ cụ thể số trí thức người Việt Nam ở từng nước ngoài.

Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước cần làm việc, thống nhất ý kiến với Ban Việt kiều Trung ương về các vấn đề thuộc về chế độ chính sách chung, các chủ trương vận động phong trào trí thức người Việt Nam ở nước ngoài, để công tác trí thức người Việt Nam ở nước ngoài phát triển thuận lợi song song với công tác vận động chung người Việt Nam ở nước ngoài.

2. Để làm tốt nhiệm vụ được giao, Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước cần tổ chức tại Ủy ban một bộ phận có năng lực chuyên trách công tác trí thức người Việt Nam ở nước ngoài.

Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước phải chuẩn bị cử các tổ công tác gồm những cán bộ biết công tác chuyên môn khoa học kỹ thuật, biết làm công tác vận động trí thức tại một số sứ quán của ta, trước tiên là tại Sứ quán ta ở Pháp, và tùy theo sự phát triển của tình hình, sau này có thể là ở Nhật, ở Mỹ. Các tổ công tác

đó do đồng chí Bí thư Ban Cán sự Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước trực tiếp lãnh đạo, đồng thời đồng chí đại sứ cũng chỉ đạo chung và chỉ đạo về mặt chính trị đối ngoại để phối hợp với công tác đối ngoại chung của sứ quán.

Hàng năm, Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước làm dự trù kinh phí (tiền trong nước và ngoại tệ) cần thiết cho công tác này trình Thường vụ Hội đồng Chính phủ giải quyết.

Công tác trí thức người Việt Nam ở nước ngoài là loại công tác cơ mật. Ban Bí thư đề nghị Thường vụ Hội đồng Chính phủ cử một đồng chí chịu trách nhiệm về vấn đề này để đồng chí Bí thư Ban Cán sự Ủy ban Khoa học và Kỹ thuật Nhà nước thường xuyên báo cáo và xin chỉ thị.

T/M BAN BÍ THƯ
TỔ HỮU

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện*
Đảng toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia,
Hà Nội, 2005, t. 40, tr. 176-180.

CHỈ THỊ CỦA BAN BÍ THƯ

Số 77-CT/TW, ngày 31 tháng 8 năm 1979

Về đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thành phần công nhân

Từ khi có Nghị quyết số 225 của Bộ Chính trị về công tác cán bộ trong giai đoạn mới, Nghị quyết Hội nghị lần thứ 23 của Ban Chấp hành Trung ương (khoá III), Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IV của Đảng, công tác đào tạo, bồi dưỡng và đề bạt cán bộ thành phần công nhân đã có những chuyển biến bước đầu. Tỷ lệ cán bộ thành phần công nhân được cử đi đào tạo, bồi dưỡng tại các trường Đảng có tăng hơn, việc đề bạt cán bộ thành phần công nhân cũng có tiến bộ.

Tuy vậy, việc chấp hành chủ trương của Đảng tăng cán bộ thành phần công nhân trong các cơ quan lãnh đạo, quản lý của Đảng và Nhà nước tiến bộ chậm, tỷ lệ cán bộ thành phần công nhân trong cán bộ lãnh đạo, quản lý vẫn còn thấp. Tình hình đó do nhiều nguyên nhân. Một mặt, do nhận thức chưa đúng mức, chưa thấy hết tầm quan trọng của vấn đề tăng cán bộ thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý đối với việc xây dựng chính đảng Mác - Lênin; mặt khác là do thiếu biện pháp tích cực và thiết thực.

Để chấp hành tốt Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IV của Đảng là phấn đấu tăng cường cán bộ thành phần công nhân, nhất là công nhân đại công nghiệp, trong đội ngũ cán bộ ở

các cấp, các ngành, trước hết là trong cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, Ban Bí thư quyết định một số biện pháp sau đây:

1. Tích cực xây dựng nguồn cho công tác đào tạo cán bộ thành phần công nhân

Đây là vấn đề rất quan trọng, là cơ sở để phát triển nhanh đội ngũ cán bộ thành phần công nhân.

Cần phải qua phong trào sản xuất và chiến đấu mà chọn những công nhân ưu tú, những chiến sĩ thi đua để bồi dưỡng, trên cơ sở đó chọn người đủ tiêu chuẩn để kết nạp vào Đảng và đưa họ vào các hoạt động chính trị và quản lý sản xuất trong xí nghiệp. Mỗi đơn vị sản xuất, mỗi xí nghiệp cần lập danh sách chiến sĩ thi đua, công nhân ưu tú của đơn vị mình, xí nghiệp mình. Mỗi bộ, tổng cục phải tổ chức kê khai để nắm và quản lý được số cán bộ thành phần công nhân đã tốt nghiệp đại học và trên đại học. Ban Tổ chức Trung ương có trách nhiệm hướng dẫn các ngành, các cấp nắm và tổ chức quản lý nguồn cán bộ thành phần công nhân.

Để việc xây dựng nguồn được tốt, còn phải tổ chức bồi dưỡng kiến thức các mặt cho công nhân, giáo dục chính trị và bồi dưỡng văn hoá cho họ. Từng xí nghiệp hoặc liên hiệp xí nghiệp cần có *trường lớp bổ túc văn hoá và chính trị*. Các ngành đông công nhân cũng cần mở các lớp, trường bổ túc văn hoá tập trung riêng để bồi dưỡng cho công nhân ưu tú, chiến sĩ thi đua, anh hùng lao động; từ đó mà chọn người đủ tiêu chuẩn đưa đi đào tạo các lớp cao hơn.

Ban Bí thư giao cho Ban Cán sự Đảng Bộ Giáo dục cùng với Ban Tổ chức Trung ương và Ban Khoa giáo Trung ương tổ chức hai trường bổ túc văn hoá (một ở miền Nam, một ở miền Bắc) để bổ túc văn hoá *cho công nhân ưu tú, anh hùng lao động, anh hùng các lực lượng vũ trang còn trẻ, tuổi trên dưới 35, có nhiều triển vọng trở thành cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, từ đấy tạo*

ra nguồn cơ bản, ổn định đưa đi đào tạo tiếp để đưa vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Trường bổ túc văn hoá này cần được kiện toàn về lãnh đạo cũng như cán bộ giảng dạy, chọn những cán bộ tốt, có kinh nghiệm phụ trách. Những công nhân ưu tú đã tốt nghiệp lớp 10 cần được ưu tiên tuyển vào các trường đại học và cao đẳng. Ban Tổ chức Trung ương phải có kế hoạch tuyển sinh số công nhân, anh hùng đưa vào học tại các trường này, kế hoạch đưa đi đào tạo tiếp ở các trường chính trị hoặc chuyên nghiệp và bố trí sử dụng sau khi ra trường để đạt mục đích đào tạo họ trở thành những cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt của Đảng và của Nhà nước ở các cấp.

2. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng và mạnh dạn đề bạt cán bộ thành phần công nhân

Để phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thành phần công nhân, phải đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, coi đây là vấn đề cơ bản, then chốt.

Các trường Đảng cao cấp ở hai cơ sở 1 và 2, các trường Nguyễn Ái Quốc 2, Nguyễn Ái Quốc 7, các trường Đảng tỉnh, thành, nhất là các trường Đảng thành phố Hà Nội, thành phố Hải Phòng, thành phố Hồ Chí Minh cần tăng nhanh thành phần học viên là công nhân để đào tạo thành cán bộ lãnh đạo và cán bộ quản lý.

Trong những khoá sắp tới, các lớp đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý chiêu sinh vào các trường Đảng cấp tỉnh cần bảo đảm từ 5-10%, Trường Đảng cao cấp Nguyễn Ái Quốc từ 25-30% cán bộ thành phần công nhân. Các trường đào tạo cán bộ quản lý ngành, nhất là các ngành tập trung công nhân như điện và than, cơ khí luyện kim, công nghiệp nhẹ, hoá chất, xây dựng, giao thông vận tải, lương thực thực phẩm..., cần bảo đảm tỷ lệ từ 40-50% cán bộ thành phần công nhân vào học mỗi lớp đào tạo. Trong các trường đại học, trung học chuyên nghiệp, cũng phải bảo đảm từ 3-5% học sinh thành phần công nhân và tiến tới nâng tỷ lệ đó lên từ 5 đến 10%.

Trong việc chọn cán bộ thành phần công nhân để đào tạo tại các trường Đảng, trường quản lý ngành cũng như các trường đại học, trung học chuyên nghiệp, cần phải xem xét hướng phát triển của từng người để bố trí ngành học cho hợp lý. Trong quá trình học tập đào tạo, phải tổ chức quản lý chặt chẽ, tạo điều kiện thuận lợi để anh chị em học tập tốt. Khi ra trường, phải bố trí sử dụng vào công tác phù hợp, tích cực đề bạt những cán bộ thành phần công nhân đủ tiêu chuẩn, coi việc bố trí sử dụng tốt cán bộ là tiếp tục công tác đào tạo bồi dưỡng. Những cán bộ qua thời gian công tác ở cương vị mới chứng tỏ bảo đảm được nhiệm vụ, cần có kế hoạch đào tạo tiếp và nhanh chóng giao việc ở cương vị cao hơn.

Những bộ, tổng cục tập trung công nhân phải có kế hoạch đào tạo và đề bạt cán bộ thành phần công nhân ngay trong ngành, đồng thời mỗi năm phải cung cấp cho trung ương một số cán bộ thành phần công nhân theo quy định để trung ương điều chỉnh cho những nơi cần thiết.

Các ngành, các cấp cần làm tốt công tác này để trong thời gian ngắn bảo đảm mục tiêu đưa cán bộ thành phần công nhân vào cơ quan lãnh đạo, quản lý, như Chỉ thị số 45 của Ban Bí thư về xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý.

3. Giải quyết một số vấn đề về chính sách, chế độ

Để tạo thuận lợi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thành phần công nhân, Ban Bí thư giao cho Ban Tổ chức Trung ương cùng Ban Cán sự Đảng Bộ Lao động và các ngành có liên quan nghiên cứu trình Ban Bí thư và Thường vụ Hội đồng Chính phủ bổ sung ngay chế độ bảo đảm cho công nhân được cử đi đào tạo không bị sụt thu nhập ảnh hưởng đến đời sống, đồng thời nghiên cứu sửa đổi và bổ sung một số chế độ đối với cán bộ làm công tác Đảng, đoàn thể tại xí nghiệp trên tinh thần bảo đảm mối tương quan hợp lý giữa cán bộ làm công tác chuyên môn với cán bộ làm công tác Đảng và công tác đoàn thể.

Tăng cường cán bộ thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý là vấn đề lớn, có ý nghĩa nguyên tắc. Các ngành, các cấp cần có kế hoạch, biện pháp thực hiện tốt Chỉ thị này và từng thời gian báo cáo kết quả cho Ban Bí thư biết. Ban Tổ chức Trung ương, Ban Tuyên huấn Trung ương và Ban Khoa giáo Trung ương giúp Ban Bí thư hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc các ngành, các cấp thực hiện Chỉ thị này.

T/M BAN BÍ THƯ
TỔ HỮU

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện
Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia,
Hà Nội, 2005, t. 40, tr. 414-418.

NGHỊ QUYẾT CỦA BỘ CHÍNH TRỊ

Số 26-NQ/TW, ngày 23 tháng 6 năm 1980

**Về cải tiến công tác phân phối, lưu thông
(Tài chính, tiền tệ, giá cả, tiền lương, thương nghiệp
và quản lý thị trường)**

(Trích)

.....

Phần thứ ba

NHỮNG CHỦ TRƯỞNG VÀ BIỆN PHÁP TRƯỚC MẮT

...

V. VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ ĐỜI SỐNG

...

2. Tích cực tận dụng các hình thức trả lương tiên tiến (lương sản phẩm, lương khoán...) và tiền thưởng để khuyến khích sản xuất và tăng năng suất, tăng hiệu quả, đồng thời tăng thu nhập cho công nhân.

3. Bằng những biện pháp trên, cố gắng bảo đảm tiền lương thực tế của công nhân và cán bộ không giảm sút hơn năm 1979 và tăng dần trong những năm tới.

4. Trợ cấp cho những người thu nhập thấp, đời sống thật sự

khó khăn, chú trọng trước hết các ngành sản xuất trọng điểm, cán bộ y tế, giáo dục...

5. Đi đôi với các biện pháp trước mắt, phải khẩn trương chuẩn bị các phương án cải cách hệ thống tiền lương trong các bước sau.

6. Bổ sung và thi hành ngay một số chế độ về tuyển dụng lao động và cho thôi việc, nhằm từng bước sắp xếp lại cho hợp lý và sử dụng tốt hơn lực lượng lao động xã hội, như:

- Khuyến khích những người chưa có việc làm thích đáng hoặc thiếu việc đi nhận việc ở ngành khác, vùng khác, nơi khác.

- Buộc phải làm việc ở nơi Nhà nước phân công; nếu không theo sự phân công của Nhà nước thì buộc phải thôi việc và không được hưởng các quyền lợi như khi làm việc.

- Ngăn chặn việc tuyển dụng người ô ạt, không phù hợp với yêu cầu phát triển sản xuất và công tác; chuyển bớt người từ khu vực hành chính sang sản xuất, giảm biên chế gián tiếp sản xuất.

- Tăng cường chế độ trách nhiệm và kỷ luật lao động, khen thưởng và xử phạt vật chất một cách nghiêm minh và thích đáng.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện*
Đảng toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia,
Hà Nội, 2005, t. 41, tr. 153, 164, 176-177.

NGHỊ QUYẾT CỦA BỘ CHÍNH TRỊ

Số 37-NQ/TW, ngày 20 tháng 4 năm 1981

Về chính sách khoa học và kỹ thuật

(Trích)

.....

II. NHIỆM VỤ VÀ MỤC TIÊU CỦA CHÍNH SÁCH KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT

...

4. Ra sức xây dựng *đội ngũ cán bộ khoa học và kỹ thuật và công nhân lành nghề* theo một quy hoạch thống nhất, có cơ cấu và trình độ phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội của cả nước, của từng ngành, từng địa phương, từng cơ sở, phù hợp với yêu cầu phát triển của các ngành khoa học và kỹ thuật trọng điểm của nước ta trước mắt và về lâu dài. Có cán bộ đầu đàn và chuyên gia trình độ cao trong nghiên cứu, giảng dạy và sản xuất, cán bộ có năng lực về tổ chức và quản lý trong các lĩnh vực khoa học tự nhiên, khoa học kỹ thuật, khoa học xã hội. Các yêu cầu quan trọng trên cần được vận dụng thích hợp vào nhiệm vụ và nội dung của giáo dục phổ thông, đại học, dạy nghề cũng như trong công tác giáo dục quần chúng rộng rãi.

...

IV. PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT HUY VÀ PHÁT TRIỂN TIỀM LỰC KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT

...

1. Cải tiến việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ khoa học và kỹ thuật

Trên cơ sở kiểm kê và đánh giá một cách toàn diện tiềm năng và hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ, để thực hiện các mục tiêu của chính sách khoa học và kỹ thuật, cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng cán bộ cho hợp lý nhằm phát huy hết khả năng từng người và tiềm lực của toàn đội ngũ.

Vấn đề cấp bách hiện nay là phải tổ chức, sử dụng tốt hơn, với hiệu quả cao hơn đội ngũ cán bộ khoa học và kỹ thuật hiện có. Thành lập ngay Hội đồng đào tạo và phân phối cán bộ khoa học và kỹ thuật Nhà nước. Hội đồng này có nhiệm vụ xây dựng kế hoạch chỉ tiêu đào tạo và có thẩm quyền điều động cán bộ khoa học và kỹ thuật từ ngành này sang ngành khác, từ địa phương này sang địa phương khác khi cần thiết. Theo quyền hạn được quy định, thủ trưởng các cấp, kể cả các cơ quan khoa học và kỹ thuật có trách nhiệm bố trí cán bộ của mình cho phù hợp nhất với nhiệm vụ của cơ quan và khả năng của từng người. Mặt khác, trong khi nghiêm chỉnh chấp hành nhiệm vụ được tổ chức phân công, cán bộ khoa học và kỹ thuật có thể đề đạt nguyện vọng về việc bố trí công tác cho phù hợp nhất với khả năng của mình để phục vụ tốt cho nhu cầu của xã hội.

Thực hiện sự kết hợp tốt giữa điều động của cấp trên với trách nhiệm bố trí của thủ trưởng trực tiếp và sự tự nguyện của cán bộ để nhanh chóng hình thành những tập thể khoa học - kỹ thuật hoạt động sáng tạo, ngày càng đồng bộ và ngày càng chuyên sâu.

Phải ưu tiên tập trung vào những cơ quan khoa học đang có yêu cầu bức thiết, nhanh chóng hình thành những tập thể đồng bộ đủ

khả năng giải quyết những vấn đề khoa học và kỹ thuật quan trọng và quyết định nhất, chú trọng tăng cường cho các cơ sở sản xuất những cán bộ khoa học và kỹ thuật có khả năng thực hành giỏi, nhằm đưa khoa học và kỹ thuật vào sản xuất một cách có hiệu quả.

Đồng thời, *phải tập hợp đông đảo cán bộ khoa học và kỹ thuật* của nhiều cơ sở khoa học, nhiều đơn vị, nhiều ngành, nhiều địa phương vào các chương trình tiến bộ khoa học và kỹ thuật và nghiên cứu khoa học để cùng nhau thực hiện những nhiệm vụ khoa học và kỹ thuật được Đảng và Nhà nước giao cho.

Cần xây dựng thành chế độ để khuyến khích cán bộ giảng dạy tham gia nghiên cứu và sản xuất, cán bộ nghiên cứu, sản xuất và quản lý tham gia giảng dạy, nhất là đối với cán bộ đầu ngành và cán bộ có trình độ khoa học và kỹ thuật cao.

Cần mạnh dạn sử dụng cán bộ khoa học và kỹ thuật trẻ có năng lực và phẩm chất. Đặc biệt chú trọng đảm bảo những phương tiện làm việc và những điều kiện sinh hoạt cần thiết để cho cán bộ khoa học và kỹ thuật, nhất là đối với những cán bộ có nhiều cống hiến và khả năng sáng tạo, có thể tập trung được thời gian và trí tuệ vào công tác khoa học. Cần đảm bảo cho cán bộ khoa học và kỹ thuật không ngừng nâng cao trình độ trong quá trình hoạt động thực tiễn bằng nhiều hình thức bồi dưỡng thích hợp.

Cần có chính sách và biện pháp tổ chức thích hợp để đông đảo *kiều bào* có thể trực tiếp đóng góp vào sự phát triển khoa học và kỹ thuật của đất nước.

Trong công tác đào tạo cán bộ khoa học và kỹ thuật, phải quán triệt đầy đủ Nghị quyết của Bộ Chính trị về cải cách giáo dục.

Quy hoạch đào tạo phải được xây dựng một cách có căn cứ khoa học, đảm bảo *phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội* và cân đối với những điều kiện *đảm bảo chất lượng đào tạo*.

Đội ngũ cán bộ khoa học và kỹ thuật phải *đồng bộ về cơ cấu ngành nghề, trình độ và loại hình*. Cần chú trọng đặc biệt việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nghiên cứu khoa học và kỹ thuật, cán bộ quản lý khoa học và kỹ thuật có trình độ cao.

Phát triển mạnh việc đào tạo *trên đại học* với sự chỉ đạo chặt chẽ về quy hoạch và chất lượng đào tạo, đảm bảo sự đồng bộ về đội ngũ và phù hợp với các mục tiêu của chính sách khoa học và kỹ thuật. Nội dung các luận án phải hướng vào giải quyết những vấn đề thiết thực trước mắt và lâu dài do thực tiễn đất nước đề ra.

Mở rộng đào tạo *trên đại học ở trong nước*, bao gồm cả phó tiến sĩ và tiến sĩ. Thực hiện việc tiêu chuẩn hoá cán bộ giảng dạy theo chức vụ khoa học.

Đặc biệt quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đúng chỗ *công nhân lành nghề*, coi đó là một lực lượng không thể thiếu trong việc đưa khoa học - kỹ thuật vào sản xuất và đời sống, nâng cao chất lượng sản phẩm; cùng với quần chúng lao động đông đảo tiến quân vào mặt trận khoa học và kỹ thuật, không ngừng phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá sản xuất. Phải ban hành các chế độ chính sách khuyến khích công nhân lành nghề tích cực công tác, ngày càng đi sâu vào nghề nghiệp.

Trên cơ sở đảm bảo sự bình đẳng thực sự về quyền lợi học tập cho mọi người và phổ cập giáo dục cho toàn dân, đảm bảo chất lượng giáo dục phổ thông, cần quan tâm đào tạo, bồi dưỡng những cán bộ khoa học và kỹ thuật giỏi, *những nhân tài của đất nước*. Cần có biện pháp để sớm phát hiện mầm mống các tài năng từ những trường phổ thông cơ sở, tiếp tục đào tạo tại các trường lớp phổ thông năng khiếu, có kế hoạch đào tạo những học sinh xuất sắc nhanh chóng trở thành những cán bộ khoa học và kỹ thuật giỏi và trẻ tuổi. Trong các trường đại học, cần xây dựng một số trường đại học về ngành trọng điểm có đủ năng lực đào tạo được những nhà khoa học và kỹ thuật giỏi cho đất nước.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, t. 42, tr. 119, 125, 128, 152-156.

CHỈ THỊ CỦA BAN BÍ THƯ

Số 115-CT/TW, ngày 7 tháng 9 năm 1981

**Về việc đẩy mạnh công tác bồi túc văn hóa
cho cán bộ và thanh niên ưu tú**

(Trích)

.....

Để thực hiện Chỉ thị 45-CT/TW, ngày 2-6-1978, của Ban Bí thư Trung ương Đảng về việc xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo và cán bộ quản lý, Nghị quyết 32-NQ/TW, ngày 20-11-1980, của Bộ Chính trị về công tác tổ chức, Ban Bí thư quyết định một số chủ trương và biện pháp lớn về công tác bồi túc văn hoá cho cán bộ và thanh niên ưu tú, như sau:

...

2. Sớm xây dựng quy hoạch bồi túc văn hoá cho cán bộ và thanh niên ưu tú, tổ chức thực hiện tốt quy hoạch đó

Ban Tổ chức Đảng phối hợp chặt chẽ với Ban Khoa giáo (hoặc Tuyên giáo) và ngành giáo dục các cấp để giúp cấp uỷ đảng nắm lại trình độ văn hoá của đội ngũ cán bộ và thanh niên ưu tú, xác định rõ mục tiêu phấn đấu cụ thể trong 5 năm 1981-1985 đối với từng loại, xây dựng quy hoạch bồi túc văn hoá cho các đối tượng này. Sau khi được cấp uỷ đảng duyệt, phải thông báo đến từng cơ quan và từng cán bộ trong diện cần học để thực hiện. Các cơ quan quản lý cán bộ phải bảo đảm cho cán bộ được học tập theo đúng quy hoạch và kế hoạch.

3. củng cố, mở rộng hệ thống trường, lớp bổ túc văn hoá cho cán bộ và thanh niên ưu tú

Các địa phương cần củng cố hoặc mở nhiều hình thức trường, lớp thích hợp:

Mỗi tỉnh, mỗi huyện cần có trường bổ túc văn hoá tập trung dành cho cán bộ và thanh niên ưu tú, trường và lớp bổ túc văn hoá nửa tập trung dành cho đối tượng thuộc diện cần học văn hoá nhưng không có điều kiện đi học ở trường tập trung. Có thể có trường riêng cho cán bộ và cho thanh niên hoặc lập hai hệ trong cùng một trường.

Mở các trường, lớp bổ túc văn hoá tại chức theo khu vực hoặc liên cơ quan, xí nghiệp, trong đó có những lớp dành riêng cho cán bộ. Đối với một số cán bộ chủ chốt của tỉnh, huyện quá bận công tác, cần cử giáo viên đặc trách việc kèm cặp và hướng dẫn tự học.

Mở các lớp bổ túc văn hoá trong trường đảng, trường của ngành và của đoàn thể quần chúng để bổ túc văn hoá trước khi bước vào học tập lý luận, chính trị, chuyên môn.

Ở các vùng dân tộc, mỗi tỉnh, mỗi huyện hoặc liên huyện cần có trường thanh niên dân tộc để bổ túc văn hoá cho cán bộ trẻ và thanh niên dân tộc. Hết sức quan tâm tuyển học sinh thuộc các dân tộc ít người ở vùng cao, vùng xa xôi hẻo lánh và vùng biên giới.

Phát triển các trường, lớp bổ túc văn hoá vừa làm vừa học ở cơ sở cho cán bộ trẻ và thanh niên ưu tú.

Bộ Giáo dục cần sớm ban hành điều lệ của các loại trường bổ túc văn hoá; ưu tiên cung cấp thiết bị và đồ dùng dạy học cho các trường.

4. Tăng cường đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên bổ túc văn hoá

Các trường bổ túc văn hoá tập trung phải có đủ cán bộ quản lý và giáo viên đồng bộ. Các loại trường, lớp bổ túc văn hoá khác phải có cán bộ quản lý và một số giáo viên chuyên trách làm nòng cốt. Ở các xã và các đơn vị sản xuất, cơ quan lớn, phải có cán bộ và giáo

viên chuyên trách công tác bổ túc văn hoá. Các cán bộ và giáo viên chuyên trách phải có kinh nghiệm giảng dạy người lớn, biết vận động quần chúng và có phẩm chất, đạo đức tốt.

Ngoài ra, cần xây dựng đội ngũ giáo viên nghiệp dư chọn từ giáo viên phổ thông, cán bộ khoa học - kỹ thuật và thanh niên có văn hoá, có nhiệt tình đối với công tác dạy bổ túc văn hoá.

Bộ Giáo dục cần tổ chức tốt việc đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên này.

5. Ngành giáo dục phải tiếp tục cải tiến chương trình, nội dung, phương pháp dạy học

Chương trình, nội dung và phương pháp dạy bổ túc văn hoá cho cán bộ và thanh niên cần phù hợp với lứa tuổi, đặc điểm tâm lý, điều kiện công tác và sản xuất... của người học. Đối với cán bộ trẻ và thanh niên ưu tú, chương trình cần bảo đảm cung cấp cho người học những kiến thức phổ thông, cơ bản, có hệ thống. Đối với cán bộ đứng tuổi, chương trình cần tinh giản, thiết thực, kết hợp kiến thức văn hoá phổ thông với kiến thức về kỹ thuật, quản lý... để có thể vận dụng ngay được vào công tác.

6. Xác định rõ nghĩa vụ học tập và có chế độ, chính sách khuyến khích cán bộ, thanh niên học tập

Cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt và thanh niên phải nhận thức rõ học tập nâng cao trình độ văn hoá là một nghĩa vụ, một trách nhiệm trong việc xây dựng chủ nghĩa xã hội. Mỗi cán bộ, bất kể ở cương vị công tác nào, nếu còn tuổi học được mà chưa đạt trình độ văn hoá quy định, đều phải phấn đấu khắc phục khó khăn, gương mẫu học tập trong các hình thức trường, lớp nêu trên.

Trong việc sử dụng, đề bạt cán bộ, cần coi trọng cả tiêu chuẩn về trình độ văn hoá.

Để khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, thanh niên học tập, Bộ Giáo dục cần sớm có kiến nghị với Hội đồng Bộ trưởng ban hành một số chế độ, chính sách thích hợp.

7. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng và trách nhiệm của các ngành, các cấp

Các cấp uỷ đảng, uỷ ban nhân dân các cấp cần nhận thức đúng đắn yêu cầu bức thiết của công tác bổ túc văn hoá cho cán bộ và thanh niên ưu tú, tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, thường xuyên kiểm tra, đôn đốc, tích cực giải quyết các điều kiện cần thiết cho công tác này. Bản thân các đồng chí trong các cấp uỷ đảng phải làm gương cho cán bộ, thanh niên và nhân dân đi học bổ túc văn hoá.

Ban tổ chức đảng các cấp có trách nhiệm chủ trì việc giúp cấp uỷ đảng xây dựng quy hoạch, sắp xếp cho cán bộ và thanh niên ưu tú luân phiên đi học đúng quy hoạch, bảo đảm cho các trường bổ túc văn hoá tập trung, nửa tập trung... tuyển sinh đủ số lượng và đúng đối tượng.

Ban khoa giáo (hoặc tuyên giáo) các cấp có trách nhiệm giúp cấp uỷ đảng theo dõi, đôn đốc, kiểm tra các ngành và các cấp dưới thực hiện các chủ trương, biện pháp về công tác bổ túc văn hoá cho cán bộ và thanh niên ưu tú; cùng với ngành giáo dục tổ chức việc tổng kết và phổ biến những kinh nghiệm tốt của các đơn vị tiên tiến.

Ngành giáo dục cần coi công tác bổ túc văn hoá cho cán bộ và thanh niên ưu tú là một trong những công tác trọng tâm, kiện toàn bộ máy quản lý công tác bổ túc văn hoá từ bộ đến cơ sở để chỉ đạo công tác này đúng với vị trí của nó.

Bộ Đại học và Trung học chuyên nghiệp và Bộ Giáo dục có kế hoạch đào tạo cán bộ có trình độ trên đại học cho ngành bổ túc văn hoá.

Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh phải đẩy mạnh phong trào học tập văn hoá trong thanh niên, giới thiệu với Đảng những đoàn viên ưu tú để Đảng có kế hoạch bồi dưỡng.

Các ngành cần xây dựng và thực hiện quy hoạch, kế hoạch bổ túc văn hoá cho cán bộ và thanh niên trong ngành gắn với quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ chuyên

môn, nghiệp vụ và công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ của ngành mình. Cần quan tâm củng cố các trường, lớp bồi túc văn hoá do ngành quản lý.

Chỉ thị này cần được phổ biến tới các tổ chức cơ sở của Đảng và mỗi cấp phải có kế hoạch thực hiện.

T/M BAN BÍ THƯ
LÊ THANH NGHỊ

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, t. 42, tr. 296-302.

**BÁO CÁO CHÍNH TRỊ
CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG,
TẠI ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU TOÀN QUỐC LẦN THỨ V**

**Do đồng chí Lê Duẩn, Tổng Bí thư
Ban Chấp hành Trung ương Đảng trình bày**

Ngày 27 tháng 3 năm 1982

(Trích)

.....

Phần II

**NHỮNG NHIỆM VỤ CHỦ YẾU VỀ KINH TẾ - XÃ HỘI
TRONG 5 NĂM 1981-1985 VÀ NHỮNG NĂM 80**

...

6. Mở rộng phân công lao động, phân bố lại và sử dụng tốt lao động trong cả nước để tăng năng suất lao động. Đây là một yêu cầu đồng thời là một nội dung chủ yếu của kế hoạch kinh tế, xã hội. Mở rộng phân công lao động tại chỗ đi đôi với phân bố lại lao động trong phạm vi cả nước, kết hợp lao động với đất đai, với các nguồn tài nguyên và tư liệu sản xuất khác sẵn có, mở mang mạnh ngành, nghề, để mọi người lao động đều có việc làm và nhanh chóng tạo ra một khối lượng sản phẩm lớn hơn. Có biện pháp khuyến khích mỗi người lao động trong từng cơ sở nêu cao nhiệt tình cách mạng và ý thức làm chủ tập thể, rèn luyện tay nghề, phát huy sáng kiến, hợp lý hoá sản xuất, cải tiến kỹ thuật, phấn đấu làm ra sản phẩm nhiều hơn và tốt hơn, với phương tiện vật

chất bằng hoặc ít hơn trước. Dựa vào sức mạnh của chế độ làm chủ tập thể, vào việc kế hoạch hoá đúng đắn và tận dụng các chính sách khuyến khích thích đáng, các biện pháp tổ chức và động viên có hiệu lực, đặc biệt là đẩy mạnh *phong trào thi đua xã hội chủ nghĩa*, để tạo cho được một sự chuyển biến mạnh về năng suất lao động cá nhân và năng suất lao động xã hội.

Trong những năm 1981-1985, phải mở rộng phân công lao động, bố trí, sử dụng tốt lực lượng lao động tại chỗ trên địa bàn huyện, đồng thời chuyển một lực lượng lớn lao động của các vùng đông dân, các thành phố, đi đến những huyện ít dân cùng đồng bào địa phương phát triển sản xuất, đi xây dựng các vùng kinh tế mới về nông nghiệp và lâm nghiệp, đi xây dựng các công trình thuỷ lợi, giao thông và công nghiệp quan trọng. Cố gắng đạt được một mức tăng đáng kể về năng suất lao động trong từng cơ sở kinh tế, nhất là trong công nghiệp và nông nghiệp. Kiên quyết tinh giản biên chế trong cơ quan nhà nước, đưa một bộ phận quan trọng cán bộ, nhân viên từ các cấp trên về tăng cường cho cơ sở và chuyển sang sản xuất.

Lực lượng *lao động kỹ thuật* hiện có phải được quản lý và sử dụng tốt hơn, đồng thời tiếp tục làm tốt hơn công tác xây dựng đội ngũ cán bộ và công nhân kỹ thuật, có chất lượng ngày càng cao, có cơ cấu ngày càng đồng bộ và hợp lý.

Phải quyết định và thi hành *chính sách dân số* đúng đắn, trong đó một công việc cực kỳ quan trọng, có ý nghĩa chiến lược về kinh tế và xã hội, mà tất cả các tổ chức đảng và chính quyền các cấp phải hết sức quan tâm và trực tiếp chăm lo, là tiếp tục đẩy mạnh cuộc *vận động sinh đẻ có kế hoạch*.

...

9. Thiết lập trật tự mới, xã hội chủ nghĩa, trên mặt trận phân phối, lưu thông, để góp phần ổn định đời sống, đẩy mạnh sản xuất, chuyển tốt tình hình kinh tế và xã hội...

...

Tiếp tục cải tiến *tiền lương*. Khẩn trương nghiên cứu phương

án và tích cực tạo điều kiện để cải cách chế độ tiền lương, gắn liền một cách đồng bộ với cải cách giá và cải tiến các khâu khác của mặt trận phân phối lưu thông, dựa trên cơ sở sản xuất có bước phát triển tốt. Trước mắt, ra sức phấn đấu bảo đảm *tiền lương* thực tế, áp dụng nguyên tắc phân phối theo lao động, gắn chặt tiền lương với năng suất lao động, mở rộng đúng đắn lương khoán, lương sản phẩm và tiền thưởng, đi đôi với cung ứng theo định lượng những mặt hàng thiết yếu mà Nhà nước quy định.

...

Phần III

NHỮNG NHIỆM VỤ VĂN HOÁ, XÃ HỘI

...

Xây dựng nền văn hoá mới, con người mới là sự nghiệp mang nội dung toàn diện. Trong đó, *hệ thống giáo dục* bao gồm giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục trung học chuyên nghiệp, dạy nghề, giáo dục đại học và trên đại học có tầm quan trọng hàng đầu.

...

... Chấn chỉnh mạng lưới các trường dạy nghề, mở rộng nhiều hình thức đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công nhân và lao động kỹ thuật cho các ngành công nghiệp cũng như cho các ngành nông nghiệp, tiểu công nghiệp, thủ công nghiệp. Sắp xếp hợp lý mạng lưới các trường trung học chuyên nghiệp; các trường đại học, đặc biệt quan tâm củng cố và nâng cao chất lượng các trường sư phạm. Có quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng tốt đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật, cán bộ quản lý kinh tế (kể cả số có trình độ trên đại học) cân đối và đồng bộ, phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế trong cả nước và ở từng vùng.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 43, tr. 38, 63, 79-80, 83, 85, 96, 99, 101-102.

**PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ
VÀ NHỮNG MỤC TIÊU CHỦ YẾU VỀ KINH TẾ
VÀ XÃ HỘI TRONG 5 NĂM (1981-1985)
VÀ NHỮNG NĂM 80**

**Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng
tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ V,
do đồng chí Phạm Văn Đồng, Ủy viên Bộ Chính trị,
Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng trình bày**

Ngày 27 tháng 3 năm 1982

(Trích)

.....

Phần thứ hai

**PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ VÀ NHỮNG MỤC TIÊU
CHỦ YẾU VỀ KINH TẾ VÀ XÃ HỘI
TRONG 5 NĂM (1981-1985) VÀ NHỮNG NĂM 80**

...

6. Lao động và dân số

Khẩn trương nghiên cứu và ban hành Luật Lao động. Giải quyết việc làm cho lao động xã hội theo hướng chủ yếu là phân công lao động tại chỗ để tham gia sản xuất nông nghiệp; mở mang ngành, nghề ở nông thôn, ở các thị xã, thành phố, nhất là tiểu công nghiệp và thủ công nghiệp; khai thác lâm nghiệp, ngư nghiệp; mở mang dịch vụ ở thành phố, v.v..

Từng tỉnh, từng huyện phải có kế hoạch sắp xếp lao động. Chú trọng giải quyết việc làm cho bộ đội xuất ngũ, cho học sinh đã ra trường, nhất là học sinh Thủ đô Hà Nội, các thành phố Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Đà Nẵng và các thành phố, thị xã khác. Các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long cần có kế hoạch và biện pháp đẩy mạnh thâm canh tăng vụ, mở rộng diện tích, mở mang ngành, nghề để nâng mức sử dụng lao động.

Tổ chức đưa một triệu người, bao gồm lao động và nhân khẩu, đi xây dựng các vùng kinh tế mới, theo ba hướng: trong địa phương, trong vùng và từ Bắc vào Nam. Sử dụng cả hai hình thức: nhân dân tự đi với sự giúp đỡ của Nhà nước để mở thêm diện tích lương thực và cây công nghiệp; Nhà nước đầu tư và đưa dân đi để xây dựng những vùng chuyên canh lớn. Giải quyết tốt các vấn đề về chính sách và tổ chức để tạo cho được phong trào cách mạng của quần chúng đi khai hoang xây dựng các vùng kinh tế mới, theo những kế hoạch được tính toán chặt chẽ, những phương án kinh tế - kỹ thuật đúng đắn và có hiệu quả vững chắc. Giảm bớt lao động và dân số phi nông nghiệp hiện quá lớn để tăng lao động cho nông nghiệp và lâm nghiệp. Có chính sách và biện pháp khuyến khích, động viên, tổ chức và giúp đỡ nhân dân thành phố, thị xã, thị trấn (kể cả người trong biên chế nhà nước) mở mang các ngành, nghề sản xuất tiểu công nghiệp, thủ công nghiệp, dịch vụ, và phát triển nông nghiệp. Điều động thêm lực lượng cán bộ kỹ thuật và quản lý kinh tế cho huyện và các hợp tác xã nông nghiệp.

Rút gọn bộ máy hành chính, kiên quyết giảm biên chế nhà nước. Thay đổi cơ cấu lao động, tăng chất lượng bộ máy nhà nước, chỉ tuyển mới vào biên chế những người đã qua đào tạo.

Đẩy mạnh giáo dục, vận động và kiên quyết áp dụng một số biện pháp hành chính - kinh tế, đồng thời tạo mọi điều kiện thuận lợi cho nhân dân thực hiện phong trào sinh đẻ có kế hoạch, để giảm tốc độ tăng dân số bình quân của cả nước từ 2,4% hằng năm xuống 1,7% vào năm 1985.

...

10. Công tác giáo dục, đào tạo và văn hoá, y tế, xã hội

...

Tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công nhân lành nghề, cán bộ khoa học, kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế, cân đối và đồng bộ, hợp với yêu cầu cách mạng trong chặng đường hiện nay và sắp tới. Sắp xếp lại mạng lưới các trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp, kết hợp tốt giữa đào tạo và lao động sản xuất. Xác định quy mô đào tạo hợp lý, mở rộng công tác đào tạo tại chức, đào tạo cán bộ cho khu vực kinh tế tập thể. Bồi dưỡng cán bộ chuyên môn đã tốt nghiệp các cấp, nhất là đào tạo trên và sau đại học. Có biện pháp thích hợp để đào tạo, bồi dưỡng công nhân và cán bộ dân tộc ít người. Kiểm kê và bố trí lại đội ngũ cán bộ chuyên môn hiện có, để sử dụng hợp lý và có hiệu quả hơn.

Sắp xếp lại các trường, lớp dạy nghề của các bộ, các địa phương và các cơ sở, cải tiến công tác tuyển sinh, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo. Xác định quy mô đào tạo công nhân hợp với yêu cầu phát triển sản xuất, rất chú trọng việc đào tạo công nhân kỹ thuật có tay nghề cao.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 43, tr. 173, 185, 217-218, 228-229.

**NGHỊ QUYẾT
CỦA HỘI NGHỊ LẦN THỨ BA
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG (KHOÁ V)**

Số 06-NQ/TW, ngày 10 tháng 12 năm 1982

**Về phương hướng, nhiệm vụ kinh tế - xã hội năm 1983
và mức phấn đấu đến năm 1985**

(Trích)

.....

II. NHIỆM VỤ, MỤC TIÊU CỦA MỘT SỐ NGÀNH CHỦ YẾU

...

7. Lao động

Nắm cho được lao động, quản lý chặt chẽ lao động, phấn đấu giải quyết việc làm cho người lao động hướng vào sản xuất nông nghiệp, đẩy mạnh chăn nuôi, mở mang ngành nghề, khai thác lâm nghiệp, ngư nghiệp, phát triển thủ công nghiệp, tiểu công nghiệp và dịch vụ ở thành phố. Đồng thời tích cực thực hiện mục tiêu "đưa một triệu người, bao gồm lao động và nhân khẩu trong cả nước đi xây dựng các vùng kinh tế mới", trong đó năm 1983 đưa 20 vạn người. Cần bố trí lao động vào những nơi đã được chuẩn bị về điều kiện sản xuất và đời sống. Từng tỉnh, huyện có kế hoạch điều chỉnh lao động trong phạm vi địa phương. Chuẩn bị ngay từ bây giờ để đến kế hoạch 5 năm sau triển khai trên quy mô lớn việc phân bố lại lao động trong phạm vi cả nước.

Có chính sách thích hợp để bố trí sử dụng hết và có hiệu quả số cán bộ đại học, trung học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật đã được đào tạo. Quan tâm sắp xếp việc làm cho bộ đội xuất ngũ và thanh niên đến tuổi lao động. Tạo điều kiện cho cán bộ về hưu còn sức khoẻ có thể tiếp tục cống hiến theo nguyện vọng và khả năng.

Cải tiến tổ chức lao động, có chính sách khuyến khích mọi người hăng hái lao động, bảo đảm lao động có hiệu quả với năng suất cao. Nghiên cứu ban hành Luật nghĩa vụ lao động, vừa vận động, vừa bắt buộc mọi người có sức lao động phải làm việc. Trong việc hợp tác lao động với nước ngoài, hết sức tranh thủ hình thức gia công; việc đưa lao động ra nước ngoài nhất thiết phải lựa chọn đúng tiêu chuẩn, giáo dục và tổ chức quản lý chặt chẽ, bảo đảm học được nghề và có ảnh hưởng tốt về chính trị.

Đẩy mạnh cuộc vận động sinh đẻ có kế hoạch, phấn đấu hạ tỷ lệ tăng dân số xuống 2,1% năm 1983 và 1,7% năm 1985.

...

III. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CẤP BÁCH VỀ PHÂN PHỐI - LƯU THÔNG

...

4. Tiền lương

Trong tình hình nền kinh tế đang có khó khăn, biên chế trong khu vực nhà nước lại quá lớn, chưa thể giải quyết một cách cơ bản vấn đề tiền lương. Trước mắt, biện pháp cơ bản và quyết định nhất để giảm bớt khó khăn về đời sống của công nhân, viên chức và các lực lượng vũ trang vẫn là tập trung sức bảo đảm cung cấp theo định lượng các mặt hàng quy định, đúng số lượng, chất lượng, thời gian và giá cả. Phải gấp rút chấn chỉnh và tăng cường hệ thống thương nghiệp, cải tiến phương thức phân phối, bảo đảm hàng hoá đến tay người tiêu dùng, kiên quyết chống tham ô, móc ngoặc trong các cơ quan, đơn vị làm công việc này.

Để giảm bớt một phần khó khăn cho công nhân, viên chức khu vực hành chính, sự nghiệp và các lực lượng vũ trang, cần định khoản phụ cấp tạm thời. Đối với khu vực sản xuất, cần xét duyệt chặt chẽ việc công nhận hoàn thành kế hoạch trên cơ sở các định mức và đơn giá hợp lý, bảo đảm môi trường quan chung; thi hành đúng đắn các chế độ lương khoán, tiền thưởng, khắc phục sự chênh lệch quá đáng về thu nhập trong nội bộ khu vực với sản xuất kinh doanh cũng như giữa sản xuất kinh doanh với hành chính, sự nghiệp.

Cùng với việc thực hiện các biện pháp trước mắt trên đây, cần sớm nghiên cứu và tích cực chuẩn bị điều kiện để tiến hành từng bước cải cách một cách cơ bản chế độ tiền lương đúng với nguyên tắc phân phối theo lao động của chủ nghĩa xã hội.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 43, tr. 710, 722, 730-731, 733, 738-739.

**PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ
KẾ HOẠCH KINH TẾ - XÃ HỘI NĂM 1984
VÀ MỨC PHẤN ĐẤU NĂM 1985**

**(Báo cáo trình Hội nghị lần thứ năm
Ban Chấp hành Trung ương Đảng)**

(Trích)

.....

Phần thứ ba

**KẾ HOẠCH KINH TẾ XÃ HỘI NĂM 1984
VÀ MỨC PHẤN ĐẤU NĂM 1985**

...

9. Dân số và lao động

a) Cần vận động sâu rộng trong các tầng lớp quần chúng, chú trọng trước hết các thành phố và vùng đồng bằng đông dân và có biện pháp tích cực để giảm tỷ lệ phát triển dân số năm 1985 còn 1,7%.

b) Hiện nay, chúng ta có gần 2 triệu lao động chưa có việc làm, trong đó gần một nửa ở lứa tuổi thanh niên. Hai năm tới, bằng mở rộng ngành, nghề, phân công tại chỗ, phân bố lại giữa các vùng, phấn đấu đến mức cao nhất *bảo đảm việc làm cho lao động xã hội*, trước hết là cho thanh niên; lấy huyện làm địa bàn cơ bản để bố trí và sử dụng tốt lao động, đất đai, mở mang ngành, nghề.

Trong nông thôn, tăng thêm lao động cho việc thâm canh, tăng vụ, mở thêm diện tích cây công nghiệp và chăn nuôi, chế biến nông sản và mở mang ngành nghề.

- Khẩn trương tổ chức tốt công tác định canh định cư, ổn định sản xuất và đời sống cho đồng bào vùng cao, bằng các biện pháp giao đất, giao rừng, sử dụng lao động và gia đình họ để đẩy mạnh sản xuất, nhất là nghề rừng và trồng cây công nghiệp để sớm chấm dứt nạn phá rừng.

- Giúp đỡ phương tiện, vật tư, tiền vốn cho phát triển nghề cá nuôi và đánh bắt tôm xuất khẩu.

- Ở các thành phố, thị xã, tổ chức lao động vào các ngành nghề tiểu, thủ công nghiệp và mạng lưới dịch vụ. Đồng thời bố trí lao động để khai thác đất đai ngoài thành và xây dựng các vùng kinh tế mới. Tận dụng lao động kỹ thuật gia công chế biến hàng xuất khẩu.

- Soát xét lại các định mức lao động, hợp lý hóa tổ chức, có chính sách khuyến khích thích đáng, bảo đảm các điều kiện cần thiết để tăng năng suất lao động trong mọi ngành kinh tế - xã hội.

c) Về phân bố lại lao động, năm 1984 tăng thêm lao động đi khai thác một phần quan trọng đất hoang hóa ở các tỉnh có trung du ở phía Bắc, các tỉnh ven biển miền Trung và Khu V. Đưa 12 vạn lao động (30 vạn nhân khẩu) đến các vùng kinh tế mới ở Tây Nguyên, Đông Nam Bộ và miền núi phía Bắc. Đồng thời, tích cực chuẩn bị điều kiện để tiếp tục thực hiện phân bố lại lao động và dân cư trong năm 1985, bảo đảm thực hiện mục tiêu của Đại hội V.

Đối với đồng bằng sông Cửu Long, bằng đẩy mạnh tăng vụ, thâm canh lúa, mở mang cây công nghiệp và ngành nghề, tiến hành phân bố lao động trong vùng cơ bản sử dụng hết đất hoang hóa và đưa ngày công lao động lên 200 công/năm. Đồng thời, khẩn trương xây dựng chương trình khai thác 50 vạn ha đất hoang làm cơ sở cho việc tiếp nhận lao động từ các địa phương khác.

Các tỉnh miền núi vừa làm tốt công tác định canh, định cư, vừa tiến hành phân vùng - quy hoạch để có thể tiếp nhận thêm lao động miền xuôi.

Điều đặc biệt là tổ chức, sử dụng tốt năng lực lao động của quân đội trên các địa bàn, để trông và bảo vệ rừng, làm đường, thủy lợi và các hoạt động sản xuất, xây dựng khác.

d) Thực hiện chính sách *lao động nghĩa vụ*. Năm 1984 dự kiến Trung ương huy động khoảng 10 vạn thanh niên xây dựng các tuyến đường giao thông, các công trình trọng điểm và vùng kinh tế mới. Ngoài ra, các tỉnh, thành phố huy động lao động nghĩa vụ để phục vụ yêu cầu sản xuất và xây dựng của địa phương.

Tính chung, nếu kể cả 30 vạn dân định canh, định cư cần được sắp xếp, thì năm 1984 sẽ phân bố lại lao động và dân cư khoảng 70 vạn người. Vấn đề cấp bách là phải có tổ chức mạnh, chính sách đầy đủ, nhất là *vốn đầu tư* thỏa đáng (bao gồm lương thực, vật liệu làm nhà, công cụ lao động, v.v.).

đ) Trong khu vực nhà nước, phải sử dụng có hiệu quả số lao động hiện có, giảm mạnh biên chế hành chính và gián tiếp sản xuất, bảo đảm tăng nhanh năng suất lao động.

...

10. Phân phối lưu thông

...

e) Tiền lương

Ngay từ đầu năm 1984, phải cải tiến một bước chế độ tiền lương, nhằm kích thích tăng năng suất lao động và góp phần bảo đảm đời sống.

Đối với công nhân, viên chức và lực lượng vũ trang, bảo đảm cung cấp ổn định, đầy đủ và kịp thời 9 mặt hàng định lượng; ngoài ra, thương nghiệp quốc doanh và hợp tác xã mua bán phải mở rộng hoạt động dịch vụ và cung cấp hàng hóa theo giá bán lẻ ổn định,

đáp ứng khoảng 50-60% nhu cầu chi bằng quỹ lương và có tính chất lương, để bảo đảm ổn định đời sống và thu tiền về.

Nghiên cứu, thực hiện việc phát phiếu mua hàng công nghiệp và lương thực, thực phẩm bổ sung ngoài định lượng cho công nhân, viên chức và lực lượng vũ trang.

...

NHỮNG BIỆN PHÁP CHỦ YẾU

Việc thực hiện các nhiệm vụ kinh tế - xã hội nêu trên đòi hỏi phải tiếp tục thực hiện và cụ thể hoá thêm các chủ trương, chính sách lớn đã đề ra trong Nghị quyết Đại hội lần thứ V của Đảng và Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba, thứ tư của Trung ương. Dưới đây, xin trình bày và nhấn mạnh một số biện pháp chủ yếu.

1. Sử dụng tốt hơn lao động, đất đai, máy móc, thiết bị vật tư và tiền vốn, nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả sản xuất xã hội

Sử dụng tốt lao động và đất đai là một vấn đề chiến lược cực kỳ quan trọng. Phải nhanh chóng bảo đảm cho mọi người có sức lao động đều có việc làm, và làm việc có kỷ luật, có kỹ thuật, có năng suất và hiệu quả cao; tiến tới sử dụng hết đất đai, từ lao động và đất đai mà tạo nguồn "tích lũy ban đầu" cho công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa. Điều quyết định nhất là bảo đảm mỗi cấp, đặc biệt là cấp huyện, thật sự làm chủ lao động và đất đai.

Trong hai năm 1984-1985, phải thực sự có chuyển biến mạnh mẽ trong lĩnh vực này. Dựa trên quy hoạch và kế hoạch sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp, đặc biệt là phát triển cây công nghiệp, mở mang tiểu công nghiệp, thủ công nghiệp mà vừa sử dụng lao động tại chỗ, vừa đưa lao động đi xây dựng các vùng kinh tế mới. Phải xúc tiến gấp công tác quy hoạch, xác định địa bàn, lập các

phương án kinh tế - kỹ thuật, phương án đầu tư và nghiên cứu các chính sách nhằm bảo đảm phân bố lao động trên quy mô lớn trong thời kỳ 1986-1990.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 44, tr. 340, 362, 377-379, 382-383, 394-395.

QUYẾT ĐỊNH CỦA BAN BÍ THƯ

Số 41-QĐ/TW, ngày 5 tháng 4 năm 1984

Về tổ chức bộ máy và biên chế các cơ quan đảng, đoàn thể

Thi hành Nghị quyết số 32-NQ/TW, ngày 20-11-1980 của Bộ Chính trị, mấy năm qua song song với việc kiện toàn cơ quan lãnh đạo của Đảng từ Trung ương đến cơ sở, bộ máy giúp việc của Trung ương, của các cấp uỷ đảng và của các đoàn thể đã được kiện toàn một bước và có những tiến bộ.

Tuy nhiên, tổ chức bộ máy có chỗ còn chưa hợp lý; có tình trạng chưa làm đúng chức trách đã quy định hoặc chức trách chưa rõ; có hiện tượng vừa "thừa", vừa "thiếu" cán bộ ở nhiều cơ quan nên chất lượng và hiệu lực của bộ máy còn hạn chế.

Những nguyên nhân chính của tình hình trên là: sự chỉ đạo về tổ chức chưa thật chặt chẽ; chưa theo đúng quy định của Ban Bí thư về quản lý việc lập tổ chức mới; việc tuyển dụng cán bộ nói chung chưa trên cơ sở xác định rõ chức danh và tiêu chuẩn; một số chính sách, chế độ phục vụ cho yêu cầu kiện toàn tổ chức, tinh giản bộ máy chậm được ban hành.

Để kiện toàn tổ chức, tinh giản biên chế các cơ quan đảng, đoàn thể, Ban Bí thư quyết định một số vấn đề sau đây:

1. Về tổ chức bộ máy

Ở cấp trung ương, Bộ Chính trị đã quyết định thống nhất hai ban Kinh tế Trung ương và Phân phối lưu thông Trung ương

thành một Ban Kinh tế Trung ương; duy trì và tăng cường các ban khác theo chức năng nhiệm vụ chung của các ban và nhiệm vụ cụ thể được giao cho từng ban.

Ban Dân vận Trung ương vẫn làm nhiệm vụ giúp Trung ương nghiên cứu, kiểm tra và quản lý cán bộ như đã xác định trong Quyết định số 93, ngày 17-3-1981 và Thông báo số 15-TB/TW, ngày 23-3-1983 của Ban Bí thư Trung ương. Về công tác nghiên cứu, nay xác định cụ thể như sau:

Ban Dân vận căn cứ vào đường lối, chính sách của Đảng trong từng thời gian, đề xuất với Trung ương các vấn đề cần nghiên cứu về công tác vận động quần chúng và công tác của các đoàn thể, chủ trì chuẩn bị các đề án chung về công tác dân vận, các chủ trương, chính sách đối với các tôn giáo, người Hoa và những vấn đề mà Ban Bí thư giao. Đảng đoàn các đoàn thể Công đoàn, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và Ban Bí thư Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh chuẩn bị các đề án về công tác của từng đoàn thể và về công tác công vận, thanh vận, phụ vận; Đảng đoàn Mặt trận nghiên cứu các đề án về công tác của mặt trận, về công tác đối với tư sản, trí thức là nhân sĩ, về hoạt động và sinh hoạt của các đoàn thể tổ chức theo tôn giáo.

Đối với các đề án do Đảng đoàn các đoàn thể và Mặt trận hoặc do Ban Bí thư Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh chuẩn bị, Ban Dân vận có trách nhiệm giúp đỡ, phối hợp nghiên cứu và xem xét lại đề án để phát biểu ý kiến với Bộ Chính trị, Ban Bí thư. Các ban, bộ và cơ quan có liên quan cần phối hợp chặt chẽ với các đoàn thể và Ban Dân vận Trung ương.

Tất cả các tỉnh uỷ, thành uỷ cần có văn phòng cấp uỷ và các ban sau đây: ban tổ chức, ban tuyên huấn, uỷ ban kiểm tra, ban kinh tế, ban nông nghiệp (ở thành phố lớn, thành uỷ có thể giao thêm một số công tác và có thể gọi là ban công tác nông thôn hoặc công tác ngoại thành).

Đối với các ban nội chính, khoa giáo, dân vận những nơi đã thành lập thì cấp uỷ phải củng cố để hoạt động thực sự. Ở những

nơi chưa lập hoặc mới quyết định, nếu ban thường vụ xét thấy chưa có điều kiện cán bộ để thành lập ban thì trước mắt chỉ cần bố trí một số cán bộ giúp theo dõi, kiểm tra về công tác nội chính (do đồng chí bí thư phụ trách), hoặc về công tác dân vận (do đồng chí uỷ viên thường vụ phụ trách công tác dân vận phụ trách); công tác khoa giáo sẽ giao cho ban tuyên huấn đổi thành ban tuyên giáo, có một phó ban phụ trách. Những nơi đã lập ban, biên chế phải rất gọn nhẹ; nói chung mỗi ban từ 5 đến 10 người (do Ban Tổ chức Trung ương bàn với các ban để quy định).

Ở các thành phố lớn cần có ban công nghiệp. Ở Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh được thành lập ban văn hoá - văn nghệ. Việc thành lập các ban dân tộc và ban tài chính - quản trị thì theo Quyết định 38-QĐ/TW, ngày 14-5-1979 và Quyết định 04-QĐ/TW, ngày 18-9-1982 của Ban Bí thư.

Về nghiên cứu lịch sử đảng bộ, các tỉnh, thành phố nói chung chỉ cần bố trí một tổ nghiên cứu lịch sử đảng bộ gồm một số cán bộ có năng lực và có kinh nghiệm do đồng chí uỷ viên thường vụ phụ trách tuyên huấn phụ trách. Tổ này cần coi trọng sử dụng các cộng tác viên.

Ở các huyện, quận, thị xã nói chung chỉ lập văn phòng cấp uỷ, các ban tổ chức, tuyên giáo và uỷ ban kiểm tra. Đối với các công tác khác chỉ cần một số ít cán bộ giúp ban thường vụ cấp uỷ theo dõi, kiểm tra; số cán bộ này đặt trong văn phòng cấp uỷ.

Trong mỗi cơ quan cần tổ chức hợp lý các vụ, cục, tổ hoặc bộ phận theo hướng gọn nhẹ, bảo đảm chất lượng của bộ máy. Các ban của Trung ương nói chung không lập các vụ, các tổ công tác chuyên trách theo dõi địa phương. Ban Bí thư giao cho Ban Tổ chức Trung ương và Văn phòng Trung ương nghiên cứu tổ chức lực lượng cán bộ theo dõi địa phương đáp ứng yêu cầu phục vụ Ban Bí thư trên cơ sở bảo đảm tốt chức trách của cả hai cơ quan nói trên. Các ban cần coi trọng sử dụng cán bộ và các tổ chức trong bộ máy nhà nước, đoàn thể và phối hợp chặt chẽ với cơ quan khác để làm

công tác nghiên cứu, không đặt ra các vụ, phòng để đơn độc nghiên cứu những vấn đề đã có cơ quan khác đảm nhiệm.

Trong các ban ở địa phương nói chung chỉ nên lập tổ hoặc nhóm công tác; trường hợp thật cần thiết mới lập phòng. Nơi các cơ quan ở tập trung thì thống nhất công tác hành chính văn thư, đánh máy chữ của các ban vào văn phòng tỉnh uỷ, thành uỷ. Những nơi cơ quan còn ở phân tán thì cấp uỷ cần có kế hoạch bố trí tập trung lại.

Các ban của Trung ương phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương nghiên cứu nhiệm vụ, tổ chức, cách làm việc và biên chế cụ thể của ban cấp dưới (nếu có). Trên cơ sở đó, Ban Tổ chức Trung ương ra văn bản hướng dẫn chung cho thống nhất. Nếu có ý kiến khác nhau thì xin ý kiến đồng chí bí thư phụ trách tổ chức và đồng chí bí thư phụ trách ban.

2. Thực hiện việc xây dựng chức danh và tiêu chuẩn nghiệp vụ các chức danh của tổ chức đảng, đoàn thể

Phải trên cơ sở xây dựng chức trách, nhiệm vụ cụ thể của tổ chức để xác định cụ thể các chức danh và tiêu chuẩn nghiệp vụ từng chức danh. Ban Tổ chức Trung ương phối hợp với các ban để nghiên cứu vấn đề này cho phù hợp với đặc điểm về tổ chức và hoạt động của đảng và các đoàn thể. Những chức danh trùng hợp với quy định đã có của Nhà nước như (bác sĩ, đánh máy, kế toán,...) thì áp dụng theo quy định của Nhà nước.

Trong khi chưa xây dựng được tiêu chuẩn nghiệp vụ các chức danh, từ nay khi tuyển chọn người vào các cơ quan đảng ở trung ương và ở cấp tỉnh, thành phố trực thuộc để làm công tác nghiên cứu, kiểm tra, phải chọn cán bộ có chất lượng, đã kinh qua công tác lãnh đạo ở các bộ, tổng cục, ở cấp tỉnh, huyện hoặc đơn vị cơ sở quốc doanh lớn, đã tốt nghiệp các trường chính trị trung cao cấp của Đảng, có khả năng bảo đảm công tác được phân công; nếu chưa tốt nghiệp đại học thì phải qua thực tế công tác, hoạt động lâu

nằm trong ngành, được bồi dưỡng những vấn đề cơ bản theo chương trình trung cấp hoặc đại học. Các cán bộ khác, các nhân viên công tác cũng phải qua đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ.

3. Về định biên và quỹ lương

Ban Tổ chức Trung ương, với sự phối hợp của các ban, sẽ bổ sung, sửa đổi các bản quy định trước đây về tiêu chuẩn định mức biên chế cho các cơ quan đảng và đoàn thể theo tinh thần coi trọng chất lượng. Cần làm thí điểm để áp dụng hình thức giao khoán quỹ lương kết hợp với quản lý biên chế theo hướng khuyến khích sử dụng ít biên chế mà vẫn bảo đảm tốt nhiệm vụ.

Trước mắt, khi xác định biên chế 1984, cần rà lại chức trách để bỏ những bộ phận thừa, những bộ phận không hợp lý, làm trùng hoặc lẫn lộn chức năng của cơ quan khác; nghiêm túc thực hiện các chính sách hiện hành về hưu trí, nghỉ mất sức, cho nghỉ dài hạn để chữa bệnh (đối với nhân viên, cán bộ ốm đau nhiều mà chưa phải nghỉ mất sức, hưu), chuyển chuyển những người bố trí công tác chưa thích hợp. Cần sửa các thủ tục gây chậm trễ việc thực hiện các chính sách nói trên.

Biên chế chính thức của từng cơ quan phải định chặt chẽ sát với số người thật cần thiết cho công việc và khả năng chọn cán bộ. Các ban của Đảng lập danh sách những người thực sự đã được xác định là dôi ra để tự giải quyết là chính (trong một thời gian ngắn) với tinh thần tích cực, đồng thời thông báo cho Ban Tổ chức Trung ương (ở địa phương báo cáo cho ban tổ chức cấp uỷ) để điều hoà từ nơi thừa sang nơi thiếu nếu có công tác phù hợp và để bố trí quỹ lương trong khi chưa bố trí được công tác thích hợp.

Từng ban, từng cơ quan, cấp uỷ cần rà xét lại tổ chức bộ máy và biên chế của mình. Ban Tổ chức Trung ương làm việc với từng ban của Trung ương để thống nhất xác định biên chế của từng ban. Trường hợp không nhất trí thì xin ý kiến của cả đồng chí bí thư phụ trách tổ chức và đồng chí bí thư phụ trách ban để giải quyết.

4. Bổ sung thêm một số chính sách phục vụ việc tinh giản bộ máy, giảm nhẹ biên chế

Ban Tổ chức Trung ương bàn với cơ quan có trách nhiệm của Nhà nước để sớm nghiên cứu bổ sung các chính sách cụ thể đối với cán bộ về hưu, mất sức, an dưỡng, nghỉ dài hạn để chữa bệnh, cho đi học, sử dụng cán bộ ngoài biên chế (cộng tác viên), bổ sung cán bộ tăng cường cho nơi có khó khăn, tạo điều kiện cho cán bộ chuyên trách công tác đảng, công tác các đoàn thể làm việc tốt.

Đối với các ban của Trung ương cần ưu tiên tăng cường cán bộ có chất lượng, bổ sung và thực hiện tốt các chính sách, chế độ nhất là về nhà ở, về nơi làm việc, v.v. tạo điều kiện cho cán bộ hoạt động có hiệu quả. Ban Tổ chức Trung ương bàn cụ thể với Ban Tài chính - Quản trị Trung ương để giải quyết vấn đề này.

5. Cải tiến một bước cách quản lý biên chế

Trên cơ sở kiểm tra chặt chẽ việc chấp hành quy chế tổ chức, tiêu chuẩn định biên; xác định rõ chức trách, nhiệm vụ của từng tổ chức, thực hiện đúng tiêu chuẩn nghiệp vụ các chức danh, sẽ giao chỉ tiêu biên chế và quỹ lương cho từng cơ quan, từng cấp ủy để ổn định trong một thời gian vài ba năm; trừ trường hợp đặc biệt mới có điều chỉnh hàng năm.

Đối với biên chế cơ quan đảng, Ban Tổ chức Trung ương hướng dẫn việc xây dựng và tổng hợp kế hoạch rồi chuyển kế hoạch này sang Ban Tài chính - Quản trị Trung ương để tính quỹ lương và kinh phí hoạt động. Các thay đổi về biên chế phải có ý kiến chính thức của Ban Tổ chức Trung ương thì cơ quan tài chính mới được giải quyết tiền lương.

Giao cho Ban Tổ chức Trung ương căn cứ vào tiêu chuẩn định biên (đã thống nhất với các đoàn thể hoặc được Thường trực Ban Bí thư cho ý kiến nếu có điểm chưa nhất trí) để định tổng số biên chế của từng đoàn thể. Các đoàn thể ở Trung ương căn cứ vào tiêu chuẩn định biên để xây dựng kế hoạch biên chế, tính kế hoạch tiền

lương, kinh phí hoạt động và phân bổ cụ thể cho các đoàn thể cấp dưới. Việc này các đoàn thể làm việc trực tiếp với các cơ quan ngân hàng, tài chính nhà nước và ban tổ chức cấp uỷ tỉnh, thành phố theo những thủ tục do Ban Tổ chức Trung ương hướng dẫn. Việc xếp lương cho cán bộ của đoàn thể vẫn theo quy chế về phân công, phân cấp quản lý cán bộ của Trung ương.

Để Nhà nước bớt "bao cấp", và góp phần tinh giản bộ máy, các đoàn thể cần nghiên cứu đề đề nghị Ban Bí thư, Hội đồng Bộ trưởng phương án tự giải quyết một phần kinh phí bằng các hoạt động lập quỹ thích hợp với tính chất hoạt động của từng đoàn thể mình (như: tổ chức lao động xây dựng các công trình của chủ nghĩa xã hội; tổ chức hoạt động văn nghệ để phục vụ là chính, đồng thời có thêm thu nhập; xuất bản sách báo...). Nghiêm cấm các hình thức lạc quyền hoặc kinh doanh có tính chất đơn thuần thương mại để lập quỹ, và các hình thức khác có thể dẫn đến làm hư hỏng cán bộ và ảnh hưởng đến uy tín của các đoàn thể.

Ban Tổ chức Trung ương có trách nhiệm theo dõi, tổng hợp tình hình các cấp uỷ, các ban của Đảng và các đoàn thể thi hành quyết định này để thường xuyên báo cáo Ban Bí thư.

T/M BAN BÍ THƯ
VÕ CHÍ CÔNG

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 45, tr. 109-114.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ SÁU
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG (KHOÁ V)
Về những nhiệm vụ cấp bách trong công tác
cải tiến quản lý kinh tế

(Trích)

.....

II. CẢI TIẾN QUẢN LÝ CÁC ĐƠN VỊ CƠ SỞ

...

B. CẢI TIẾN CƠ CHẾ QUẢN LÝ CÁC ĐƠN VỊ CƠ SỞ SẢN XUẤT

1. Đối với xí nghiệp công nghiệp quốc doanh

...

đ) *Về lao động, tiền lương và tiền thưởng*

Cải tiến *kế hoạch hoá quỹ lương* trên cơ sở định mức và đơn giá được tính toán có căn cứ và được duyệt. Xí nghiệp được nhận tiền lương theo mức độ hoàn thành chỉ tiêu giá trị sản lượng hàng hoá thực hiện và sản phẩm giao nộp. Vận dụng phổ biến *chế độ khoán sản phẩm, thực hiện hạch toán đến tổ, đội sản xuất*. Cải tiến chế độ tiền thưởng, đặc biệt chú trọng chế độ thưởng về nâng cao chất lượng sản phẩm, tiết kiệm vật tư, áp dụng tiến bộ khoa học - kỹ thuật, phát minh, sáng chế, v.v.. Giao cho giám đốc xí nghiệp

quyền lựa chọn và áp dụng các hình thức trả lương và thưởng theo chính sách và chế độ nhà nước, kể cả đối với cán bộ quản lý và cán bộ khoa học - kỹ thuật của xí nghiệp. Giao cho giám đốc xí nghiệp quyền quản lý quỹ lương, gắn việc trả lương với kết quả lao động của mỗi người.

Mở rộng quyền hạn và trách nhiệm của giám đốc xí nghiệp trong việc tuyển dụng, đào tạo, sắp xếp và cho thôi việc đối với người lao động. Thực hiện chế độ *hợp đồng lao động*, xác định rõ trách nhiệm và quyền hạn giữa người lao động và xí nghiệp.

Trên cơ sở các nguyên tắc và chủ trương quản lý đối với xí nghiệp công nghiệp nêu trên, Hội đồng Bộ trưởng quy định cơ chế quản lý phù hợp đối với các đơn vị kinh tế quốc doanh trong các ngành và lĩnh vực khác, như xây dựng, vận tải, nông, lâm, ngư nghiệp, kể cả các xí nghiệp trong quốc phòng, an ninh, và trong các lĩnh vực văn hoá, giáo dục, xã hội, v.v..

...

III. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CẤP BÁCH VỀ PHÂN PHỐI, LƯU THÔNG

...

3. Về tiền lương

Bộ Chính trị khẩn trương xem xét và thông qua phương án toàn diện cải tiến một bước chế độ tiền lương, làm cho tiền lương thật sự bảo đảm tái sản xuất sức lao động của người ăn lương, bảo đảm quan hệ hợp lý giữa các ngành nghề và tính thống nhất của chế độ tiền lương trong cả nước, bảo đảm thực hiện phân phối theo lao động.

Trong một số năm trước mắt, tiền lương phải bao gồm hai phần: phần tiền lương *ổn định* được bảo đảm bằng chế độ cung cấp những mặt hàng thiết yếu theo giá ổn định, và phần tiền lương *biến động* được bảo đảm bằng phụ cấp đất đai theo chỉ số giá sinh

hoạt từng thời gian ở từng khu vực. Trên cơ sở đẩy mạnh sản xuất và tăng cường thu mua nắm nguồn hàng trong tay nhà nước, *dành riêng quỹ hàng hoá* và tổ chức tốt việc cung cấp, bảo đảm phần tiền lương ổn định chiếm 70% tiền lương của công nhân, cán bộ.

Trong khi chuẩn bị cải tiến chế độ tiền lương, phải bảo đảm cung cấp cho công nhân, cán bộ và lực lượng vũ trang các mặt hàng thiết yếu theo đúng tiêu chuẩn, chất lượng và thời gian quy định; hạn chế bù tiền thay cung cấp hiện vật, nhất là đối với lương thực và thực phẩm. Đối với bộ phận công nhân, viên chức hiện có mức thu nhập quá thấp, nhất là cán bộ, nhân viên trong khu vực hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang, Hội đồng Bộ trưởng cần áp dụng ngay các biện pháp tích cực và thích hợp về cung cấp hiện vật hoặc phụ cấp bằng tiền. Định lại các mức ăn ca ba và giữa ca, bồi dưỡng độc hại, bảo đảm tiêu chuẩn hiện vật theo quy định.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 45, tr. 274, 282, 285, 288-290, 296-297.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ TÁM
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
(KHOÁ V)

Số 25-NQ/TW, ngày 17 tháng 6 năm 1985

Về giá - lương - tiền

(Trích)

.....

II. MỤC TIÊU VÀ PHƯƠNG HƯỚNG GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ
GIÁ - LƯƠNG - TIỀN

...

2. Tiền lương thực tế phải thực sự bảo đảm cho người ăn lương sống chủ yếu bằng tiền lương, tái sản xuất được sức lao động và phù hợp với khả năng của nền kinh tế quốc dân.

Gắn chặt tiền lương với năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động, thực hiện *phân phối theo lao động*.

Thực hiện *trả lương bằng tiền* có hàng hoá bảo đảm, xoá bỏ chế độ cung cấp hiện vật theo giá thấp, thoát ly giá trị hàng hoá.

Thực hiện *chế độ lương thống nhất trong cả nước* có tính đến sự khác biệt hợp lý giữa các vùng, các ngành; ưu đãi thoả đáng các ngành nghề nặng nhọc, độc hại, có yêu cầu nghiệp vụ, kỹ thuật cao, các ngành giáo dục, y tế, văn hoá, nghệ thuật.

...

III. NHỮNG CHỦ TRƯỞNG VÀ BIỆN PHÁP LỚN

...

2. Chủ trương, chính sách về lương

Chính sách tiền lương phải *quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động*, xoá bỏ bao cấp, từng bước khắc phục tính chất bình quân, chênh lệch bất hợp lý; phải nhằm *ổn định và từng bước cải thiện đời sống của công nhân, viên chức và các lực lượng vũ trang; phải khôi phục lại trật tự* về tiền lương, tiền thưởng trong phạm vi cả nước.

Để đạt các yêu cầu trên, cần thực hiện những chủ trương, chính sách như sau:

a) *Bãi bỏ chế độ cung cấp hiện vật theo giá bù lỗ, chuyển sang chế độ trả lương bằng tiền; xác định lại hệ thống lương cơ bản thống nhất cả nước*

Tiền lương phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động (kể cả phần nuôi người ăn theo). Trong điều kiện cụ thể của nước ta, *mức lương tối thiểu* phải bảo đảm cung cấp cho người lao động ít nhất 2.000 calo/ngày với mức chi về ăn chiếm khoảng 70% tiền lương.

Căn cứ vào mức trên, tính lại *tiền lương tối thiểu* theo mặt bằng giá mới, lấy đó làm cơ sở để tính hệ thống lương cơ bản thống nhất cho cả nước.

Bãi bỏ chế độ tem phiếu. Riêng về gạo (ở một số thành phố và khu công nghiệp lớn có thể cả chất đốt và một vài mặt hàng thực phẩm thiết yếu), ở những nơi Nhà nước chưa đủ lực lượng hàng hoá để bán lẻ bình thường cho mọi nhu cầu thì *tạm thời còn cấp sổ hoặc phiếu mua hàng* cho công nhân, viên chức.

b) *Sắp xếp lại các mức lương, thang lương, phụ cấp, tiền thưởng*

Tạm thời bố trí mức lương tối đa bằng 3,5 lần mức lương tối thiểu; mức lương tối thiểu do Bộ Chính trị phê chuẩn. Khi có nguồn tài chính khá hơn, sẽ mở rộng dần chênh lệch giữa các bậc lương.

Sắp xếp lại các thang lương, bậc lương phù hợp với trình độ, trách nhiệm và cống hiến của các loại công nhân, viên chức. Bảo đảm quan hệ hợp lý giữa các ngành nghề, đãi ngộ thoả đáng hơn các ngành nghề nặng nhọc, độc hại, các ngành nghề đòi hỏi trình độ khoa học, kỹ thuật cao, các ngành y tế, giáo dục, văn hoá, nghệ thuật. Mức lương sĩ quan và quân nhân chuyên nghiệp trong quân đội và công an phải cao hơn một ít so với các cán bộ, nhân viên ở các ngành nghề nặng nhọc.

Phụ cấp thâm niên thoả đáng đối với các ngành nghề đòi hỏi công nhân, viên chức gắn bó lâu dài với ngành nghề. Đối với tất cả các ngành nghề khác, nếu công nhân, viên chức đã đạt đến bậc cao nhất của thang lương mà vẫn tiếp tục lao động, tiếp tục cống hiến thì được hưởng phụ cấp vượt khung.

Sắp xếp lại hệ thống *phụ cấp khu vực* căn cứ vào điều kiện khí hậu và mức độ xa xôi hẻo lánh, đi lại khó khăn, điều kiện sinh hoạt vật chất và văn hoá thiếu thốn. Không áp dụng phụ cấp khu vực đối với các thành phố, thị xã ở vùng đồng bằng và ven biển.

Thực hiện rộng rãi chế độ *lương sản phẩm* trong các cơ sở sản xuất kinh doanh. Sắp xếp lại các khoản *phụ cấp và tiền thưởng từ quỹ lương*, làm cho lương cơ bản trong khu vực sản xuất kinh doanh chiếm khoảng 70% thu nhập về tiền lương.

Nghiên cứu để quy định các khoản tiền thưởng, các chế độ khuyến khích các hoạt động sáng tạo về khoa học, kỹ thuật, văn học, nghệ thuật.

c) *Phụ cấp đất đỏ*

Để bảo đảm tiền lương thực tế cho công nhân, viên chức, cần xem xét tình hình giá cả *từng quý* (hoặc *đợt xuất* khi cần thiết) để định phụ cấp đất đỏ. Phụ cấp đất đỏ do *trung ương thống nhất quy định cho từng vùng*.

Phụ cấp đất đỏ được hạch toán vào quỹ lương và vào giá thành sản phẩm.

d) *Điều chỉnh chế độ trợ cấp xã hội*

Tính lại trợ cấp hưu trí căn cứ vào mức lương cũ (trước khi về hưu) chuyển đổi sang mức lương mới.

Đối với những người nghỉ việc vì mất sức lao động, cần soát xét lại chế độ trợ cấp, bãi bỏ bao cấp, và tính lại trợ cấp theo mức lương mới.

Đối với học sinh, bãi bỏ chế độ bao cấp về sinh hoạt phí. Định lại chế độ học bổng theo hướng khuyến khích học sinh giỏi và quan tâm tới học sinh con liệt sĩ và học sinh dân tộc thiểu số.

Nghiên cứu sửa lại bệnh viện phí.

Đối với gia đình liệt sĩ, người có công với cách mạng, thương binh... đang được hưởng chế độ cung cấp theo tem phiếu thì định lại mức trợ cấp bằng tiền theo chế độ thống nhất phù hợp với mặt bằng giá mới.

Bãi bỏ chế độ cung cấp hiện vật cho người ăn theo. Đối với công nhân, viên chức có nhiều người phải nuôi dưỡng mà gặp khó khăn, thì dùng quỹ trợ cấp xã hội để trợ cấp bằng tiền.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 46, tr. 110, 116, 118-119, 125-128.

CHỈ THỊ CỦA BAN BÍ THƯ

Số 72-CT/TW, ngày 13 tháng 8 năm 1985

Về việc tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ xuất thân công nhân

Trong mấy năm qua, việc tăng cường cán bộ xuất thân công nhân đã có những chuyển biến tích cực. Một số nơi như Quảng Ninh, Hải Phòng, Hà Nội, Tổng cục Địa chất... có nhiều cố gắng và kinh nghiệm tốt về vấn đề này. Thành uỷ thành phố Hồ Chí Minh bước đầu làm tốt việc phát triển Đảng trong công nhân, tạo cơ sở để xây dựng đội ngũ cán bộ xuất thân công nhân.

Tuy nhiên việc tăng cường cán bộ xuất thân công nhân ở nhiều ngành, nhiều cấp còn chậm chạp, nhìn chung đang có hiện tượng sút giảm.

Điều đó có những nguyên nhân:

- Chưa quán triệt đầy đủ đường lối, quan điểm công tác cán bộ của Đảng, quan niệm về giai cấp công nhân chưa đúng, chưa thấy hết ý nghĩa quan trọng của vấn đề tăng cường thành phần công nhân trong Đảng, nhất là trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo. Vì vậy ít quan tâm xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân vững mạnh, trong việc đào tạo bồi dưỡng, bố trí đề bạt cán bộ, thiếu xem xét đúng mức vấn đề lựa chọn cán bộ từ giai cấp công nhân. Chỉ thị 77 của Ban Bí thư về đẩy mạnh đào tạo bồi dưỡng cán bộ thành phần công nhân nhiều nơi không triển khai thực hiện. Việc kiểm tra đôn đốc của các cơ quan lãnh đạo cấp trên thiếu chặt chẽ.

- Thiếu quy hoạch đối với cán bộ xuất thân công nhân, thiếu biện pháp tích cực và thiết thực để thu hút công nhân vào các trường lớp bổ túc văn hoá, trường lớp đại học, trung học; chế độ tuyển sinh chậm cải tiến.

- Chế độ tiền lương, tiền thưởng và phụ cấp cho công nhân đi học chưa được giải quyết thoả đáng nhằm khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho công nhân học tập.

Để khắc phục những thiếu sót trên, tăng cường ngày càng nhiều cán bộ xuất thân công nhân trong đội ngũ cán bộ đáp ứng cho yêu cầu trước mắt và lâu dài, Ban Bí thư yêu cầu các cấp uỷ đảng và các đồng chí lãnh đạo các cơ quan nhà nước, các đoàn thể nhân dân chỉ đạo tốt một số vấn đề sau:

1. Trước hết cần nhận rõ bên cạnh việc phải thường xuyên rèn luyện xây dựng lập trường tư tưởng của giai cấp công nhân trên cơ sở chủ nghĩa Mác - Lênin và đường lối của Đảng, việc tăng cường thành phần công nhân trong đội ngũ đảng viên và cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, là vấn đề có tính nguyên tắc trong công cuộc xây dựng đảng kiểu mới của chủ nghĩa Mác - Lênin, góp phần quan trọng bảo đảm tính chất giai cấp công nhân, nâng cao tính chiến đấu, tính tiên phong của Đảng.

Phải gắn việc tăng cường cán bộ xuất thân công nhân với việc thúc đẩy phong trào cách mạng của giai cấp công nhân thực hiện các nhiệm vụ chính trị; xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn lớn mạnh.

Phải đẩy mạnh phát triển Đảng trong công nhân tạo ra nguồn dồi dào cho việc lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng họ trở thành những cán bộ lãnh đạo của Đảng và của Nhà nước ở các cấp, các ngành.

Chú trọng lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ xuất thân *công nhân đại công nghiệp và công nhân nhiều đời*.

Phương hướng chủ yếu tăng cường cán bộ xuất thân công nhân trong những năm trước mắt là các đảng uỷ xí nghiệp, công, nông, lâm trường, các tỉnh uỷ, thành uỷ, quận uỷ, cán bộ lãnh đạo các xí

nghiệp, các bộ, tổng cục thuộc khối công nghiệp, các ban của Đảng, cán bộ lãnh đạo các đoàn thể quần chúng, các cơ quan nội chính.

Các xí nghiệp, công, nông, lâm trường cần phấn đấu trong một số năm đạt phân lớn thư ký công đoàn, bí thư đoàn thanh niên và đại bộ phận các giám đốc, bí thư đảng uỷ phải là cán bộ xuất thân công nhân. Các đảng uỷ, ban chấp hành công đoàn, đoàn thanh niên ở các cơ sở trên phải có tỷ lệ thích đáng uỷ viên ban chấp hành là công nhân trực tiếp sản xuất.

Trên cơ sở những quan điểm và phương hướng trên, các cấp uỷ đảng, các ban, bộ, tổng cục, các cơ sở, các trường đào tạo cán bộ, công nhân cần kiểm điểm, phê phán nghiêm khắc những thiếu sót vừa qua, kịp thời khắc phục những quan điểm chưa đúng, có biện pháp tích cực, thiết thực đẩy mạnh việc tăng cường cán bộ xuất thân công nhân trong đội ngũ cán bộ của Đảng và của Nhà nước.

2. Tăng cường công tác quy hoạch, làm tốt việc lựa chọn, đào tạo bồi dưỡng và sử dụng, đề bạt cán bộ xuất thân công nhân để mở rộng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ này một cách nhanh chóng và vững chắc.

Trong quy hoạch cán bộ chung của các địa phương, các ngành, trước hết là ở các thành phố, các tỉnh có nhiều cơ sở công nghiệp, các bộ công nghiệp, các xí nghiệp, phải coi trọng việc tăng cường cán bộ xuất thân công nhân là một nội dung quan trọng bậc nhất. Trong quy hoạch cán bộ chung đó, phải xác định mục tiêu phấn đấu nâng cao số lượng và chất lượng cán bộ xuất thân công nhân trong những năm tới, phải vạch rõ những biện pháp cụ thể, thiết thực về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đề bạt cán bộ nhằm đạt mục tiêu đó.

Phải lựa chọn và quản lý tốt *nguồn công nhân ưu tú*. Đó là những con người mới xã hội chủ nghĩa, có giác ngộ chính trị, lao động nhiệt tình, có năng suất, có hiệu quả, có ý thức tập thể, tham gia hoạt động xã hội tích cực, cầu tiến bộ.

Cần xem xét điều kiện và khả năng phát triển cụ thể của từng công nhân ưu tú mà đưa họ vào quy hoạch đào tạo trở thành công

nhân bậc cao, hoặc cán bộ khoa học kỹ thuật, hoặc cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Chỉ những công nhân ưu tú qua hoạt động trong phong trào quần chúng từ tổ sản xuất, công đoàn, đoàn thanh niên hoặc các công tác xã hội khác, khả năng quản lý, khả năng tập hợp và lãnh đạo quần chúng, được quần chúng tín nhiệm, có nhiệt tình công tác và học tập có triển vọng vươn lên, mới đưa vào quy hoạch cán bộ lãnh đạo.

Bên cạnh việc chọn những công nhân ưu tú để đào tạo cán bộ từ thấp đến cao, cần chọn những học sinh mới tốt nghiệp kỹ sư đưa xuống cơ sở sản xuất trực tiếp đứng máy hoặc làm trưởng ca, trưởng kíp phù hợp với nghề nghiệp đã đào tạo, rèn luyện trong thực tiễn lao động sản xuất rồi tiếp đó lựa chọn đào tạo trở thành cán bộ lãnh đạo.

Từng đơn vị sản xuất, từng cơ quan phải làm tốt việc lựa chọn, lên danh sách quản lý nguồn và có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thật cụ thể đối với từng người.

3. Đổi mới và đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ xuất thân công nhân

- Khôi phục và phát triển trường lớp bổ túc văn hoá tại xí nghiệp cho công nhân viên chức, trước hết cho công nhân trong diện quy hoạch. Những công nhân ưu tú từ 35 tuổi trở xuống nhất thiết phải học xong trung học phổ thông tại xí nghiệp bằng hình thức tập trung hoặc tại chức. Bộ Giáo dục cùng với Đảng đoàn Tổng Công đoàn có kế hoạch phối hợp với các địa phương, các bộ, tổng cục để thực hiện tốt chủ trương này.

- Xây dựng và mở rộng hệ thống lớp dự bị đại học tại các trường đại học và cao đẳng, ưu tiên thu hút công nhân ưu tú đã tốt nghiệp trung học phổ thông từ các xí nghiệp gửi đến học theo quy hoạch. Và sau đó chỉ cần qua một kỳ kiểm tra văn hoá, nếu thấy đủ điều kiện tiếp thu thì nhận vào học đại học hoặc cao đẳng. Phấn đấu tăng nhanh tỷ lệ sinh viên là công nhân ưu tú trong tổng số sinh viên được tuyển vào đại học, (kể cả trên đại học), cao

đảng và trung học hằng năm, nhất là các trường đại học kỹ thuật và kinh tế. Trong quá trình học tập, các xí nghiệp, các bộ, tổng cục, các tỉnh, thành, đặc khu có trách nhiệm theo dõi giúp đỡ, thực hiện các chính sách chế độ cần thiết đối với công nhân thuộc đơn vị mình cử đi học và phân phối sử dụng họ khi tốt nghiệp. Trung ương sẽ điều động một số để tăng cường cho các ngành và địa phương không có nguồn cán bộ là công nhân.

Các trường bổ túc văn hoá công nhân trung ương trước mắt cần làm tốt nhiệm vụ của mình và dần dần chuyển giao việc này cho các lớp dự bị đại học sau khi các lớp này bảo đảm tốt nhiệm vụ.

Cần mở rộng hệ thống đào tạo tại chức trong các trường đại học, các trung tâm công nghiệp lớn để đào tạo cán bộ thành phần công nhân có trình độ đại học và trên đại học.

- Từ năm 1986 trở đi, việc đào tạo cán bộ đại học, cao đẳng, trung học cho yêu cầu của các cơ sở sản xuất, trước hết cần tuyển những người đã qua sản xuất.

Bộ Đại học và Trung học chuyên nghiệp cùng các cơ quan có liên quan sớm thể chế hoá việc đổi mới phương thức tuyển sinh và nguồn tuyển này trình Hội đồng Bộ trưởng thông qua.

- Các trường đảng, trường đoàn thể, trường quản lý kinh tế, quản lý nhà nước của trung ương và các ngành cần có những lớp bồi dưỡng riêng hoặc bảo đảm tỷ lệ thích hợp chiêu sinh số học viên là công nhân đáp ứng yêu cầu quy hoạch cán bộ của các ngành, các cấp.

4. Bổ sung và cải tiến các chế độ chính sách đối với công nhân được cử đi học

Cần coi nhiệm vụ học tập của công nhân quan trọng như nhiệm vụ lao động sản xuất. Nhà nước cần có chính sách đầu tư thích đáng vào việc đào tạo, bồi dưỡng những công nhân ưu tú trở thành cán bộ.

Bộ Lao động cùng các cơ quan có liên quan nghiên cứu trình Hội đồng Bộ trưởng bổ sung và cải tiến chế độ đối với cán bộ công

nhân, viên chức đi học cho phù hợp với tình hình mới bảo đảm cho những công nhân được cử đi học không bị tụt thu nhập.

5. Tăng cường chỉ đạo thực hiện

- Các cấp uỷ đảng, các ban của Đảng, các bộ, tổng cục, các xí nghiệp, công, nông, lâm trường, các cơ sở đào tạo cán bộ cần kiểm điểm lại việc thực hiện công tác, rút ra những việc làm được, những gì chưa làm được, tìm nguyên nhân và có kế hoạch thực hiện tốt Chỉ thị này. Hằng năm trong việc kiểm điểm công tác cán bộ của các cấp, các ngành cần có phần kiểm điểm kỹ công tác đào tạo, sử dụng cán bộ thành phần công nhân và báo cáo lên cấp trên và Trung ương.

- Ban Tổ chức Trung ương phối hợp với Ban Tuyên huấn Trung ương, Ban Khoa giáo Trung ương, Đảng đoàn Tổng Công đoàn hướng dẫn, kiểm tra đôn đốc việc thực hiện Chỉ thị và từng thời gian báo cáo kết quả lên Ban Bí thư. Cần kịp thời biểu dương và phổ biến kinh nghiệm của những nơi làm tốt cũng như cần nhắc nhở, đôn đốc những nơi làm kém.

Gắn với việc tổ chức thực hiện Chỉ thị này, Ban Tổ chức Trung ương cần hướng dẫn chấn chỉnh một bước việc kê khai trong lý lịch về thành phần xã hội xuất thân.

T/M BAN BÍ THƯ
VÕ CHÍ CÔNG

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 46, tr. 244-250.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ CHÍN
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
(KHOÁ V)

Số 30-NQ/TW, ngày 17 tháng 12 năm 1985

Về phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch kinh tế,
xã hội năm 1986

(Trích)

.....

II. NHIỆM VỤ KẾ HOẠCH KINH TẾ - XÃ HỘI
NĂM 1986

...

7. Về lao động

Ngay từ đầu năm 1986, phải sắp xếp lại tổ chức và bộ máy của Nhà nước, của Đảng và của các đoàn thể ở trung ương và các tỉnh, thành, bố trí lại cán bộ, nhân viên cho đúng người, đúng việc, để mọi người làm việc có chất lượng, có hiệu quả; chuyển số người dôi ra sang khu vực sản xuất, dịch vụ.

Các thành phố, thị xã cần tổ chức liên kết với các địa phương khác để đưa lao động đến vùng nguyên liệu hoặc tạo vùng nguyên liệu từ nông sản, lâm sản, để mở mang công nghiệp địa phương, tiểu công nghiệp và thủ công nghiệp, mở rộng việc gia công hàng xuất khẩu, chế biến lương thực, thực phẩm và phát triển mạng

lưới thương nghiệp, dịch vụ. Sắp xếp, sử dụng phần lớn lao động trong huyện, trong tỉnh, theo hướng liên kết giữa xã với xã, huyện với huyện, mở thêm cơ sở của hợp tác xã, vừa phát triển kinh tế tập thể, vừa phát triển kinh tế gia đình.

Đẩy mạnh việc đưa lao động đi khai khẩn các vùng đất mới trên địa bàn cả nước theo phương châm "nơi dễ làm trước, nơi khó làm sau", "dựa vào sức dân là chính, có sự hỗ trợ tích cực của Nhà nước"... Trong năm 1986, tiếp tục đưa dân đi sản xuất theo kế hoạch đã định; bố trí lực lượng khỏe đến trước các địa bàn đã được xác định, xây dựng cơ sở vật chất và chuẩn bị các điều kiện để mùa khô năm 1986-1987 và năm 1987 đưa dân đi mạnh hơn. Cơ cấu lao động đưa đi phải bố trí đồng bộ từ cán bộ lãnh đạo Đảng, chính quyền, đoàn thể, cán bộ quản lý, công nhân kỹ thuật. Các cấp uỷ đảng và chính quyền phải lãnh đạo chặt chẽ việc đưa dân đi cũng như tiếp đón dân đến, chăm lo đời sống vật chất và văn hoá của đồng bào ở những vùng kinh tế mới.

Xúc tiến việc chuẩn bị để ban hành Pháp lệnh về nghĩa vụ lao động, bảo đảm mọi người trong độ tuổi lao động và có sức lao động đều có việc làm và phải làm việc có ích cho xã hội.

Tiếp tục thực hiện định canh định cư cho đồng bào các dân tộc thiểu số.

Tăng thêm các điều kiện, phương tiện cần thiết và bổ sung các chế độ, chính sách để tiếp tục *giảm mạnh tốc độ tăng dân số* năm 1986.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 46, tr. 383, 386, 395-396.

**NGHỊ QUYẾT
CỦA BỘ CHÍNH TRỊ**

(DỰ THẢO)

Số 306-NQ/TW, ngày 8 tháng 4 năm 1986

**Về bảo đảm quyền tự chủ sản xuất, kinh doanh
của các đơn vị kinh tế cơ sở**

(Trích)

.....

Phần thứ hai

**NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ CƠ CHẾ QUẢN LÝ
ĐỐI VỚI CÁC ĐƠN VỊ KINH TẾ CƠ SỞ**

**I. ĐỐI VỚI CÁC CƠ SỞ KINH TẾ QUỐC DOANH
(GỌI CHUNG LÀ XÍ NGHIỆP)**

...

5. Về lao động, tiền lương

a) Xí nghiệp cần sắp xếp và bố trí lại lao động, giảm số lao động gián tiếp, chủ động tìm việc làm cho số người lao động dôi ra và số người không còn điều kiện tiếp tục làm việc trong các khâu lao động nặng nhọc nhưng chưa đến tuổi nghỉ việc.

Giám đốc xí nghiệp được quyền tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng lao động theo yêu cầu sản xuất, kinh doanh; khen

thưởng, thi hành kỷ luật, cho thôi việc đối với công nhân viên chức trên cơ sở pháp luật của Nhà nước và *Luật Công đoàn*. Ưu tiên tuyển dụng con công nhân, viên chức trong đơn vị và người sở tại, trước tiên là trong diện chính sách, nhằm giải quyết việc làm cho lao động phi nông nghiệp chưa có việc và tạo nên đội ngũ công nhân nhiều đời; trong trường hợp phải tuyển dụng người ở nơi khác đến, phải bàn bạc thống nhất với địa phương sở tại để giải quyết kịp thời việc đăng ký hộ khẩu và các quyền lợi khác cho người lao động.

Tiếp tục thí điểm chế độ tuyển lao động theo hợp đồng (không vào biên chế) để Nhà nước ban hành chính sách cụ thể. Nghiên cứu hoàn chỉnh chế độ bảo hiểm lao động và ban hành *Luật Lao động*.

b) Xí nghiệp căn cứ vào thang, bảng lương của Nhà nước để tính quỹ lương kế hoạch, được chủ động áp dụng các hình thức trả lương, thưởng, mở rộng các hình thức lương khoán, lương theo sản phẩm.

Nhà nước khẩn trương sửa đổi những quy định bất hợp lý trong chế độ tiền lương hiện hành; nghiên cứu có chế độ phụ cấp thâm niên để khuyến khích thợ giỏi làm việc lâu dài trong xí nghiệp.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 47, tr. 53, 58, 66-67.

KẾT LUẬN CỦA HỘI NGHỊ BỘ CHÍNH TRỊ

Ngày 16 tháng 9 năm 1986

Bàn những biện pháp cấp bách về giá - lương - tiền (Trích)

.....

II. MỘT SỐ CHỦ TRƯỞNG CẤP BÁCH VỀ GIÁ - LƯƠNG - TIỀN

...

3. Về tiền lương và đời sống

- Trước hết phải tìm mọi cách bảo đảm việc làm cho người lao động, bảo đảm vật tư, năng lượng và những điều kiện cần thiết khác cho người đang làm việc có việc làm thường xuyên và tạo thêm ra nhiều chỗ làm việc, cả trong sản xuất và dịch vụ, cho những người lao động chưa có việc làm. Nhà nước cần sớm ban hành các chính sách khuyến khích mở rộng sản xuất, kết hợp Nhà nước tạo thêm việc làm và người lao động tự tạo ra việc làm. Muốn vậy, ngoài việc tìm kiếm thêm vật tư, chỉnh đốn tổ chức quản lý vật tư và cung ứng vật tư cho các cơ sở sản xuất như trên đã nói, Thường vụ Hội đồng Bộ trưởng cần soát lại các quy định của mình, kiểm tra chặt chẽ các văn bản hướng dẫn của các ngành để bảo đảm thực hiện tốt Nghị quyết 306 (dự thảo) của

Bộ Chính trị, thật sự phát huy quyền tự chủ của các đơn vị kinh tế cơ sở trong sản xuất, kinh doanh và trong việc chăm lo đời sống công nhân, viên chức.

- Đối với khu vực sản xuất, kinh doanh, phải chấm dứt việc bù lỗ qua ngân sách. Phải hạch toán đủ tiền lương (bao gồm cả các khoản phụ cấp, bù giá có tính chất lương) của công nhân, viên chức thuộc các tổ chức trực tiếp sản xuất, kinh doanh vào giá thành sản phẩm, để các tổ chức sản xuất, kinh doanh đó tự trang trải theo nguyên tắc hạch toán kinh tế.

- Cần khẳng định chính sách một giá là đúng và phải phấn đấu để tiến tới thực hiện thống nhất trong cả nước. Trước mắt, thực hiện đúng Nghị quyết 31 của Bộ Chính trị là: nơi nào có điều kiện về hàng và tiền thì thực hiện bán hàng theo một giá (giá kinh doanh thương nghiệp) và bù giá vào lương cho công nhân, viên chức. Nơi nào chưa có điều kiện thì trước mắt tạm thời bán cho công nhân, viên chức một số mặt hàng thiết yếu theo định lượng với giá ổn định của Nhà nước. Song cần hạn chế diện mặt hàng cũng như đối tượng bán theo định lượng với giá ổn định, tùy điều kiện cụ thể từng nơi về quỹ hàng, về ngân sách và tiền mặt mà định cho thích hợp, từ 1 đến 6 mặt hàng, không mở rộng ra nữa, không trở lại chế độ cung cấp và tem phiếu như trước đây. Ngoài những mặt hàng đó, đối với các hàng tiêu dùng khác thì bán theo phương thức kinh doanh, đấu tranh chống tư thương đầu cơ, nâng giá. Mặt hàng nào trong diện cung cấp theo định lượng với giá ổn định mà Nhà nước không bảo đảm cung cấp đủ thì cũng bù bằng tiền. Nguồn tiền bù giá vào lương cho công nhân, viên chức không thuộc khu vực sản xuất, kinh doanh do ngân sách Nhà nước đài thọ (thay cho việc bù lỗ cho thương nghiệp). Tiêu chuẩn cung cấp định lượng do Hội đồng Bộ trưởng quy định thống nhất cho từng vùng. Còn mức giá bù vào lương thì từng địa phương quy định căn cứ vào tình hình thực tế của địa phương và trung ương duyệt mức bù giá đó để bảo đảm tương quan hợp lý giữa các địa phương và các vùng trong cả nước. Trong

chỉ đạo thực hiện, cần tạo điều kiện giúp đỡ các địa phương làm theo cách phù hợp với địa phương mình.

Khi Nhà nước đã điều chỉnh giá bán lẻ các mặt hàng lương thực, thực phẩm, hàng tiêu dùng thì cũng phải điều chỉnh khoản trợ cấp đất đỏ để giữ cho đời sống công nhân, viên chức không bị giảm sút nhiều.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 47, tr. 207, 209, 214-216.

**BÁO CÁO CHÍNH TRỊ
CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM TẠI ĐẠI HỘI
ĐẠI BIỂU TOÀN QUỐC LẦN THỨ VI CỦA ĐẢNG**

**Do đồng chí Trường Chinh, Tổng Bí thư
Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá V),
Chủ tịch Hội đồng Nhà nước, trình bày**

Ngày 15 tháng 12 năm 1986

(Trích)

.....

Phần thứ hai

**NHỮNG PHƯƠNG HƯỚNG CƠ BẢN
CỦA CHÍNH SÁCH KINH TẾ, XÃ HỘI**

...

Tư tưởng chỉ đạo của kế hoạch và các chính sách kinh tế là giải phóng mọi năng lực sản xuất hiện có, khai thác mọi khả năng tiềm tàng của đất nước và sử dụng có hiệu quả sự giúp đỡ quốc tế để phát triển mạnh mẽ lực lượng sản xuất đi đôi với xây dựng và củng cố quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa. Tư tưởng chỉ đạo đó thể hiện trong các chính sách và biện pháp lớn dưới đây:

...

3. Đổi mới cơ chế quản lý kinh tế

...

Chính sách tiền lương phải đáp ứng yêu cầu cấp bách là bảo đảm tiền lương thực tế của người ăn lương trong tình hình quỹ hàng của Nhà nước chưa đủ và giá cả chưa ổn định.

Vấn đề cơ bản là phát triển sản xuất, Nhà nước nắm quỹ hàng lương thực, thực phẩm và hàng thiết yếu khác, có phương thức bán thích hợp, bảo đảm cho người ăn lương mua được hàng hoá cần thiết; hết sức hạn chế việc quay trở lại chế độ tem phiếu.

Việc thực hiện đúng nguyên tắc phân phối theo lao động đòi hỏi sửa đổi một cách căn bản chế độ tiền lương theo hướng bảo đảm yêu cầu tái sản xuất sức lao động, khắc phục tính chất bình quân, xoá bỏ từng bước phần cung cấp còn lại trong chế độ tiền lương, áp dụng các hình thức trả lương gắn chặt với kết quả lao động và hiệu quả kinh tế. Những vấn đề đó phải được giải quyết cùng với việc thực hiện chế độ hợp đồng lao động, tinh giản bộ máy quản lý hành chính nhà nước và bộ phận quản lý gián tiếp của các tổ chức sản xuất, kinh doanh. Việc thực hiện phải đi từng bước vững chắc, phù hợp với khả năng cân đối tiền - hàng và với nhịp độ tăng năng suất lao động.

...

Thưa các đồng chí,

Dưới đây xin trình bày một số *phương hướng, nhiệm vụ của chính sách xã hội*.

...

1. Kế hoạch hoá dân số, giải quyết việc làm cho người lao động

Phấn đấu *hạ tỷ lệ phát triển dân số* đến năm 1990 xuống 1,7%. Các cấp đảng, chính quyền và đoàn thể phải chỉ đạo chặt chẽ và thường xuyên cuộc vận động kế hoạch hoá dân số, coi đó là một điều kiện quan trọng để tăng thu nhập quốc dân bình quân đầu người, thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội.

Đi đôi với đầu tư mở rộng mạng lưới bảo đảm kỹ thuật phục vụ cho việc sinh đẻ có kế hoạch, cần sửa đổi các chính sách, chế độ của

Nhà nước, coi trọng các biện pháp giáo dục, văn hoá nhằm làm thay đổi tâm lý, tập quán của nhân dân, trước nhất là nam nữ thanh niên, đối với việc kế hoạch hoá gia đình. Chỉ đạo thực hiện đúng *Luật Hôn nhân và gia đình* sau khi được Quốc hội thông qua.

Bảo đảm việc làm cho người lao động, trước hết là ở thành thị và cho thanh niên, là nhiệm vụ kinh tế - xã hội hàng đầu trong những năm tới. Nhà nước cố gắng tạo thêm việc làm và có chính sách để người lao động tự tạo ra việc làm bằng cách khuyến khích phát triển kinh tế gia đình, khai thác mọi tiềm năng của các thành phần kinh tế khác, kể cả thành phần kinh tế tư bản tư nhân. Ban hành và thực hiện *Luật Lao động*.

Phương hướng giải quyết việc làm là mở mang ngành nghề tại chỗ để thu hút số lao động thừa và mới tăng, di dời với phân bố lao động đến các địa bàn khác, vừa nhằm vào lĩnh vực nông nghiệp, vừa phát triển thủ công nghiệp, tiểu công nghiệp, dịch vụ và các ngành sản xuất khác, làm hàng xuất khẩu và gia công.

Mở rộng hợp tác lao động với nước ngoài kết hợp với việc đào tạo tay nghề cho thanh niên và nâng cao trình độ cho chuyên gia; bố trí cơ cấu ngành nghề thích hợp; chọn lựa người đúng tiêu chuẩn; quản lý chặt chẽ về tổ chức và tư tưởng. Cùng với nước sở tại, chăm sóc đời sống vật chất, văn hoá của những người đi lao động ở nước đó; tổ chức chu đáo việc gửi tiền, hàng hoá về cho gia đình. Sắp xếp việc làm cho những người đã làm việc, học nghề ở nước ngoài về.

Đẩy mạnh công tác định canh, định cư ở miền núi gắn liền với việc quy hoạch, xây dựng kinh tế trên địa bàn huyện. Bổ sung chính sách đối với việc xây dựng các vùng kinh tế mới và công tác định canh, định cư, xây dựng kết cấu hạ tầng kinh tế và xã hội, tạo điều kiện cho người mới đến ổn định sản xuất và đời sống.

Trong khu vực nhà nước, giảm mạnh số lao động gián tiếp và quản lý hành chính, chuyển sang sản xuất và dịch vụ.

...

3. Chăm lo đáp ứng các nhu cầu giáo dục, văn hoá, bảo vệ và tăng cường sức khoẻ của nhân dân

...

Về sự nghiệp giáo dục

...

Mở rộng và củng cố các trường, các lớp dạy nghề để đào tạo, bồi dưỡng công nhân lành nghề, phát triển các trung tâm dạy nghề rộng rãi cho thanh niên và nhân dân lao động. Sắp xếp lại mạng lưới các trường đại học và trung học chuyên nghiệp, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ giảng dạy và quản lý, nhanh chóng hình thành đội ngũ cán bộ chuyên môn đầu ngành. Đi đôi với việc nâng cao chất lượng đào tạo chuyên môn và năng lực thực hành, coi trọng giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, pháp luật, giáo dục thể chất và giáo dục quốc phòng. Kết hợp giảng dạy, học tập với lao động sản xuất, thực nghiệm và nghiên cứu khoa học, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật. Chuẩn bị cho thanh niên bước vào cuộc sống lao động sản xuất và chiến đấu, hiều và làm tốt nghĩa vụ công dân.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 47, tr. 345, 379, 395, 405-406, 420-425.

**PHƯƠNG HƯỚNG, MỤC TIÊU CHỦ YẾU
PHÁT TRIỂN KINH TẾ, XÃ HỘI
TRONG 5 NĂM 1986-1990**

**Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương
Đảng Cộng sản Việt Nam tại Đại hội đại biểu
toàn quốc lần thứ VI của Đảng
Do đồng chí Võ Văn Kiệt, Ủy viên Bộ Chính trị
Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa V),
Phó Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng, trình bày**

Ngày 15 tháng 12 năm 1986

(Trích)

.....

III. GIÁ CẢ, THƯƠNG NGHIỆP, TÀI CHÍNH, TIỀN TỆ

...

Tiền lương của công nhân, viên chức phải được điều chỉnh tương ứng với hệ thống giá và mức giá đã hình thành trong thực tế. Nhà nước cần bảo đảm có đủ quỹ hàng hoá bán bình thường cho người hưởng lương. Trong tình hình quỹ hàng của Nhà nước chưa đủ và giá cả chưa ổn định, phải có phương thức bán thích hợp, bảo đảm cho người hưởng lương mua được hàng hoá cần thiết.

...

V. CÁC VẤN ĐỀ XÃ HỘI VÀ ĐỜI SỐNG NHÂN DÂN

...

Trên cơ sở sắp xếp và tổ chức lại sản xuất và công tác, bố trí cho những người đang làm việc có đủ việc làm, có điều kiện làm việc với năng suất cao. Chế độ tiền lương, các thang lương, bậc lương phải được sửa đổi và bổ sung nhằm thực hiện tốt nguyên tắc phân phối theo lao động; mức lương phải được điều chỉnh tương ứng với mức giá hình thành trong thực tế. Đối với lao động xã hội, phải bằng mọi cách, giải quyết việc làm cho phần lớn số lao động mới tăng, nhất là thanh niên và học sinh. Sớm ban hành *Luật nghĩa vụ lao động* đối với thanh niên.

Yêu cầu cấp bách là sắp xếp lại và tinh giản bộ máy quản lý hành chính nhà nước, đặc biệt là giảm hẳn các tổ chức trung gian, như cục, vụ, phòng, ban, chuyển sang cách làm việc trực tiếp theo lối chuyên gia. Bộ máy các uỷ ban nhân dân địa phương, kể cả tỉnh, thành phố và huyện, cũng phải tổ chức lại gọn và tinh, đủ năng lực quản lý trên lãnh thổ.

Theo hướng sử dụng các thành phần kinh tế, ban hành các chính sách mở đường cho người lao động tự tạo việc làm bằng mọi hình thức, với quy mô và trình độ thích hợp, kể cả hình thức thuê mướn nhân công theo đúng luật pháp Nhà nước.

Ở các thành phố của nước ta, đang còn hàng chục vạn người lao động chưa có việc làm, trong số đó, nhiều người có trình độ văn hoá, có hiểu biết kỹ thuật. Chúng ta phải phát huy thế mạnh của họ, hướng vào khu vực sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, dịch vụ và gia công hàng xuất khẩu, phát triển kinh tế gia đình. Đồng thời, gắn với quy hoạch phân bố lại lao động, đưa một bộ phận ra ngoại thành xây dựng vành đai thực phẩm, đưa đi các vùng kinh tế mới; tổ chức các đội lao động nghĩa vụ của thanh niên phục vụ các công trình trọng điểm.

Số lao động tăng thêm ở nông thôn trước hết được sử dụng vào việc đẩy mạnh thâm canh, tăng vụ, khai hoang, trồng rừng, nuôi cá và phát triển ngành, nghề. Nhà nước khuyến khích phát triển kinh tế gia đình, kinh tế vườn theo quy hoạch, thực hiện các chính

sách khuyến khích như cho vay vốn, cung cấp giống và tạo các điều kiện thuận lợi về thị trường và giá cả để tiêu thụ sản phẩm.

Tình hình phân bố không đồng đều lao động và dân cư giữa các vùng đang đặt ra cho chúng ta một nhiệm vụ to lớn là phân bố lại lao động và dân cư trên quy mô từng vùng và cả nước. Ở những nơi thừa lao động nhưng thiếu đất, như đồng bằng Bắc Bộ, một mặt, sử dụng hết những diện tích đất đai còn hoang hoá, đồi trọc và phát triển ngành, nghề; mặt khác, đưa một bộ phận dân cư đi các vùng kinh tế mới, chủ yếu là vào Tây Nguyên. Ở những vùng thừa lao động, nhưng còn đất, như các tỉnh Khu IV, ven biển miền Trung, trung du miền Bắc thì chủ yếu là thực hiện việc phân bố lại lao động trong phạm vi tỉnh, huyện, để đến cuối 5 năm này, cơ bản sử dụng hết đất đai và lao động trong khu vực. Những vùng nhiều đất, nhưng thiếu lao động (miền núi phía bắc, Tây Nguyên và Đông Nam Bộ), vừa phải giải quyết những vấn đề lao động trong nội bộ vùng, vừa chuẩn bị các điều kiện cần thiết để đón nhận lao động và dân cư các nơi khác đến. Ở miền Đông Nam Bộ, việc bổ sung lao động gắn với việc phát triển cây công nghiệp dài ngày. Ở đồng bằng sông Cửu Long, nơi còn nhiều đất đai phì nhiêu chưa được khai phá, chủ yếu là điều hoà lao động trong nội bộ vùng, có tiếp nhận một phần lao động từ nơi khác đến.

Du canh, du cư vốn là một di sản của lịch sử, đã kéo dài tình trạng lạc hậu và nghèo khổ của đồng bào các dân tộc, làm tiêu hao vốn rừng quốc gia. Đây không chỉ là vấn đề kinh tế, xã hội quan trọng, mà còn là vấn đề an ninh và quốc phòng. Vì vậy, trong những năm tới, đi đôi với việc phân bố lao động, cần đầu tư thoả đáng về lương thực, vật tư, tiền vốn để thực hiện định canh, định cư được phần lớn số đồng bào còn du canh, du cư ở các vùng, chủ yếu là ở các tỉnh miền núi Tây Nguyên.

...

Đối với giáo dục chuyên nghiệp, cải tiến việc tuyển sinh theo hướng gắn chặt đào tạo với phân bố, sử dụng. Thực hiện hình thức thi tuyển quốc gia cho nhu cầu phát triển của Nhà nước và hình

thức chọn, cử người ở các địa phương vào học các ngành nông, lâm, ngư nghiệp, công nghiệp nhẹ, sư phạm, kinh tế, y tế... để bảo đảm nhu cầu cán bộ của các địa phương; chú ý đào tạo cán bộ trung học chuyên nghiệp, nhất là cho đồng bằng sông Cửu Long và miền núi. Cải thiện điều kiện sinh sống của học sinh nội trú để có sức khoẻ học tập. Mở thêm các lớp chuyên tu, tại chức.

Để đáp ứng nhu cầu của một số đông người lao động, cần quan tâm củng cố và phát triển bổ túc văn hoá, nhất là trong các công, nông, lâm trường và khu công nghiệp.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 47, tr. 481, 512, 514, 520-523, 527-528.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ HAI
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
(KHOÁ VI)

Ngày 9 tháng 4 năm 1987

Giải quyết những vấn đề cấp bách
về phân phối, lưu thông

(Trích)

.....

Phần I

MỤC TIÊU, CHÍNH SÁCH VÀ BIỆN PHÁP GIẢI QUYẾT
MỘT BƯỚC NHỮNG VẤN ĐỀ CẤP BÁCH VỀ PHÂN PHỐI,
LƯU THÔNG

...

II. CHÍNH SÁCH VÀ BIỆN PHÁP GIẢI QUYẾT TIỀN LƯƠNG
VÀ ĐỜI SỐNG CỦA CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC
VÀ LỰC LƯỢNG VŨ TRANG

Yêu cầu bức thiết là giảm bớt khó khăn, dần dần ổn định đời sống của công nhân, viên chức, lực lượng vũ trang, giải quyết một cách tích cực và vững chắc, từng bước, phù hợp với kết quả sản xuất, với khả năng cân đối ngân sách, cân đối tiền - hàng.

Phải có những biện pháp toàn diện để đáp ứng yêu cầu đó, quan trọng nhất là việc giải quyết lương phải gắn với giảm được nhịp độ tăng giá trên thị trường xã hội; khuyến khích và giúp đỡ phát triển kinh tế gia đình trong sản xuất và dịch vụ; cho phép công nhân, viên chức được lao động cá thể ngoài giờ chính quyền.

Tình hình hiện nay chưa cho phép sửa đổi ngay chế độ tiền lương ban hành tháng 9-1985, mà chỉ có thể điều chỉnh bộ phận, chủ yếu là đối với một số thang, bậc lương công nhân kỹ thuật và cán bộ khoa học, kỹ thuật, đồng thời dùng hình thức lương sản phẩm và tiền thưởng để khắc phục một phần tính chất bình quân và những chỗ không hợp lý trong chế độ lương hiện hành.

1. Đối với quân đội và công an

Bảo đảm cung cấp cho chiến sĩ và hạ sĩ quan đủ lương thực, thực phẩm, quân trang quân dụng, theo định lượng, đúng thời gian và địa điểm; ưu tiên cho các lực lượng ở tuyến đầu và ở những nơi khó khăn. Đối với sĩ quan và quân nhân chuyên nghiệp, thực hiện bù giá vào lương như công nhân, viên chức. Chấn chỉnh công tác hậu cần, bảo đảm phân phối công bằng thực hiện có nền nếp chế độ hạch toán và báo cáo công khai với cán bộ và chiến sĩ.

2. Đối với công nhân, viên chức khu vực sản xuất

Phấn đấu khôi phục tiền lương thực tế ngang mức đã quy định tháng 9-1985 và hạch toán đầy đủ vào giá thành sản phẩm hoặc phí lưu thông trên cơ sở xí nghiệp phát triển và nâng cao hiệu quả sản xuất, tự trang trải quỹ tiền lương, bảo đảm thực hiện kế hoạch nhà nước, trong đó có các khoản nộp ngân sách; chấm dứt việc dùng sản phẩm hoặc các khoản thu nhập không chính đáng để trả lương, thưởng, phân phối nội bộ. Đối với một số xí nghiệp chưa đủ sức tự trang trải, thì Nhà nước sẽ xử lý từng trường hợp riêng biệt.

Thực hiện rộng rãi chế độ *lương khoán*, *lương sản phẩm* đi đôi với soát xét lại định mức và thực hiện chặt chẽ việc nghiệm thu sản phẩm.

Đối với *tiền thưởng* cuối năm ngoài quỹ lương, cần tạm thời quy định giới hạn tối đa để hạn chế mức chênh lệch quá đáng về thu nhập giữa các xí nghiệp. Đặc biệt khuyến khích việc thưởng sáng chế, sáng kiến cải tiến kỹ thuật; tiền thưởng này tính theo tỉ lệ so với số tiền tiết kiệm hoặc lợi nhuận do các sáng chế, sáng kiến đó mang lại, không giới hạn số tuyệt đối.

3. Đối với công nhân, viên chức khu vực hành chính, sự nghiệp

Từng bước khôi phục tiền lương thực tế ngang mức quy định tháng 9-1985.

Những nơi có điều kiện thì thực hiện bù giá vào lương theo cơ cấu hiện vật của tiền lương tối thiểu đã quy định tháng 9-1985, và tính theo giá kinh doanh thương nghiệp; trước mắt mức bù đạt được bao nhiêu % tiền lương thực tế tháng 9-1985 sẽ do các tỉnh, thành phố quyết định tùy điều kiện cụ thể về cân đối tiền - hàng, cân đối ngân sách của địa phương và thỏa thuận với Bộ Tài chính để giải quyết thống nhất cho công nhân, viên chức thuộc ngân sách trung ương sống trên đất địa phương. Hội đồng Bộ trưởng chỉ đạo, hướng dẫn chặt chẽ mức bù giá để không gây ra những biến động xấu và tránh tình trạng quá chênh lệch giữa các địa phương và các ngành.

Đối với những nơi trước mắt chưa bù giá vào lương hoặc chỉ bù giá vào lương trong phạm vi sáu mặt hàng định lượng, thực hiện *trợ cấp khó khăn* theo khả năng ngân sách.

- *Đối với cán bộ khoa học, kỹ thuật*: khuyến khích và tạo điều kiện cho các cơ sở nghiên cứu khoa học, kỹ thuật, các cán bộ khoa học kỹ thuật quan hệ trực tiếp với các tổ chức và cơ sở sản xuất, kinh doanh bằng nhiều hình thức (ký kết hợp đồng nghiên cứu và triển khai, bán sáng chế); qua đó, tăng thêm thu nhập theo hiệu quả cống hiến đối với sản xuất. Chuyển dần các cơ sở nghiên cứu

ứng dụng và triển khai kỹ thuật sang chế độ hạch toán kinh tế, tự bù đắp một phần hoặc toàn bộ chi phí.

- *Đối với công nhân, viên chức ngành giáo dục, y tế:* ngoài những biện pháp chung, được phép mở lớp dạy học và khám bệnh ngoài giờ do trường học và bệnh viện tổ chức để góp phần cải thiện đời sống của công nhân, viên chức hai ngành này.

Đối với các cơ quan quản lý hành chính và bộ phận gián tiếp sản xuất: sắp xếp lại tổ chức bộ máy và giảm mạnh biên chế trên cơ sở phân rõ chức năng quản lý hành chính nhà nước với chức năng quản lý sản xuất, kinh doanh. Thực hiện việc khoán quỹ lương cho những cơ quan đã định lại tổ chức và biên chế. Định tỷ lệ hợp lý số người gián tiếp sản xuất. Giúp đỡ về vật tư, tiền vốn và thực hiện các chính sách khuyến khích người dôi ra trong khu vực hành chính và trong bộ máy gián tiếp sản xuất chuyển sang trực tiếp sản xuất và hoạt động dịch vụ, kể cả chuyển sang khu vực kinh tế tập thể.

Đối với cán bộ xã và phường, điều chỉnh tiền phụ cấp hiện hành theo thời giá, khẩn trương nghiên cứu để sớm có chính sách đãi ngộ thỏa đáng hơn.

Trợ cấp đối với *người về hưu và những người hưởng trợ cấp xã hội* được điều chỉnh tương ứng với mức giải quyết về tiền lương cho công nhân, viên chức ở khu vực hành chính, sự nghiệp. Tìm mọi biện pháp giúp đỡ những người đang gặp nhiều khó khăn trong đời sống, đặc biệt là thương binh nặng, gia đình liệt sĩ neo đơn và những cán bộ cách mạng lão thành đã về hưu.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 48, tr. 94, 110-114.

**KẾT LUẬN
CỦA BỘ CHÍNH TRỊ
TẠI HỘI NGHỊ TRUNG ƯƠNG LẦN THỨ BA**

Số 03-NQ/TW, ngày 28 tháng 8 năm 1987

**Về những chủ trương và biện pháp cấp bách nhằm
tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương lần thứ hai**

(Trích)

.....

**II. NHỮNG CHỦ TRƯỞNG VÀ BIỆN PHÁP
CẤP BÁCH TRƯỚC MẮT**

...

B. VỀ LƯƠNG

Thực hiện thống nhất chế độ tiền lương, cách tính lương và mức tiền lương trong phạm vi cả nước, chấm dứt tình trạng mỗi nơi làm một cách.

Trong tình hình hiện nay, chưa thể khôi phục ngay tiền lương thực tế ngang mức lương tháng 9-1985, chưa đủ điều kiện trả lương hoàn toàn bằng tiền một cách bình thường và bán mọi mặt hàng thiết yếu theo một giá kinh doanh thương nghiệp.

Trong khu vực sản xuất vật chất, mức lương được quy định bằng 70% tiền lương cơ bản thực tế tháng 9-1985 để thống nhất hạch toán trong các xí nghiệp và làm căn cứ tính toán đơn giá tiền

lương trong giá thành. Các xí nghiệp sản xuất làm ăn giỏi, đạt hiệu quả kinh tế cao, có thể dùng tiền để thưởng cho công nhân, nhưng trong hoàn cảnh hiện nay, mức tiền lương và thưởng cũng không vượt quá 100% mức lương thực tế tháng 9-1985. Các cá nhân, xí nghiệp sản xuất làm ăn kém, thì không có thưởng.

Mức lương và thưởng *trong các ngành lưu thông* (lương thực, nội thương, ngoại thương, vật tư, ăn uống...) cần được kiểm soát chặt chẽ không để định cao hơn so với các ngành trực tiếp sản xuất vật chất.

Đối với các lực lượng vũ trang, những người hưởng lương được hưởng mức lương ít nhất bằng 60% mức lương thực tế tháng 9-1985. Xem xét giải quyết với mức khá hơn đối với số ở các tuyến biên giới phía bắc và các lực lượng đang làm nhiệm vụ quốc tế.

Đối với các chiến sĩ, phải bảo đảm cung cấp bằng hiện vật theo những định mức và định lượng. Tổng cục Hậu cần cùng các ngành và các địa phương có liên quan định ra phương thức cung ứng thuận tiện nhất cho chiến sĩ trong lực lượng vũ trang; tuyệt đối không để những vướng mắc trong quan hệ về vốn, về giá giữa các ngành chủ quản với các địa phương làm ảnh hưởng đến việc cung ứng hiện vật theo định lượng.

Đối với khu vực hành chính, sự nghiệp: mức lương thực tế được quy định bằng 55% mức lương thực tế tháng 9-1985.

Dựa trên mối quan hệ tỷ lệ chung về các mức lương trên đây, Thường vụ Hội đồng Bộ trưởng xem xét giải quyết cụ thể các chế độ trợ cấp đối với những gia đình đông người ăn theo, trợ cấp, phụ cấp cho các đối tượng thuộc diện chính sách ưu tiên, ưu đãi và trợ cấp xã hội, ưu tiên đặc biệt cho các thương - bệnh binh nặng; giải quyết chế độ phụ cấp đối với các cán bộ xã, phường.

Với mức lương nói trên, những người hưởng lương vẫn phải tiếp tục chịu đựng nhiều khó khăn trong đời sống. Trên cơ sở tăng năng suất lao động xã hội và nguồn thu ngân sách sẽ tiếp tục giải quyết từng bước vấn đề tiền lương.

Nhà nước xác định số mặt hàng thiết yếu cần định lượng cho cán bộ, công nhân viên chức thích hợp với từng vùng (ví dụ miền núi có thể không cần chất đốt mà cần muối) nhưng không quá sáu mặt hàng. Giá sáu mặt hàng thiết yếu định lượng cung ứng trong lương do Nhà nước định thống nhất trong cả nước, hoặc theo vùng. Các ngành, các cấp, các đơn vị cơ sở phải chấp hành nghiêm chỉnh. Những nơi đã bù giá vào lương thì cho tiếp tục làm, nhưng mức bù không được vượt quá mức lương thực tế theo quy định chung nói trên. Nơi nào đã bù giá ở mức cao phải rút xuống theo quy định thống nhất.

Để giảm bớt lượng tiền mặt ra thị trường, trả lương một phần bằng hiện vật, một phần bằng tiền mặt, làm thử ở một số nơi rồi mở rộng.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 48, tr. 304, 310-312.

**NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG**

Số 03-NQ/TW, ngày 28 tháng 8 năm 1987

**Về chuyển hoạt động của các đơn vị kinh tế cơ sở
quốc doanh sang hạch toán kinh doanh xã hội chủ nghĩa,
đổi mới quản lý nhà nước về kinh tế**

(Trích)

.....

Phần thứ hai

**THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ TỰ CHỦ SẢN XUẤT KINH DOANH
CỦA CÁC ĐƠN VỊ KINH TẾ CƠ SỞ**

**I. CHẾ ĐỘ TỰ CHỦ SẢN XUẤT KINH DOANH
CỦA CÁC XÍ NGHIỆP QUỐC DOANH**

...

4. Về lao động, tiền lương

- Xí nghiệp có quyền chủ động bố trí sản xuất, bộ máy quản lý và sắp xếp lao động theo yêu cầu sản xuất, kinh doanh, bố trí việc làm và tạo điều kiện cho số lao động dôi ra có việc làm. Trường hợp xí nghiệp có khó khăn, Nhà nước có thể trợ giúp một phần. Rút kinh nghiệm những nơi làm thử để mở rộng việc thực hiện chế độ lao động theo hợp đồng có bảo hiểm xã hội và có tính thâm niên

thay cho chế độ lao động trong biên chế. Quy định các chức danh và đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, kiểm tra cán bộ, công nhân theo chức danh.

Giám đốc xí nghiệp được quyền tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng lao động; coi trọng phát huy dân chủ, tham khảo ý kiến của tập thể lao động, tổ chức đảng và đoàn thể...; ưu tiên tuyển dụng lao động của địa phương sở tại và phải có sự thoả thuận của uỷ ban nhân dân địa phương nơi xí nghiệp đóng về tiêu chuẩn và số lượng người được nhận từ địa phương khác đến.

Giám đốc được quyền khen thưởng và thi hành kỷ luật công nhân, viên chức trong xí nghiệp đến hình thức buộc thôi việc theo đúng pháp luật của Nhà nước và nội quy của xí nghiệp.

- Tiền lương và toàn bộ thu nhập của công nhân, viên chức phụ thuộc vào hiệu quả kinh doanh cuối cùng của xí nghiệp và kết quả lao động của từng người. Xí nghiệp căn cứ vào thang lương, bậc lương do Nhà nước quy định để tính đơn giá tiền lương trong sản phẩm theo các định mức kinh tế kỹ thuật được xác định hợp lý và chặt chẽ; đơn giá đó được điều chỉnh theo tình hình giá cả biến động từng thời kỳ. Quỹ lương của xí nghiệp được xác định tương ứng với khối lượng sản phẩm và đơn giá lương. Xí nghiệp dựa trên cơ sở đó chủ động quản lý quỹ lương và lựa chọn hình thức trả lương.

Nhà nước chỉ quy định mức lương tối thiểu, không khống chế mức thu nhập tối đa dựa trên hiệu quả kinh doanh hợp pháp của xí nghiệp và kết quả về năng suất, chất lượng của người lao động. Trước mắt, trong khi chưa ban hành thuế thu nhập, Nhà nước có chính sách điều tiết thích hợp đối với những xí nghiệp có mức thu nhập thực tế của công nhân, viên chức (kể cả lương, quỹ thưởng, quỹ phúc lợi tính bình quân đầu người) quá cao so với điều kiện chung. Nhà nước có biện pháp ngăn ngừa và xử lý nghiêm minh những nguồn thu nhập bất hợp pháp và không chính đáng.

Xí nghiệp có trách nhiệm trích nộp đầy đủ quỹ bảo hiểm xã hội và tổ chức tốt công tác bảo hộ lao động, công tác vệ sinh công nghiệp.

Ban hành chế độ bảo hiểm xã hội và các quy định về chế độ lao động nhằm bảo vệ người lao động tại các cơ sở; nghiên cứu ban hành Luật Lao động.

...

Phần thứ tư

ĐỔI MỚI CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

Cơ chế mới về quản lý kinh tế đặt ra những yêu cầu mới đối với cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, cán bộ quản lý ở đơn vị kinh tế cơ sở, và đòi hỏi công tác cán bộ phải được đổi mới một cách cơ bản.

1. Thực sự đổi mới về quan điểm xem xét, đánh giá, lựa chọn cán bộ.

Tiêu chuẩn cơ bản về phẩm chất và năng lực của cán bộ lãnh đạo và quản lý kinh tế hiện nay là *thái độ tích cực đối với công cuộc đổi mới và năng lực thực hiện thắng lợi nhiệm vụ đổi mới, thể hiện bằng hiệu quả thực hiện việc đổi mới cơ chế quản lý kinh tế theo đúng đường lối, chủ trương của Đảng*. Cán bộ lãnh đạo, quản lý dù ở cương vị nào đều phải quán triệt Nghị quyết Đại hội VI và các Nghị quyết của Trung ương, có năng lực quản lý, có phẩm chất, đạo đức cách mạng.

Năng lực của cán bộ quản lý phải thể hiện ở khả năng vận dụng đúng đắn đường lối, quan điểm của Đảng, đề ra các biện pháp thiết thực và sáng tạo để tổ chức thực hiện có hiệu quả; biết tập hợp quần chúng và phát huy nhiệt tình, trí tuệ của quần chúng; có ý thức tổ chức và kỷ luật cao, đồng thời biết quyết đoán và dám chịu trách nhiệm; luôn trau dồi trình độ mọi mặt để đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao.

Cán bộ quản lý nhà nước (trước hết là bộ trưởng, chủ tịch uỷ ban nhân dân cấp tỉnh, thành) phải hiểu biết về kinh tế và am hiểu về kỹ thuật, nắm vững các tri thức về quản lý nhà nước, biết cụ thể hoá, thể chế hoá đường lối, quan điểm của Đảng thành quy

hoạch, kế hoạch, chính sách và các chủ trương về kinh tế - xã hội; biết hướng dẫn và kiểm tra việc thực hiện; có hiểu biết về công tác đảng và công tác quần chúng; biết làm việc với cán bộ dưới quyền.

Giám đốc, tổng giám đốc các đơn vị kinh tế cơ sở phải biết kinh doanh và có bản lĩnh kinh doanh theo cơ chế quản lý mới; biết pháp luật kinh doanh trong nước và quốc tế; có khả năng nắm bắt thị trường trong nước và thế giới; năng động và quyết đoán; biết làm việc với các tổ chức, các cán bộ và quần chúng ở cơ sở.

2. Xây dựng và thực hiện cơ chế bảo đảm tính chủ động và khách quan trong việc tạo nguồn, phát hiện, tuyển chọn và sàng lọc cán bộ, trên nguyên tắc *dân chủ hoá, công khai hoá*. Phải xây dựng ngay quy hoạch cán bộ, cải tiến quy chế phân cấp quản lý cán bộ, sửa đổi những chính sách không còn phù hợp.

Phải bảo đảm dân chủ thực sự trong việc các cơ quan dân cử lựa chọn cán bộ quản lý nhà nước các cấp, có sự lãnh đạo đúng đắn của cấp uỷ đảng về tiêu chuẩn và cơ cấu cần thiết. Tập hợp được trung thực ý kiến của quần chúng, cán bộ, đảng viên để lựa chọn đúng cán bộ chủ chốt ở các cơ quan quản lý và đơn vị kinh tế cơ sở.

Thực hiện chế độ bỏ phiếu tín nhiệm, làm cơ sở cho cơ quan quản lý cấp trên xem xét bổ nhiệm người đứng đầu các đơn vị kinh tế cơ sở quốc doanh. Chuẩn bị tốt các điều kiện để làm thử và rút kinh nghiệm việc bầu giám đốc và các chức danh cần thiết trong xí nghiệp. Tổ chức cơ sở đảng có trách nhiệm tổ chức và lãnh đạo tốt việc thực hiện dân chủ hoá trong quá trình lựa chọn.

Qua cuộc vận động "làm trong sạch và nâng cao sức chiến đấu của tổ chức đảng và bộ máy nhà nước, làm lành mạnh các quan hệ xã hội" và qua định kỳ tổ chức bỏ phiếu tín nhiệm mà kịp thời xem xét điều chỉnh, bố trí lại cán bộ; kịp thời thay thế những phần tử thoái hoá, biến chất và những cán bộ không còn nhạy cảm với trào lưu đổi mới và tình hình thực tiễn của nước ta, những cán bộ không được đồng đảo quần chúng tín nhiệm, không quy tụ được những người dưới quyền.

Khẩn trương bồi dưỡng và đổi mới đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức - cán bộ để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới hiện nay, kịp thời thay thế những người không đáp ứng được yêu cầu.

3. Đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo (bao gồm đào tạo lại) và bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo và quản lý, cán bộ nghiên cứu và cán bộ giảng dạy theo tư duy mới về kinh tế và về quản lý; coi trọng tính thiết thực và nâng dần tính hệ thống. Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương chủ trì và phối hợp với các bộ tổ chức tốt việc đào tạo và đào tạo lại đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà nước về kinh tế và đội ngũ giám đốc các đơn vị sản xuất, kinh doanh. Sớm sửa đổi và biên soạn lại chương trình, tài liệu giảng dạy về kinh tế và quản lý kinh tế theo quan điểm của Đại hội lần thứ VI của Đảng và các Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VI). Bổ sung các nội dung về pháp chế kinh tế, hạch toán kinh tế, tâm lý xã hội học trong quản lý kinh tế... Kịp thời tổng kết kinh nghiệm thực tiễn về quản lý ở trong nước và tổ chức thông tin kinh tế, kinh nghiệm quản lý ở nước ngoài.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 48, tr. 336, 341, 348-390, 366-369.

QUYẾT ĐỊNH CỦA BAN BÍ THƯ

Số 19-QĐ/TW, ngày 5 tháng 10 năm 1987

Về chính sách đối với cán bộ, công nhân, viên chức đôi ra qua sắp xếp lại bộ máy và lao động ở các cơ quan hành chính, sự nghiệp

Thực hiện Nghị quyết số 34 của Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá V) và Nghị quyết Đại hội toàn quốc lần thứ VI của Đảng về đổi mới công tác tổ chức, chấn chỉnh tổ chức, tinh giản biên chế trong bộ máy của Đảng, bộ máy quản lý nhà nước, bộ máy các đoàn thể và sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công nhân, viên chức, sau khi trao đổi và thống nhất ý kiến với Thường vụ Hội đồng Bộ trưởng, Ban Bí thư quyết định:

1. Thủ trưởng các bộ, các uỷ ban nhà nước, các cơ quan khác thuộc Hội đồng Bộ trưởng và chủ tịch uỷ ban nhân dân các tỉnh, thành phố, đặc khu trực thuộc Trung ương phải căn cứ vào nhiệm vụ và yêu cầu công tác của ngành và địa phương, căn cứ vào nội dung đổi mới cơ chế quản lý kinh tế theo Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương (khoá VI), xác định và phân rõ chức năng quản lý hành chính nhà nước, chức năng quản lý sản xuất, kinh doanh, trên cơ sở đó sắp xếp lại tổ chức bộ máy, biên chế của từng ngành, từng cơ quan, đơn vị cho gọn, nhẹ, hợp lý, đúng với chức năng, nhiệm vụ.

- Các ban của Đảng, các đảng đoàn, các đoàn thể phải sắp xếp lại tổ chức và thực hiện việc tinh giản biên chế của ban và đoàn thể ở Trung ương.

- Ở địa phương, các ban thường vụ tỉnh uỷ, thành uỷ có trách nhiệm lãnh đạo chung việc sắp xếp tổ chức, tinh giản biên chế của các cơ quan đảng, chính quyền và đoàn thể thuộc tỉnh, thành, huyện, quận và cấp tương đương, định rõ nhiệm vụ và chức năng.

2. Đi đôi với sắp xếp lại tổ chức bộ máy, *phải định lại chức danh và tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của từng cán bộ, công nhân, viên chức*, trước hết là những cán bộ có chức vụ; dựa vào tổ chức đã được xác định, vào chức danh, tiêu chuẩn nghiệp vụ đó mà *định lại biên chế* của cơ quan, đơn vị *bố trí lại cán bộ, công nhân, viên chức* cho phù hợp, theo yêu cầu: bảo đảm chất lượng, hiệu quả công việc, phát huy năng lực, hiệu suất của từng người; kiên quyết không để kéo dài tình trạng: có người mà không có việc, công việc trùng lặp nhau, hoặc có việc lại không có người hoặc bộ phận nào phụ trách.

Nghiêm chỉnh thực hiện Quyết định của Hội đồng Bộ trưởng số 140-HĐBT ngày 15-9-1987 về việc đình chỉ đưa vào biên chế nhà nước (kể từ ngày ban hành Quyết định ấy).

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì cùng Ban Tổ chức của Chính phủ, Bộ Đại học và Trung học chuyên nghiệp và các cơ quan có liên quan nghiên cứu để trong quý IV-1987 trình Ban Bí thư và Thường vụ Hội đồng Bộ trưởng quyết định sửa đổi quy chế tuyển dụng vào biên chế nhà nước các học sinh tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và dạy nghề. Trước mắt, vẫn thi hành theo Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ số 184-TTg ban hành ngày 6-6-1980 như quy định tại Điều 4 về phân phối học sinh tốt nghiệp ra trường.

Sau khi đã sắp xếp lại lao động theo biên chế mới, đối với số công nhân, viên chức không bố trí ở lại trong biên chế của cơ quan, đơn vị, thì thủ trưởng các ngành, các cấp phải nghiên cứu, sắp xếp điều chuyển cho những đơn vị còn thiếu lao động trong ngành, trong địa phương; nếu đủ tiêu chuẩn thì cho đi hợp tác lao động với nước ngoài. Nếu có triển vọng và tuổi còn trẻ thì đưa đi đào tạo. Ở những đơn vị có nhu cầu và có điều kiện, thành lập các tổ chức sản

xuất, dịch vụ, hoạt động theo phương thức hạch toán để thu hút số lao động dôi ra.

Ngoài ra còn phải chú ý vấn đề lớn là: 1- tổ chức phát triển tiểu thủ công nghiệp, kinh tế gia đình; 2- đối với những người còn sức, nhất là còn trẻ, dần dần đưa đi Tây Nguyên và các vùng còn đất đai để phát triển kinh tế ở các vùng này và tạo cơ sở làm ăn, thu nhập tốt và vững vàng cho những người dôi ra ở các cơ quan.

Đối với những cán bộ, công nhân, viên chức nếu đã đủ điều kiện hưu trí thì để hưu trí; nếu vì sức yếu, năng lực hạn chế, mà tuổi đời để tính hưu còn thiếu không quá 5 năm thì cũng xét cho nghỉ hưu theo chế độ hiện hành và miễn giám định y khoa.

3. Thực hiện chính sách khuyến khích những cán bộ, công nhân, viên chức chuyển từ cơ quan hành chính sang đơn vị quốc doanh trực tiếp sản xuất: nếu trong thời gian đầu, do thay đổi nghề nghiệp mà thu nhập ở nơi mới đến thấp hơn thu nhập theo lương đang hưởng, thì Nhà nước trợ cấp bù phần chênh lệch (trong sáu tháng hoặc một năm) cho đến khi có thu nhập bằng hoặc hơn mức cũ (do ngân sách nhà nước cấp để đơn vị thanh toán cho đương sự). Nếu do thay đổi nghề nghiệp phải đào tạo lại, thì Nhà nước đài thọ chi phí trong thời gian đi học nghề mới.

4. Đối với những cán bộ, công nhân, viên chức dôi ra không giải quyết được bằng các biện pháp đã nêu ở Điều 1 và Điều 2 nói trên thì áp dụng các chế độ sau đây:

a) Khuyến khích và giúp đỡ những cán bộ, công nhân, viên chức chuyển sang các tổ chức kinh tế tập thể (bao gồm các hợp tác xã và tập đoàn sản xuất nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, dịch vụ, xây dựng, vận tải...).

- Cơ quan cũ có trách nhiệm liên hệ với đơn vị kinh tế tập thể để tiếp nhận và sắp xếp công việc.

- Được nhận một khoản trợ cấp bằng từ sáu tháng hoặc một năm lương trước khi chuyển sang đơn vị kinh tế tập thể, nếu thu nhập thấp hơn mức lương cũ.

b) Những cán bộ, công nhân viên chức tự nguyện xin thôi việc để về sản xuất ở gia đình hoặc tự kiếm việc làm thì được hưởng các chế độ sau đây:

- Khi thôi việc, được trợ cấp một lần theo nguyên tắc: cứ mỗi năm công tác trong cơ quan nhà nước bằng một tháng lương và các khoản phụ cấp, trợ cấp (nếu có).

- Được tiếp tục mua theo tiêu chuẩn lương thực bằng 13 kg/tháng trong sáu tháng kể từ ngày thôi việc, kể cả nhân khẩu ăn theo của gia đình (do cơ quan cũ thanh toán).

- Nếu muốn làm các nghề tiểu, thủ công nghiệp, dịch vụ, vận tải... thì được chính quyền địa phương ưu tiên giúp đỡ giải quyết theo chủ trương, chính sách chung của Nhà nước.

- Nếu về ở nông thôn (kể cả các huyện ngoại thành, các xã ngoại thị) mà chưa có nhà ở và vườn thì được uỷ ban nhân dân địa phương nơi cư trú cấp đất và ngân hàng cho vay vốn làm nhà và làm vườn, theo Luật đất đai và các chính sách hiện hành.

c) Đối với những cán bộ, công nhân, viên chức dôi ra ngoài biên chế, cơ quan, xí nghiệp đã cố gắng sắp xếp công việc (bằng các biện pháp nói trên) nhưng chưa giải quyết được, mà không tự nguyện thôi việc thì cơ quan cho tạm nghỉ việc một thời gian để tự tìm việc làm. Thời gian ngừng việc tối đa là 12 tháng, được hưởng 75% lương kèm phụ cấp và trợ cấp khác. Trong thời gian đó, cơ quan, xí nghiệp giúp đỡ những điều kiện cần thiết để liên hệ tìm việc.

Sau 12 tháng vẫn không có việc làm thì giải quyết cho nghỉ việc và hưởng theo chế độ thôi việc. Riêng về lương thực, được mua tiếp tiêu chuẩn lương thực cho đến khi có việc làm, nhưng tối đa không quá 12 tháng. Trong thời gian nghỉ việc nếu có khó khăn về đời sống thì được cơ quan, chính quyền địa phương xét trợ cấp theo chế độ hiện hành.

d) Sau khi định rõ chức danh, tiêu chuẩn, sắp xếp lại tổ chức và biên chế trong cơ quan, việc quản lý lao động và tiền lương theo biên chế mới làm việc gì thì hưởng theo chế độ mới.

5. Các cấp uỷ đảng, thủ trưởng các cơ quan, đơn vị phải trực tiếp chỉ đạo chặt chẽ việc cải tiến bộ máy, định lại biên chế, sắp xếp cán bộ, công nhân, viên chức. Phải làm tốt công tác tư tưởng đi đôi với thực hiện đúng đắn các chế độ, chính sách, phối hợp rất chặt chẽ sự chỉ đạo của tổ chức đảng, cơ quan chính quyền và các đoàn thể trong công tác này, nhất là ở cơ sở. Phải thực sự dân chủ, lắng nghe ý kiến quần chúng; nắm vững khả năng cống hiến và hưởng thụ theo lao động xã hội chủ nghĩa, không được vì nể nang hoặc tình cảm riêng tư mà giữ lại trong bộ máy những người không đủ năng lực và phẩm chất, không cần thiết cho công tác của cơ quan, đơn vị; không được lợi dụng việc sắp xếp lại tổ chức và biên chế mà kéo bè cánh, chèn ép, giữ bà con thân thuộc, đưa ra khỏi cơ quan những người có năng lực, những người trung thực, thẳng thắn phê bình khuyết điểm, đấu tranh chống tiêu cực. Khi giải quyết phải thận trọng, chu đáo, bảo đảm chính sách đối với từng đối tượng theo quy định trên đây.

Đối với bộ phận hành chính ở các đơn vị sản xuất kinh doanh, Hội đồng Bộ trưởng căn bản cũng dựa theo Quyết định này, có quyết định cụ thể cho các ngành, các cấp thi hành theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng.

T/M BAN BÍ THƯ
ĐỖ MƯỜI

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện*
Đảng toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia,
Hà Nội, 2006, t. 48, tr. 435-440.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ TƯ
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
(KHOÁ VI)

Về phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội
trong ba năm 1988-1990 và năm 1988

(Trích)

.....

II. PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ KINH TẾ - XÃ HỘI
TRONG BA NĂM 1988-1990 VÀ NĂM 1988

A. NHỮNG NHIỆM VỤ, MỤC TIÊU CHỦ YẾU

...

6. Đổi mới cơ chế kế hoạch hoá và các chính sách phân phối lưu thông

...

b) *Về chính sách phân phối lưu thông:*

...

- *Về lương:*

Giảm bớt khó khăn về đời sống của người ăn lương, và tích cực khắc phục những bất hợp lý mới phát sinh trong đợt tính lại tiền lương tháng 10-1987, xoá bỏ ba hệ số lương, khôi phục phụ cấp khu vực, phụ cấp thâm niên cho một số ngành, nghề, v.v..

Trong khu vực sản xuất vật chất, gắn tiền lương của công nhân, viên chức với hiệu quả sản xuất, kinh doanh của xí nghiệp và kết quả tăng năng suất lao động của cá nhân, trên cơ sở định mức kinh tế - kỹ thuật và đơn giá lương được xác định đúng đắn; Nhà nước không khống chế mức thu nhập tối đa và có biện pháp điều tiết những thu nhập quá cao theo tinh thần và nội dung Nghị quyết Trung ương ba, đồng thời cũng không sử dụng ngân sách để bù lương cho những xí nghiệp sản xuất kinh doanh kém. Làm thủ và tiến tới mở rộng việc thực hiện chế độ xí nghiệp chịu trách nhiệm trả lương trên cơ sở thu nhập của xí nghiệp (bao gồm cả quỹ lương và phần lợi nhuận để lại cho xí nghiệp).

Nhà nước có chế độ phụ cấp thích đáng đối với cán bộ, nhân viên hoạt động trong các ngành giáo dục, y tế, văn hoá và cho phép các cơ sở giáo dục, y tế, văn hoá làm việc tập thể thêm ngoài giờ để phục vụ nhân dân, tăng thêm thu nhập. Có chính sách khuyến khích chuyển hoạt động của phần lớn cơ sở nghiên cứu, thực nghiệm khoa học, kỹ thuật gắn với các cơ sở sản xuất kinh doanh, thực hiện hạch toán kinh doanh, để phát huy khả năng nghiên cứu ứng dụng và tăng thêm thu nhập chính đáng cho đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật.

Đối với khu vực hành chính, dựa trên cơ sở tinh giản biên chế, tăng thu của ngân sách và triệt để tiết kiệm chi tiêu hành chính mà từ nay đến năm 1990 từng bước khôi phục mức lương thực tế tháng 9-1985.

Trong khi giải quyết tiền lương theo hướng quán triệt thêm một bước nguyên tắc phân phối theo lao động, phải đặc biệt quan tâm đời sống của lực lượng vũ trang, trước hết ở các vùng biên giới, hải đảo.

Phải giải quyết tốt các chính sách xã hội, chăm sóc tốt hơn đời sống của những cán bộ hoạt động lâu năm, những thương binh, bệnh binh nặng, những người về hưu, các gia đình công nhân, viên chức có đông người ăn theo, v.v..

Khẩn trương nghiên cứu phương án cải cách cơ bản chế độ tiền lương; tách chính sách xã hội ra khỏi chính sách lương; tăng tỷ lệ trích lập quỹ bảo hiểm xã hội, từng bước tách quỹ bảo hiểm xã hội ra khỏi nguồn chi ngân sách.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, t. 48, tr. 566, 569, 589-590, 592-593.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ SÁU
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
(KHOÁ VI)

Số 06-NQ/TW, ngày 29 tháng 3 năm 1989

Kiểm điểm hai năm thực hiện
Nghị quyết Đại hội VI và phương hướng,
nhiệm vụ ba năm tới

(Trích)

.....

Phần thứ hai

NHỮNG QUAN ĐIỂM VÀ PHƯƠNG HƯỚNG LỚN
CHỈ ĐẠO CÔNG CUỘC ĐỔI MỚI TRONG BA NĂM TỚI

...

5. Phát huy vai trò động lực của khoa học, kỹ thuật gắn với yêu cầu phát triển kinh tế hàng hoá

...

- *Đổi mới các chính sách đối với cán bộ khoa học, kỹ thuật* nhằm khuyến khích và trọng dụng tài năng, bảo đảm các điều kiện, phương tiện cần thiết cho công tác và đời sống của cán bộ khoa học, kỹ thuật theo nội dung công việc và kết quả nghiên cứu,

không phụ thuộc vào chức vụ quản lý; khuyến khích cán bộ khoa học, kỹ thuật tăng thu nhập bằng chất xám của mình. Có chính sách khuyến khích cán bộ khoa học, kỹ thuật đi công tác ở các vùng nông thôn, miền núi. Thực hiện chế độ đánh giá và khen thưởng xứng đáng những tài năng khoa học, những thành quả nghiên cứu có giá trị về khoa học, kỹ thuật và quản lý. Thiết lập chế độ định kỳ xét cấp giải thưởng quốc gia mang tên các danh nhân của đất nước. Có chính sách thu hút có hiệu quả tài năng của người Việt Nam ở nước ngoài.

...

7. Tập trung giải quyết các vấn đề cấp bách về chính sách xã hội phù hợp với việc đổi mới các chính sách kinh tế

...

a) Về tiền lương và thu nhập

Sớm khắc phục tình trạng tiền lương không đủ sống và thu nhập chênh lệch quá bất hợp lý, gây mất ổn định và bất bình trong xã hội. Yêu cầu trước mắt là ổn định và nâng dần tiền lương thực tế, trả lương đúng hạn; tiền tệ hoá tiền lương; hạch toán đủ chi phí lao động vào giá thành; bổ sung, sửa đổi ngay những điểm quá bất hợp lý trong chế độ tiền lương hiện hành và khẩn trương chuẩn bị điều kiện để thực hiện cải cách căn bản chế độ tiền lương. Nghiên cứu ban hành thuế thu nhập.

Đối với khu vực sản xuất kinh doanh, thực hiện rộng rãi phương thức tự trang trải tiền lương theo kết quả cuối cùng (tiền lương và các quỹ xí nghiệp nằm trong phần còn lại của tổng thu nhập sau khi trừ các chi phí vật chất và các khoản nộp ngân sách, trả lãi ngân hàng).

Đối với cán bộ, viên chức khu vực hành chính và người về hưu, phải bảo đảm tiền lương thực tế và trả lương đúng hạn. Trên cơ sở xác định hợp lý biên chế, áp dụng chế độ khoán quỹ lương, khoán chi tiêu hành chính cho từng cơ quan.

Chuyển các cơ quan sự nghiệp như bệnh viện, trường học, cơ sở nghiên cứu khoa học, kỹ thuật, văn hoá - nghệ thuật... sang cơ chế tự trang trải từng bước và từng phần. Có quy định về chế độ thu và sử dụng hợp lý các khoản thu học phí, viện phí; tăng chi ngân sách nhà nước đối với lĩnh vực giáo dục, y tế ở miền núi.

Đối với lực lượng vũ trang, phải cung cấp đủ tiêu chuẩn hiện vật theo định lượng và đúng về chất lượng, thời hạn, địa điểm; bảo đảm tiền lương thực tế và sửa đổi, bổ sung một số chính sách đối với sĩ quan tại ngũ; xem xét lại chế độ phụ cấp để sĩ quan xuất ngũ có thêm điều kiện tạo lập cuộc sống mới. Trong chính sách tạo việc làm, cần ưu tiên đối với quân nhân xuất ngũ. Có cơ chế và các hình thức tổ chức thích hợp để quân đội kết hợp làm kinh tế có hiệu quả, tạo thêm nguồn thu nhập nâng cao đời sống.

...

b) Đổi mới nhận thức về việc làm và cơ chế giải quyết việc làm theo hướng *đa dạng hoá việc làm và thu nhập* trên cơ sở phát huy khả năng thu hút lao động của mọi thành phần kinh tế. Phát triển các hoạt động dịch vụ về đào tạo nghề, giới thiệu việc làm, hướng dẫn tổ chức sản xuất kinh doanh, để người lao động chủ động và thuận tiện trong học nghề, đổi nghề, tìm nơi làm việc hoặc tự tạo việc làm.

Vấn đề giải quyết việc làm phải gắn với việc thực hiện ba chương trình kinh tế, đặc biệt là phát triển kinh tế nông thôn toàn diện và phát triển kinh tế đối ngoại. Trong những năm trước mắt phải kết hợp giữa giải quyết việc làm tại chỗ là chủ yếu với phân bố lại lao động theo lãnh thổ. Bổ sung chính sách và chấn chỉnh tổ chức quản lý để mở rộng việc đi hợp tác lao động tại nước ngoài một cách có hiệu quả, theo phương thức hạch toán kinh doanh.

Cần nghiên cứu biện pháp để sử dụng số lao động dôi ra ở các cơ quan, xí nghiệp, đặc biệt là số lao động có kỹ thuật. Có chính sách tài trợ cho số lao động dôi ra để tạo việc làm và thu nhập.

Sớm ban hành quy định về hợp đồng lao động đối với các thành phần kinh tế. Xây dựng và thực hiện nghiêm ngặt quy chế bảo

đảm an toàn lao động, tăng cường công tác thanh tra và xử lý các vi phạm.

...

d) Công tác giáo dục phải hướng trọng tâm vào việc *từng bước ổn định tình hình giáo dục, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo.*

...

Mở rộng các hình thức phổ cập nghề nghiệp cho thanh niên, đồng thời chú ý việc đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật lành nghề. Tổ chức lại các loại hình đào tạo dài hạn, sắp xếp hợp lý mạng lưới trường đại học và chuyên nghiệp, phát triển các trường vừa học, vừa làm; nâng cao trình độ, chất lượng đào tạo, nhất là năng lực thực hành.

...

12. Một số vấn đề về cán bộ

Quán triệt tinh thần Nghị quyết Đại hội VI và Nghị quyết Trung ương 5, phải phấn đấu để trong ba năm tới *đạt được sự chuyển biến quan trọng* về công tác cán bộ.

Trước mắt, cần chú trọng những vấn đề sau đây:

- Thống nhất tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực cán bộ, về đánh giá cán bộ trong công cuộc đổi mới. Trên cơ sở đó, lựa chọn, sử dụng và phát huy những cán bộ có tinh thần đổi mới, có phẩm chất, có kiến thức và năng lực lãnh đạo, quản lý kinh tế - xã hội, có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, có khả năng đoàn kết quy tụ cán bộ.

- Cần cụ thể hoá tiêu chuẩn cán bộ cho từng chức danh lãnh đạo và quản lý. Không có tiêu chuẩn phẩm chất và năng lực chung chung; phẩm chất và năng lực phải thể hiện ở kết quả thực tế công tác.

- Phân định rõ cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ chuyên môn. Cán bộ lãnh đạo và quản lý có thể thay đổi vị trí công tác tùy theo sự tín nhiệm. Cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ phải được đào tạo có hệ thống và phải được ổn định, bảo đảm hoạt động chuyên sâu, có hiệu suất cao.

Trẻ hoá cán bộ trong bộ máy đảng, Nhà nước và đoàn thể, thực hiện đúng chế độ về hưu. Trường hợp còn sức khoẻ, có năng lực và phẩm chất có thể được giữ lại làm những việc thích hợp.

- Xúc tiến mạnh việc xây dựng quy hoạch cán bộ, từ cán bộ lãnh đạo cao nhất trong Đảng, Nhà nước cho đến cán bộ cơ sở, tổ chức chỉ đạo thực hiện tốt quy hoạch đó. Tích cực chuẩn bị nhân sự cho Đại hội VII của Đảng và đại hội đảng bộ các cấp, đặc biệt là chuẩn bị những chức vụ lãnh đạo chủ chốt ở các cấp theo phương hướng bảo đảm tính liên tục và tính kế thừa trong sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước.

Chống tư tưởng nể nang, hữu khuynh, thiếu tin vào cán bộ trẻ, không tích cực đào tạo, chuẩn bị hoặc "náu áo" nhau. Thay thế kịp thời những cán bộ không còn phù hợp với nhiệm vụ được giao.

Coi việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có tư duy mới, có kiến thức, có phẩm chất đạo đức và có năng lực hoạt động thực tiễn là công việc rất quan trọng và cấp thiết. Chú trọng việc đào tạo cán bộ cho miền núi, đặc biệt là cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Việc sắp xếp, bố trí, đề bạt cán bộ phải theo đúng nguyên tắc tập trung dân chủ. Đổi mới quy chế tuyển chọn và đề bạt cán bộ, bảo đảm lựa chọn và sử dụng đúng những cán bộ thật sự có tài năng và phẩm chất. Kết hợp việc nhận xét, đánh giá của tổ chức đảng, của thủ trưởng với việc lấy ý kiến của quần chúng, bỏ phiếu tín nhiệm, bầu cử hoặc thi tuyển. Thực hiện chế độ miễn nhiệm đối với những người không hoàn thành nhiệm vụ.

Khắc phục tư tưởng cục bộ, địa phương, tệ bè phái, cảm tình cá nhân trong công tác cán bộ.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, t. 49, tr. 583, 590, 606, 609, 613, 615-618, 633-634.

KẾT LUẬN
CỦA HỘI NGHỊ BỘ CHÍNH TRỊ
(NGÀY 1 VÀ 2 THÁNG 6 NĂM 1990)

Số 23-NQ/TW, ngày 4 tháng 6 năm 1990

Về tình hình và nhiệm vụ kinh tế - xã hội

(Trích)

.....

I. VỀ TÌNH HÌNH VÀ NHIỆM VỤ KINH TẾ - XÃ HỘI
HIỆN NAY

...

5. Thu nhập và việc làm

Hiện nay, thu nhập và việc làm đang là vấn đề nóng bỏng bức xúc của toàn xã hội, không chỉ là vấn đề đời sống và kinh tế mà còn có ý nghĩa chính trị to lớn.

Cần thực hiện một số biện pháp cấp bách sau:

- Hiện nay, khi chưa có điều kiện để giải quyết chế độ tiền lương một cách cơ bản, biện pháp hàng đầu là ổn định giá cả, đồng thời phấn đấu trả lương, tiền hưu và phụ cấp đúng hạn, trợ cấp cho những gia đình có nhiều khó khăn.

- Thu nhập trong các tầng lớp dân cư hiện nay chênh lệch quá lớn, vi phạm nguyên tắc phân phối theo lao động và công bằng xã hội, vì vậy, một mặt cần có biện pháp ngăn chặn những thu nhập

bất hợp pháp, mặt khác cần có chính sách điều tiết hợp lý những thu nhập quá cao.

- Xúc tiến xây dựng quỹ bảo hiểm xã hội theo đúng chế độ đối với công nhân, viên chức và làm từng bước đối với các xã viên hợp tác xã và tổ hợp tác.

Tìm mọi biện pháp theo hướng Nhà nước và nhân dân cùng làm để từng bước giải quyết việc làm cho những người lao động dôi ra do sắp xếp lại sản xuất và lao động, cho thanh niên đến tuổi lao động, bộ đội giải ngũ và người lao động ở nước ngoài về. Coi trọng việc đưa người đi xây dựng các khu kinh tế mới ở trong địa phương, trung du và miền núi. Mở rộng dưới mọi hình thức và ở khắp mọi nơi các trường, lớp đào tạo và đào tạo lại tay nghề cho thanh niên và người lao động, phát triển mạnh loại trường vừa học vừa lao động sản xuất.

Nhà nước dành kinh phí thích đáng cho việc giải quyết số lao động dôi ra do sắp xếp lại sản xuất.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, t. 50, tr. 140, 150-151.

CƯƠNG LĨNH XÂY DỰNG CHỦ NGHĨA XÃ HỘI TRONG THỜI KỲ QUÁ ĐỘ*

(Trích)

.....

Chương ba

PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI

...

2. Phát triển kinh tế gắn liền với phát triển xã hội. Đổi mới chính sách kinh tế đồng thời với đổi mới chính sách xã hội

...

Giải quyết một cách cơ bản tình trạng thất nghiệp, bảo đảm việc làm cho người lao động, nhất là cho thanh niên. Cải thiện các điều kiện làm việc, ăn, ở, đi lại, đáp ứng ngày một tốt hơn các nhu cầu học tập, nghỉ ngơi, chữa bệnh của người lao động và của mọi công dân. Cải thiện điều kiện sống và lao động của người mẹ, chăm sóc, giáo dục và bảo vệ trẻ em, nâng cao sức khỏe của nhân dân, cải thiện điều kiện sống, học tập và lao động của thanh niên.

...

* Dự thảo lần thứ mười trình Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng (B.T).

Chương sáu

**ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM
TRONG SỰ NGHIỆP XÂY DỰNG CHỦ NGHĨA XÃ HỘI**

...

Đổi mới công tác cán bộ. Đội ngũ cán bộ phải có tri thức, phẩm chất chính trị tốt, có tri thức và có năng lực, trung thành với lợi ích của Tổ quốc và của nhân dân. Phát hiện và bồi dưỡng những tài năng mới, kịp thời thay thế những người kém về phẩm chất và năng lực. Có quy hoạch, kế hoạch, cơ chế phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng những người lãnh đạo chính trị, những nhà khoa học, nhà văn hoá, nhà quản lý và kinh doanh giỏi cho đất nước.

Thực hiện dân chủ trong công tác cán bộ bằng các nguyên tắc, thể chế để ngăn chặn sự áp đặt cán bộ theo ý kiến cá nhân. Xây dựng và bổ sung các chế độ, chính sách thể hiện sự đánh giá cán bộ qua chất lượng và hiệu quả công việc.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, t. 50, tr. 207, 220, 223-224, 236, 239.

BẢN TRÌNH BÀY CỦA TIỂU BAN CHIẾN LƯỢC KINH TẾ - XÃ HỘI*

Số 350/TLHN, ngày 14 tháng 8 năm 1990

Về Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2000 và kế hoạch 5 năm 1991-1995

(Trích)

.....

IV. VỀ CÁC CHÍNH SÁCH VÀ GIẢI PHÁP LỚN

...

2. Các chính sách và giải pháp về dân số, việc làm và trả công lao động, bảo đảm sức khoẻ và bảo đảm xã hội

...

- *Giải quyết việc làm* vừa là một mục tiêu trọng điểm, vừa là giải pháp hàng đầu của Chiến lược. Chúng ta có khó khăn về vốn, nhưng cũng có điều kiện và thế mạnh về đất đai, tài nguyên, về khả năng hợp tác với bên ngoài để chuyển nguồn lao động dồi dào từ chỗ là sức ép trở thành lực đẩy cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Một số ý kiến cho rằng, trong 10 năm khó đạt mức giải quyết về căn bản vấn đề việc làm, song Chiến lược vẫn đặt ra mục tiêu này và đề ra những quan điểm, biện pháp giải quyết theo hướng

* Do đồng chí Đỗ Mười, Ủy viên Bộ Chính trị, Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng, trình bày (B.T).

phát triển nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần. Nhà nước có chính sách khuyến khích rất mạnh và tạo điều kiện (cho vay vốn, miễn giảm thuế, đầu tư cơ sở hạ tầng...) cho mọi người đến tuổi tự tìm, tự tạo việc làm; người đến tuổi lao động phải có nghề và khuyến khích biết nhiều nghề. Hướng giải quyết việc làm được thể hiện trong cơ cấu kinh tế, trong đó đặc biệt quan trọng đối với 10 năm tới là một số ngành và địa bàn có khả năng thu hút nhiều lao động và tạo thêm nhiều việc làm trong các khu vực khác như: khai thác, sử dụng hơn 10 triệu hécta đất trống, đồi trọc (10 năm khai thác khoảng một nửa), phát triển kinh tế biển và hải đảo, phát triển từ sản xuất đến chế biến, tiêu thụ các ngành chè, dâu tằm tơ, caosu, gia công hàng xuất khẩu, xuất khẩu lao động và chuyên gia... Từng vấn đề nêu trên phải thành phương án trọng điểm trong chương trình quốc gia về tạo việc làm và phân công, phân bố lại lao động trong phạm vi cả nước.

- *Trả công lao động* là một vấn đề có ý nghĩa bức xúc trong việc bảo đảm đời sống và thực hiện công bằng xã hội, tạo động lực trực tiếp cho sự phát triển. Trong phạm vi toàn xã hội, quan hệ về tiền công lao động và thu nhập giữa các ngành nghề phải tương ứng với giá trị mới tạo ra, phản ánh đúng các thang bậc giá trị tiến bộ trong xã hội (đang tính mức tăng thu nhập bình quân của một lao động trong thập kỷ tới, trong đó bảo đảm khoảng cách hợp lý giữa thu nhập của công nhân và nông dân, thu nhập của lao động trí óc cao hơn thu nhập của lao động giản đơn...). Phải tích cực xúc tiến cải cách tiền lương trong khu vực nhà nước, với bước đi phù hợp với điều kiện thực tế. Trước đây đề ra không hạn chế thu nhập tối đa trong khu vực nhà nước, nhưng thiếu quy định chặt chẽ và đồng bộ nên đã có tình trạng lạm dụng, hay nói cho rõ ý là: khuyến khích tăng thu nhập dựa vào kết quả lao động.

...

Phần thứ hai

**VỀ PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ
CỦA KẾ HOẠCH 5 NĂM 1991-1995**

...

**II. MỤC TIÊU VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LỚN
CỦA KẾ HOẠCH 5 NĂM 1991-1995**

...

- Về mặt đời sống xã hội cần phải đạt được:

+ Giải quyết việc làm cho phần lớn số lao động mới tăng thêm, trước hết là số lao động ở thành phố, quân nhân xuất ngũ, học sinh ra trường.

...

4. Giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ

Triển khai thực hiện các chính sách và biện pháp nêu trong Chiến lược, trong đó chú ý:

- Củng cố việc dạy và học, chú trọng cấp I và miền núi. Bên cạnh các trường quốc lập, khuyến khích xây dựng các trường dân lập, làm từng bước và rút kinh nghiệm việc mở trường tư thục.

- Mở rộng các hình thức đào tạo, chú trọng đào tạo các ngành nghề mũi nhọn của nền kinh tế. Hình thành nền giáo dục kỹ thuật và dạy nghề bằng nhiều hình thức để phổ cập nghề cho người lao động. Coi trọng việc dạy nghề và đào tạo thợ lành nghề, cán bộ quản lý, kinh doanh giỏi, năng động, biết làm ăn. Đào tạo lại và nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ chuyên môn hiện có cho phù hợp với công cuộc đổi mới.

- Tạo bước chuyển biến mạnh trong công tác nghiên cứu khoa học và công nghệ nhằm góp phần quan trọng thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội.

5. Đời sống và những vấn đề xã hội

- Tập trung giải quyết việc làm, giảm tỷ lệ tăng dân số, cải cách tiền lương, thực hiện từng bước công bằng xã hội.

Trong 5 năm tới, số người cần giải quyết việc làm khoảng 7,3 triệu. Phải xem giải quyết việc làm là trách nhiệm của mọi ngành, mọi cấp, mọi đơn vị thuộc mọi thành phần kinh tế, và của từng gia đình, vừa giải quyết việc làm, vừa tăng thêm của cải cho xã hội. Hướng chung là đầu tư của cả Nhà nước, các đơn vị kinh tế và nhân dân, tạo việc làm ở cả thành thị, nông thôn, vùng núi, vùng biển nhất là những nơi đất đai chưa được khai phá, cùng với việc ban hành các chính sách phù hợp nhằm thu hút phần lớn số lao động mới tăng thêm.

Nhà nước xây dựng thêm những trung tâm dạy nghề và giới thiệu việc làm, hình thành hệ thống hướng nghiệp đa dạng, hỗ trợ cho việc giải quyết việc làm.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, t. 50, tr. 241, 267, 270-272, 280-282, 286-287.

BÁO CÁO CHÍNH TRỊ

(Trích)

.....

Phần thứ nhất

THỰC HIỆN ĐỔI MỚI CÁC LĨNH VỰC CỦA ĐỜI SỐNG XÃ HỘI

...

II. THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH XÃ HỘI

...

2. Dân số và việc làm

Nhiều vấn đề xã hội phức tạp ở nước ta có nguyên nhân ở tốc độ phát triển *dân số* quá cao. Chúng ta chưa đặt nhiệm vụ phấn đấu giảm tốc độ tăng dân số đúng tầm quan trọng của nó, chưa kiên trì làm tốt công tác tuyên truyền, vận động nhân dân, đầu tư phương tiện cho công tác này quá ít và còn thiếu những chính sách nhất quán và có hiệu lực. Do đó, nhịp độ tăng dân số năm 1989 vẫn ở mức 2,29%. Nhiều vùng nông thôn chưa có chuyển biến trong việc hạn chế sinh đẻ. Tốc độ tăng dân số quá nhanh tạo nên áp lực lớn về đời sống và việc làm, cản trở việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội, nâng cao mức sống của nhân dân.

Vấn đề *việc làm* đặc biệt gay gắt. Trong 5 năm qua, chúng ta đã có nhiều cố gắng và có thêm một số kinh nghiệm tốt về giải

quyết việc làm. Việc thực hiện chính sách kinh tế nhiều thành phần đã tạo điều kiện giải quyết thêm việc làm, nhất là trong các lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp, sản xuất hàng tiêu dùng, hàng xuất khẩu, dịch vụ. Đã phát triển nhiều hình thức đào tạo nghề nghiệp, giới thiệu việc làm do Nhà nước, các đoàn thể và cá nhân đứng ra tổ chức. Hình thức thanh niên xung phong đi xây dựng các khu kinh tế mới hoặc đảm nhiệm các công trình xây dựng tiếp tục duy trì và phát triển. Các hình thức quân đội kết hợp làm kinh tế được mở rộng và có hiệu quả hơn. Quan niệm việc làm và giải quyết việc làm trong xã hội được đổi mới; tâm lý bị động, trông chờ, ỷ lại vào sự đào tạo và bố trí việc làm của Nhà nước, chỉ coi trọng việc làm trong biên chế đã giảm. Nhờ những nhân tố ấy, trong 5 năm qua có thêm 4,2 triệu lao động đã tìm được việc làm. Tuy vậy, số người không có việc làm và thiếu việc làm vẫn tăng lên. Đây là một sức ép lớn về kinh tế - xã hội khi chúng ta bước vào kế hoạch 5 năm 1991-1995.

...

Phần thứ hai

NHỮNG PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ LỚN TRONG 5 NĂM 1991-1995

...

B. NHỮNG NHIỆM VỤ CHỦ YẾU

...

II. CHÍNH SÁCH XÃ HỘI

...

1. Đời sống

...

b) *Chính sách tiền lương và thu nhập*

Khuyến khích mọi người tăng thu nhập và làm giàu chính đáng, dựa vào kết quả lao động. Bảo hộ các nguồn thu nhập hợp pháp. Điều tiết hợp lý mức thu nhập cá nhân. Đấu tranh ngăn chặn thu nhập phi pháp.

Đổi mới cơ bản chính sách tiền lương và tiền công theo các nguyên tắc: xem tiền lương và tiền công là một yếu tố của quá trình tái sản xuất xã hội, cải tiến chế độ tiền lương là một bộ phận của đổi mới cơ chế quản lý kinh tế, thực hiện phân phối theo lao động, khuyến khích tài năng và cống hiến, khắc phục phân phối bình quân; tiền tệ hoá tiền lương, xoá bỏ chế độ bao cấp ngoài lương dưới hình thức hiện vật; mức lương tối thiểu được luật pháp bảo đảm; thực hiện mối tương quan hợp lý về tiền lương và thu nhập của các bộ phận lao động xã hội. Trên cơ sở tinh giản bộ máy và biên chế, sửa đổi chính sách tiền lương trong năm 1991 với bước đi hợp lý.

Đối với chiến sĩ lực lượng vũ trang, thực hiện tốt chế độ cung cấp đủ tiêu chuẩn hiện vật theo định lượng. Có chính sách thoả đáng để sĩ quan và quân nhân chuyên nghiệp yên tâm làm nghĩa vụ bảo vệ Tổ quốc. Có chế độ phụ cấp giúp sĩ quan và quân nhân xuất ngũ có thêm điều kiện tạo lập cuộc sống mới.

...

2. Dân số và việc làm

...

Giải quyết *việc làm* phải được coi là một trong những mục tiêu ưu tiên của kế hoạch nhà nước 1991-1995.

Phương hướng quan trọng nhất để giải quyết việc làm là thực hiện tốt chiến lược phát triển kinh tế hàng hoá nhiều thành phần. Kết hợp giữa giải quyết việc làm tại chỗ với phân bố lại lao động theo vùng lãnh thổ, xây dựng các khu kinh tế mới, hình thành các cụm kinh tế - kỹ thuật - dịch vụ nhỏ ở nông thôn, ở các thị trấn, thị tứ, đồng thời mở rộng xuất khẩu lao động.

Bằng nhiều con đường và nhiều hình thức khác nhau, tạo chỗ làm việc cho số thanh niên bước vào tuổi lao động, bộ đội hoàn thành nghĩa vụ quân sự, số lao động dôi ra do sắp xếp lại biên chế, lao động từ nước ngoài về, học sinh tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng và dạy nghề. Trọng tâm giải quyết việc làm cho thanh niên và ở đô thị.

Đổi mới quan niệm về việc làm và cơ chế giải quyết việc làm, từ bỏ thói quen trông chờ Nhà nước đào tạo nghề theo kiểu bao cấp và phân phối tất cả học sinh ra trường vào bộ máy nhà nước và các cơ sở quốc doanh. Đa dạng hoá việc làm và thu nhập để thu hút lao động của mọi thành phần kinh tế. Giải quyết việc làm là trách nhiệm của mọi ngành, mọi cấp, mọi đơn vị thuộc mọi thành phần kinh tế, của từng gia đình, từng người, với sự đầu tư của Nhà nước, các đơn vị kinh tế và nhân dân. Sớm ban hành *Luật Lao động* và các quy chế cụ thể để bảo đảm quyền lợi, trách nhiệm và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động.

Ngoài việc tạo môi trường thuận lợi cho sản xuất, kinh doanh, Nhà nước ưu tiên cho vay hoặc tài trợ một phần về vốn ban đầu để người lao động tự tạo việc làm, nhất là trong lĩnh vực sản xuất của cải vật chất.

Tận dụng các cơ sở đào tạo hiện có của Nhà nước để phát triển hoạt động dạy nghề và giới thiệu việc làm, hình thành hệ thống hướng nghiệp đa dạng; đồng thời khuyến khích phát triển các hoạt động dịch vụ của các thành phần kinh tế về đào tạo nghề, giới thiệu việc làm và hướng dẫn tổ chức sản xuất, kinh doanh cho người lao động.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, t. 50, tr. 395-396, 418, 421-422, 454, 460, 479-480, 482, 484.

NGHỊ QUYẾT CỦA BỘ CHÍNH TRỊ

Số 25-NQ/TW, ngày 9 tháng 2 năm 1991

VỀ ĐỔI MỚI VÀ TĂNG CƯỜNG SỰ LÃNH ĐẠO CỦA ĐẢNG ĐỐI VỚI CÔNG TÁC THANH NIÊN

(Trích)

.....

III. CÁC CÔNG TÁC LỚN

1. Giải quyết việc làm

Giải quyết việc làm của thanh niên là vấn đề xã hội - chính trị bức xúc, là nguyện vọng và quyền lợi hàng đầu của thanh niên. Hướng chung để giải quyết việc làm là phát triển kinh tế hàng hoá nhiều thành phần cùng với việc phổ cập nghề nghiệp cho thanh niên. Nhà nước khuyến khích và tạo điều kiện để các đoàn thể và gia đình cùng chăm lo giúp đỡ thanh niên tự tìm việc làm trong các thành phần kinh tế, khắc phục tâm lý trông chờ Nhà nước và tập thể giải quyết.

Trong những năm trước mắt cần:

- Khuyến khích mọi khả năng trong nhân dân và trong thanh niên cùng góp vốn, góp tài sức để phát triển sản xuất, hoạt động dịch vụ theo luật định.

- Tạo điều kiện thuận lợi về tổ chức và chính sách cho kinh tế gia đình phát triển. Khuyến khích các gia đình ở nông thôn thâm

canh, tăng vụ trong trồng trọt và chăn nuôi, phát triển kinh tế vườn theo công thức VAC cùng với việc chế biến sản phẩm và làm các ngành nghề thủ công truyền thống; các gia đình ở thành thị phát triển sản xuất tiểu thủ công nghiệp và các hoạt động dịch vụ kinh doanh.

- Phát triển rộng rãi hệ thống thông tin về sản xuất, về việc làm và nghề nghiệp để thanh niên dễ lựa chọn việc làm hoặc điều chỉnh công việc sản xuất, kinh doanh thích ứng với biến động của thị trường và di chuyển nghề nghiệp theo những bước tiến của công nghệ.

- Tổ chức lực lượng lao động trẻ với nhiều hình thức và quy mô khác nhau để tham gia xây dựng các công trình kết cấu hạ tầng về kinh tế - xã hội, xây dựng các khu kinh tế mới, các vùng trồng cây công nghiệp, trồng rừng phủ xanh đất trống, đồi trọc. Tổ chức thanh niên xung phong đi khai hoang, sản xuất ở trung du và miền núi, thành lập các xóm làng dân cư mới.

- Phát triển việc xuất khẩu lao động dưới nhiều hình thức. Hình thành các đội hình lao động trẻ, các cơ sở làm dịch vụ để giúp thanh niên tìm việc làm trong nước và hợp tác lao động với nước ngoài.

- Đảng và Nhà nước xây dựng chương trình giải quyết việc làm cho thanh niên, ban hành chính sách lao động và nhân công, chính sách hộ khẩu và cư trú; cấp sổ lao động và chứng nhận tay nghề để thanh niên dễ dàng đi tìm việc làm trên mọi miền đất nước, ban hành chính sách cho thanh niên được ra nước ngoài làm việc để có thu nhập cho bản thân và làm nghĩa vụ đóng góp xây dựng đất nước. Có chính sách ưu đãi đối với những thanh niên làm việc, cống hiến ở những nơi, những ngành nghề khó khăn, gian khổ.

Ở mỗi cấp hành chính cần có hình thức tổ chức phối hợp liên ngành để giúp cấp uỷ và uỷ ban nhân dân xây dựng và chỉ đạo thực hiện chương trình giải quyết việc làm cho thanh niên.

2. Đào tạo, bồi dưỡng

a) *Giáo dục công dân phát huy truyền thống cách mạng, bồi dưỡng lý tưởng xã hội chủ nghĩa, đạo đức và lối sống lành mạnh cho tuổi trẻ.*

- Giáo dục rộng rãi thanh niên kế tục truyền thống cách mạng của dân tộc và tiếp nhận tinh hoa nhân văn của thế giới làm người công dân tốt, người lao động tốt, thực hiện đầy đủ nghĩa vụ và quyền lợi theo pháp luật; có tình thương yêu đồng bào, đồng chí, đồng đội, có tình bạn, tình yêu trong sáng, lành mạnh, có lòng yêu kính ông bà, cha mẹ, kính trọng người già, tôn trọng phụ nữ, yêu quý trẻ em, yêu thiên nhiên, bảo vệ môi trường..., đấu tranh chống những hành vi hung bạo, lối sống ích kỷ, buông thả, vô kỷ luật trong sinh hoạt xã hội, vô trách nhiệm đối với xã hội và gia đình.

Đảng và Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh phải quan tâm bồi dưỡng cho thanh, thiếu niên ý thức cảnh giác chống lại những âm mưu, thủ đoạn tinh vi và thâm độc của các thế lực thù địch hòng làm hư hỏng về tư tưởng và nếp sống nhằm lôi kéo một số thanh, thiếu niên chống lại chế độ xã hội chủ nghĩa và Đảng Cộng sản Việt Nam.

Đối với đoàn viên và thanh niên trí thức, sinh viên, học sinh cần coi trọng, bồi dưỡng sâu sắc lý tưởng độc lập dân tộc và xã hội chủ nghĩa, tư tưởng, đạo đức cách mạng của Bác Hồ; xác định trách nhiệm đi đầu xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa, phấn đấu vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh theo con đường xã hội chủ nghĩa, vì hạnh phúc của tuổi trẻ.

- Hình thức và biện pháp giáo dục chính trị, tư tưởng cần được cải tiến phù hợp với đặc điểm của tuổi trẻ trong điều kiện kinh tế - xã hội mới. Phải từ việc quan tâm đáp ứng những nhu cầu và lợi ích chính đáng của thanh niên mà thu hút ngày càng nhiều thanh niên vào các hoạt động có ích, từ đó giác ngộ, nâng cao dần trình độ mọi mặt của thế hệ trẻ.

b) *Dạy nghề, phổ cập và nâng cao trình độ văn hoá - kỹ thuật, thể lực cho thế hệ trẻ*

- *Dạy nghề cho thanh niên vừa là vấn đề cấp bách, vừa có ý nghĩa lâu dài để phục vụ sự phát triển của đất nước:*

+ Gấp rút đưa nội dung giáo dục nghề nghiệp vào các trường phổ thông trung học, thực hiện tốt phương châm vừa dạy chữ, vừa dạy nghề và dạy đạo lý làm người công dân tốt, người lao động tốt.

+ Nhà nước, tập thể và tư nhân phát triển nhiều hình thức dạy nghề với nhiều quy mô khác nhau.

+ Có chính sách giảm, miễn học phí cho thanh niên con các gia đình nghèo học nghề tại các trung tâm học nghề của Nhà nước, tập thể. Khuyến khích và giúp đỡ các gia đình tự lo cho con em chọn nghề và học nghề, nhất là các nghề truyền thống, nghề thủ công.

+ Tạo điều kiện thu hút vốn đầu tư của nước ngoài vào khâu dạy nghề cho thanh niên, chủ động chuẩn bị một lớp thanh niên có trình độ văn hoá và tay nghề cao để tiếp nhận nhanh quy trình công nghệ mới và hợp tác lao động với nước ngoài.

- *Phổ cập và nâng cao trình độ văn hoá, kỹ thuật, thể lực cho thanh niên, thiếu niên là khâu then chốt trong nhiệm vụ nâng cao dân trí:*

+ Tích cực chống mù chữ trong thanh niên, thiếu niên, chú trọng vùng nông thôn hẻo lánh và vùng tập trung đồng bào dân tộc thiểu số và tôn giáo. Thực hiện phổ cập văn hoá cho thanh niên theo yêu cầu mở rộng sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; tạo cơ sở cho thanh niên tự nâng cao tay nghề, tiếp thu kỹ thuật mới, công nghệ mới.

+ Có chính sách khuyến khích thanh niên tự học, được thi vượt cấp và thí sinh tự do được dự các kỳ thi ở cấp phổ thông, đại học. Phát triển hệ thống trường dân lập và có chính sách thoả đáng đối với loại trường này; cho phép các gia đình được chịu mọi kinh phí gửi con em đi học ở nước ngoài theo nguyện vọng.

+ Phát triển sâu rộng phong trào rèn luyện thân thể, nâng cao chất lượng hoạt động thể dục, thể thao trong thanh niên,

thiếu niên, trước hết là trong các trường học. Tăng cường sự nghiệp y tế phục vụ thể hệ trẻ, bồi dưỡng thanh niên, thiếu niên kiến thức bảo vệ sức khỏe, ngăn chặn các bệnh xã hội, tích cực hạn chế sự suy dinh dưỡng trong trẻ em. Thực hiện tốt các chương trình bảo vệ bà mẹ, thai nhi và trẻ sơ sinh. Xây dựng các cơ sở vật chất, các trung tâm thể dục, thể thao, văn hoá, văn nghệ ở các điểm dân cư.

c) *Đào tạo tài năng trẻ*

- Nhà nước coi trọng đầu tư để đào tạo đội ngũ cán bộ, công nhân kỹ thuật.

- Khẩn trương cải tạo nền đại học và trên đại học, tháo gỡ những ràng buộc bất hợp lý nhằm giúp thanh niên có chí, có tài được học, được thi và bảo vệ các công trình nghiên cứu, các sáng chế, phát minh.

- Tôn trọng nhân cách, bồi dưỡng về chính trị, đạo đức cách mạng và kiến thức cho trí thức trẻ, khắc phục mọi biểu hiện thành kiến, hẹp hòi, đố kỵ.

- Có chế độ sử dụng và đãi ngộ trí thức nói chung, trí thức trẻ nói riêng. Chế độ học bổng phải có tác dụng khuyến khích sinh viên, học sinh học tập tốt; có chế độ đặc biệt bồi dưỡng vật chất và tinh thần đối với những tài năng thực sự. Tạo điều kiện để trí thức trẻ được giao lưu trong nước và ngoài nước khảo sát nghiên cứu và thực nghiệm khoa học. Tổ chức cho thanh niên trí thức ra làm việc ở nước ngoài theo chương trình hợp tác giữa Nhà nước và trong quan hệ trực tiếp giữa các cơ sở sản xuất, kinh doanh, nghiên cứu khoa học. Có chế độ khen thưởng thoả đáng đối với những người có phát minh, quy trình công nghệ mới.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, t. 50, tr. 532, 538-543.

**BÁO CÁO CHÍNH TRỊ
CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG (KHOÁ VI)
TẠI ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU TOÀN QUỐC
LẦN THỨ VII**

(Trích)

.....

Phần thứ nhất

**THỰC HIỆN ĐỔI MỚI CÁC LĨNH VỰC
CỦA ĐỜI SỐNG XÃ HỘI**

...

2. Thực hiện chính sách xã hội

...

Vấn đề *việc làm* đặc biệt gay gắt. Trong hơn bốn năm qua, việc thực hiện chính sách kinh tế hàng hoá nhiều thành phần đã tạo điều kiện quan trọng để giải quyết thêm việc làm. Đã phát triển nhiều hình thức đào tạo nghề nghiệp, giới thiệu việc làm do Nhà nước, các đoàn thể và cá nhân đứng ra tổ chức. Hình thức thanh niên xung phong đi xây dựng các khu kinh tế mới hoặc đảm nhiệm các công trình xây dựng tiếp tục phát triển. Các hình thức quân đội kết hợp làm kinh tế được mở rộng. Nhờ những biện pháp ấy, trong 5 năm 1986-1990 có thêm 4,2 triệu lao động đã tìm được việc làm. Tuy vậy, những cố gắng và tiến bộ trên mới chỉ đáp ứng một phần nhu cầu giải quyết việc làm cho toàn xã hội, số người không có việc làm từ nhiều nguồn tăng

lên nhanh. Các chính sách và biện pháp giải quyết việc làm còn bị động, chấp vá.

...

Phần thứ hai

NHỮNG PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ CHỦ YẾU TRONG 5 NĂM 1991-1995

...

4. Chính sách xã hội

...

Đổi mới *chính sách tiền lương và thu nhập*, khuyến khích mọi người tăng thu nhập và làm giàu dựa vào kết quả lao động và hiệu quả kinh tế; bảo hộ các nguồn thu nhập hợp pháp; điều tiết hợp lý thu nhập giữa các bộ phận dân cư, các ngành và các vùng. Đấu tranh ngăn chặn thu nhập phi pháp.

Cải cách cơ bản chính sách tiền lương và tiền công theo các nguyên tắc: tiền lương và tiền công phải dựa trên số lượng và chất lượng lao động, bảo đảm tái sản xuất sức lao động; tiền tệ hoá tiền lương, xoá bỏ chế độ bao cấp ngoài lương dưới hình thức hiện vật; thực hiện mối tương quan hợp lý về tiền lương và thu nhập của các bộ phận lao động xã hội. Từ năm 1992 cải cách chính sách tiền lương với bước đi hợp lý gắn với tinh giản bộ máy, biên chế và tìm thêm việc làm cho số lao động dôi ra.

Đối với chiến sĩ quân đội và công an, thực hiện tốt chế độ cung cấp đủ tiêu chuẩn hiện vật theo định lượng. Có chế độ phụ cấp giúp sĩ quan và quân nhân xuất ngũ có thêm điều kiện tạo lập cuộc sống mới.

...

- Chính sách giải quyết *dân số và việc làm* được coi là một trong những mục tiêu rất quan trọng của kế hoạch 5 năm tới.

...

Phương hướng quan trọng nhất để giải quyết *việc làm* là thực hiện tốt chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, coi trọng cả phát triển sản xuất và dịch vụ. Kết hợp giữa giải quyết việc làm tại chỗ với phân bố lại lao động theo vùng lãnh thổ, xây dựng các khu kinh tế mới, hình thành các cụm kinh tế - kỹ thuật - dịch vụ nhỏ ở nông thôn, ở các thị trấn, thị tứ, đồng thời mở rộng xuất khẩu lao động. Đa dạng hoá việc làm và thu nhập để thu hút lao động của mọi thành phần kinh tế. Giải quyết việc làm là trách nhiệm của mọi ngành, mọi cấp, mọi đơn vị thuộc mọi thành phần kinh tế, của từng gia đình, từng người, với sự đầu tư của Nhà nước, các đơn vị kinh tế và nhân dân. Có chương trình đồng bộ giải quyết việc làm. Sớm ban hành Luật Lao động và các quy chế cụ thể để bảo đảm quyền lợi, trách nhiệm và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, tr. 51, tr. 50, 63, 65, 87, 101, 103-104.

CHIẾN LƯỢC ỔN ĐỊNH VÀ PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI ĐẾN NĂM 2000

(Trích)

.....

Phần thứ tư

CƠ CHẾ QUẢN LÝ VÀ CÁC CHÍNH SÁCH LỚN

...

III. CÁC CHÍNH SÁCH VỀ DÂN SỐ VÀ VIỆC LÀM, VỀ THU NHẬP, BẢO ĐẢM XÃ HỘI VÀ BẢO VỆ SỨC KHOẺ

1. Chính sách dân số và việc làm

...

Giải quyết việc làm, sử dụng tối đa tiềm năng lao động xã hội là mục tiêu quan trọng hàng đầu của chiến lược, là một tiêu chuẩn để định hướng cơ cấu kinh tế và lựa chọn công nghệ. Hướng ưu tiên là giải quyết việc làm cho những người đến tuổi lao động, đặc biệt ở thành phố và bộ đội xuất ngũ, học sinh ra trường.

Người lao động chủ động tạo việc làm và tìm việc làm. Mọi nghề mang lại thu nhập cho người lao động và có ích cho xã hội đều được tôn trọng. Nhà nước tạo điều kiện về cơ chế, chính sách, môi trường sản xuất kinh doanh và đào tạo nghề nghiệp. Tăng nhanh tỷ trọng lao động có nghề chuyên môn, khuyến khích biết nhiều nghề.

Ban hành Luật Lao động, bảo đảm cho mọi người làm chủ sức lao động của mình. Trong khuôn khổ luật pháp, mọi người được tự do học nghề và hành nghề, lựa chọn việc làm và nơi làm việc, thuê mướn nhân công. Tổ chức thị trường sức lao động, các hình thức giao dịch về việc làm; đổi mới các chính sách cư trú và hộ khẩu; mở rộng chế độ hợp đồng lao động; có chính sách ưu đãi người làm việc ở những nơi điều kiện lao động và sinh hoạt khó khăn.

Chương trình quốc gia về việc làm hướng vào phát triển một số ngành và địa bàn trọng điểm tạo được nhiều việc làm như: nuôi trồng và chế biến nông, lâm, thủy sản, làm hàng xuất khẩu, các ngành công nghiệp dùng nhiều lao động, phủ xanh và sử dụng đất trồng, đồi trọc, xây dựng kết cấu hạ tầng, mở mang các ngành dịch vụ, xuất khẩu lao động.

2. Chính sách thu nhập và bảo đảm xã hội

Khuyến khích mọi người làm ăn hợp pháp để tăng thu nhập. *Trả công lao động* theo năng suất lao động, hiệu quả sản xuất - kinh doanh và hiệu suất công tác; hình thành tương quan thu nhập phù hợp với thang bậc giá trị tiến bộ trong xã hội. Nhà nước dùng thuế thu nhập để góp phần thực hiện công bằng xã hội.

Cải cách chế độ tiền lương trong khu vực nhà nước theo hướng bảo đảm tái sản xuất sức lao động, tiền tệ hoá tiền lương, xoá bao cấp và khắc phục tính chất bình quân. Cải cách tiền lương gắn với việc cải tổ bộ máy; sắp xếp lại biên chế theo cơ chế mới, cải cách chế độ bảo hiểm. Khi giá cả biến động lớn, Nhà nước bù đắp kịp thời và thoả đáng cho những người hưởng lương và trợ cấp cố định.

...

IV. CÁC CHÍNH SÁCH VỀ VĂN HÓA, GIÁO DỤC, KHOA HỌC, TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG

...

2. Chính sách giáo dục và đào tạo

...

Phát triển nhiều hình thức hướng nghiệp, dạy và truyền nghề của Nhà nước, tập thể và tư nhân, hình thành nền *giáo dục kỹ thuật* trong xã hội. Khuyến khích các doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo, huấn luyện và dạy nghề. Phổ biến rộng rãi các nghề phổ thông, phát triển việc dạy các nghề kỹ thuật, nghiệp vụ bằng các lớp học ngắn hạn và dài hạn, học chính quy và không chính quy; đưa việc dạy nghề vào giáo dục phổ thông. Các phương tiện truyền thông đại chúng dành thời gian truyền bá kiến thức và giảng dạy theo chương trình.

Sắp xếp hợp lý hệ thống *đào tạo đại học và giáo dục chuyên nghiệp*; đổi mới và hiện đại hoá nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy để nâng cao chất lượng, chú trọng trau dồi đạo đức, nhân cách và năng lực thực hành. Trường đại học đồng thời là trung tâm văn hoá, khoa học và công nghệ, đào tạo nhân tài. Mở rộng việc đào tạo và đào tạo lại sau đại học.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, t. 51, tr. 149, 170, 180-182, 184-196.

BÁO CÁO
VỀ PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ KINH TẾ -
XÃ HỘI 5 NĂM 1991-1995 VÀ NĂM 1992

(Báo cáo tại Hội nghị lần thứ hai
Ban Chấp hành Trung ương khóa VII)

(Trích)

.....

Phần thứ ba

NHIỆM VỤ VÀ MỤC TIÊU KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN
KINH TẾ - XÃ HỘI NĂM 1992

...

II. CHỦ TRƯỞNG VÀ NHỮNG BIỆN PHÁP CHỦ YẾU
VỀ CÁC LĨNH VỰC VÀ CÁC NGÀNH

...

8. Giáo dục, đào tạo

...

Việc dạy nghề, sẽ mở rộng hệ đào tạo không chính quy, phát triển trung tâm dạy nghề ở các quận, huyện, thị xã, Nhà nước chỉ tập trung đào tạo những ngành nghề cần khuyến khích như địa chất, khí tượng thủy văn, lâm nghiệp, làm tốt công tác đào tạo lại và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ hiện có, mở rộng các hình thức đào tạo sau đại học.

9. Dân số, việc làm và tiền lương

...

Hướng chung để thu hút nguồn lao động là dựa vào việc thực hiện các chương trình phát triển kinh tế - xã hội, tạo điều kiện cho người dân tự đầu tư vào các đối tượng lao động để giải quyết việc làm. Năm 1992, thực hiện tốt các biện pháp thu hút lao động sau đây:

+ Tiếp tục thực hiện chương trình phát triển nông nghiệp, khai hoang, tăng vụ, phát triển chăn nuôi, kinh tế vườn, nuôi trồng thủy sản, tăng cường mạng lưới dịch vụ khoa học kỹ thuật và cung ứng vật tư nông nghiệp, phát triển thêm ngành nghề mới ở nông thôn nhằm thu hút phần lớn lao động nông nghiệp tại chỗ. Mở rộng hình thức thanh niên xung phong làm kinh tế, tiếp tục thu hút 15-20 vạn lao động đi vùng kinh tế mới, cho dân vay vốn khai hoang trồng rừng, trồng cây công nghiệp, phủ xanh đất trống, đồi trọc.

+ Phát triển các loại hình dịch vụ ở thành phố và công nghiệp nhỏ gia đình để tạo thêm việc làm. Giải quyết những khó khăn trong sản xuất công nghiệp để duy trì số người làm việc ở các cơ sở sản xuất. Tìm thêm thị trường để tiếp tục xuất khẩu lao động và chuyên gia... Với các biện pháp trên năm 1992 cũng chỉ mới thu hút khoảng 1,3 triệu lao động. Số người chưa có việc làm vẫn còn lớn.

- Năm 1992 tiếp tục bù trượt giá để tiền lương thực tế không giảm hơn năm 1991. Thực hiện một bước tiền tệ hoá tiền lương, đưa một số khoản trợ cấp vào lương. Có chính sách điều tiết hợp lý các khoản thu nhập của các tầng lớp dân cư nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của những người ăn lương, thực hiện một bước công bằng xã hội.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, t. 51, tr. 403, 427, 429, 446-447.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ HAI
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
KHOÁ VII

Số 02-NQ/HNTW, ngày 4 tháng 12 năm 1991

**Về nhiệm vụ và giải pháp ổn định, phát triển
kinh tế - xã hội trong những năm 1992-1995**

(Trích)

.....

Phần thứ ba

CÁC GIẢI PHÁP LỚN

...

**IV. GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM VÀ ỔN ĐỊNH ĐỜI SỐNG
CỦA NGƯỜI HƯỞNG LƯƠNG VÀ TRỢ CẤP XÃ HỘI**

1. Phương hướng cơ bản để giải quyết *việc làm* là phát huy tiềm năng của các thành phần kinh tế, khả năng đất đai, tài nguyên của đất nước và mở rộng hoạt động kinh tế đối ngoại. Ưu tiên giải quyết việc làm cho số lao động dôi ra trong khu vực nhà nước, bộ đội xuất ngũ, học sinh đã qua các trường đào tạo, thanh niên đến tuổi lao động ở thành thị, lao động hợp tác trở về.

Nhà nước có cơ chế, chính sách tạo môi trường thuận lợi để nhân dân tự tạo việc làm, tự do kinh doanh, tự do thuê mướn lao

động theo pháp luật. Nhà nước đầu tư có trọng điểm xây dựng kết cấu hạ tầng, đào tạo và đào tạo lại nghề nghiệp cho người lao động. Phát huy mọi nguồn tiềm năng trong nước, đặc biệt là khơi nguồn vốn trong dân, đồng thời tranh thủ các nguồn lực quốc tế, tập trung cho các chương trình và dự án tạo việc làm có mục tiêu, nhằm vào các hướng chính dưới đây:

- Phát triển công nghiệp và dịch vụ ở thành thị dưới nhiều loại hình, nhất là các hình thức linh hoạt, quy mô nhỏ, kinh tế gia đình. Chú trọng giúp đỡ cho các thanh niên có vốn, có tay nghề tạo ra việc làm.

- Thu hút lao động tại chỗ ở nông thôn vào thâm canh nông nghiệp, phát triển chăn nuôi xuất khẩu, mở rộng ngành nghề và xây dựng nông thôn mới. Tạo điều kiện và hỗ trợ những người đi lập nghiệp ở những vùng thiếu lao động; thu hút mạnh lao động vào chương trình phủ xanh ba triệu hécta đất trống, đồi trọc và khai hoang đất nông nghiệp.

Phát triển các tổ chức thanh niên xung phong làm kinh tế có hiệu quả thành các đơn vị kinh doanh.

- Tìm thị trường mới để xuất khẩu lao động và chuyên gia.

- Tổ chức tốt việc thực hiện chương trình của Cộng đồng châu Âu về tạo việc làm cho những người hồi hương.

Các chương trình tạo việc làm gắn với các chương trình phát triển kinh tế cần được cụ thể hoá thành các dự án đầu tư, trong đó xác định rõ phần đầu tư và chính sách ưu đãi của Nhà nước và phải được tuyên truyền, giải thích rộng rãi để thu hút vốn và sức lao động của những người muốn tham gia, kể cả vốn của nước ngoài.

Tổ chức tốt việc đăng ký tìm việc làm, các dịch vụ giới thiệu việc làm, các trường, lớp dạy nghề dưới nhiều hình thức. Hình thành hệ thống sự nghiệp tạo việc làm ở các đoàn thể và tổ chức xã hội.

Hình thành và phát triển quỹ quốc gia trợ giúp tạo việc làm và dạy nghề của Nhà nước từ các nguồn vốn trong nước và ngoài nước.

Tăng cường bộ máy chỉ đạo giải quyết việc làm ở trung ương; phối hợp chặt chẽ các bộ, các ngành trong lĩnh vực này.

2. Ổn định đời sống của người hưởng lương và hưởng trợ cấp xã hội. Trong các năm 1992-1995, phải chủ động tạo điều kiện thực hiện đề án cải cách chế độ tiền lương đã trình Quốc hội theo các bước đi thích hợp.

Trong năm 1992, đi đôi với việc tiếp tục bù trượt giá kịp thời cho những người hưởng lương và trợ cấp qua ngân sách, bảo đảm tiền lương thực tế không giảm, cần thực hiện một bước cải cách chính sách tiền lương theo nội dung dưới đây:

Tiền tệ hoá một số khoản mục trong cơ cấu tiền lương (bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, chế độ trang cấp đồ dùng gia đình...). Nghiên cứu và áp dụng thử việc trợ cấp bằng tiền cho những cán bộ trong tiêu chuẩn có ô tô đưa đón, chuyển một số ô tô sang kinh doanh tácxì. Tạo điều kiện thực hiện việc tiền tệ hoá nhà ở, đưa vào tiền lương. Việc hoá giá và bán nhà cho công nhân viên chức phải có chủ trương thống nhất trong cả nước, bảo đảm công bằng và chỉ đạo thực hiện chặt chẽ.

Các đơn vị sản xuất, kinh doanh trong khu vực kinh tế quốc doanh có đủ điều kiện được áp dụng ngay chế độ lương mới.

Đối với khu vực hành chính, sự nghiệp, lực lượng vũ trang, tiến hành việc tiêu chuẩn hoá cán bộ gắn với thực hiện quy chế công chức và quy chế riêng đối với lực lượng vũ trang. Đẩy mạnh việc chấn chỉnh tổ chức bộ máy quản lý nhà nước, sắp xếp lại các viện nghiên cứu, các trường đào tạo, giảm 20% biên chế hành chính, sự nghiệp. Trong năm 1992 thực hiện một bước việc cải cách chế độ lương cho khu vực này.

Tiếp tục trợ cấp khó khăn cho một số đối tượng trọng điểm: Những người về hưu có thu nhập quá thấp, lực lượng vũ trang tại các địa bàn xung yếu, cán bộ, nhân viên một số ngành nội chính. Đãi ngộ thoả đáng các trí thức, văn nghệ sĩ có nhiều cống hiến.

Công khai hoá các khoản thu nhập thêm hợp pháp và hợp lý của các cơ quan hành chính, sự nghiệp, lực lượng vũ trang, cơ quan đảng và các đoàn thể để bù thêm vào tiền lương cho cán bộ, công nhân viên. Các khoản chi có định mức (như hội họp, tiếp tân...) mà cơ quan tiết kiệm được cũng được công khai hoá và bù thêm vào tiền lương.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, t. 51, tr. 512, 527, 551-554.

**BÁO CÁO CHÍNH TRỊ
CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
(KHOÁ VII)***

Ngày 20 tháng 1 năm 1994

(Do đồng chí Tổng Bí thư Đỗ Mười trình bày)

(Trích)

.....

Phần thứ hai

NHỮNG NHIỆM VỤ CHỦ YẾU TRONG THỜI GIAN TỚI

...

4. Chăm lo các vấn đề văn hoá, xã hội

Tư tưởng chỉ đạo xuyên suốt các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về các lĩnh vực văn hoá, xã hội là chăm sóc, bồi dưỡng và phát huy nhân tố con người, với tư cách vừa là động lực, vừa là mục tiêu của cách mạng. Trong đó, việc làm, công bằng xã hội, nâng cao dân trí, lành mạnh hoá xã hội, bảo vệ và phát huy bản sắc văn hoá dân tộc là những vấn đề nổi lên hiện nay.

* Hội nghị đại biểu toàn quốc của Đảng giữa nhiệm kỳ đã thông qua toàn văn nội dung Báo cáo chính trị và giao cho Bộ Chính trị (khoá VII) hoàn chỉnh văn bản ban hành ngay sau Hội nghị (B.T).

Phương hướng quan trọng nhất để *tạo công ăn việc làm* là Nhà nước cùng với toàn dân ra sức tiết kiệm để đầu tư phát triển, thực hiện tốt chiến lược kinh tế - xã hội. Khuyến khích mọi thành phần kinh tế, mọi công dân, mọi nhà đầu tư trong và ngoài nước mở mang ngành nghề, tạo nhiều việc làm cho người lao động, giảm nhanh số người chưa có hoặc thiếu việc làm. Mở rộng kinh tế đối ngoại. Đẩy mạnh xuất khẩu lao động.

Mở các lớp dạy nghề cho thanh niên, nâng cao kiến thức và tay nghề. Đối với những người dôi ra trong khu vực hành chính, sự nghiệp cũng như trong các đơn vị kinh tế, phải tổ chức đào tạo lại, dạy nghề, giúp vốn, hướng dẫn sản xuất kinh doanh, tìm việc làm mới. Đẩy mạnh hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm.

Trong các doanh nghiệp tư bản tư nhân, pháp luật phải bảo vệ lợi ích hợp pháp của cả người lao động và người chủ. Luật Lao động, Luật Tiền công, Luật Bảo hiểm, Luật Thuế... đã và sẽ được ban hành theo hướng vừa khuyến khích đầu tư phát triển, vừa hạn chế bất công xã hội; ngăn chặn làm ăn phi pháp. Nội quy, điều lệ và kỷ luật lao động do các doanh nghiệp đề ra không được trái pháp luật.

Tăng trưởng kinh tế phải gắn với tiến bộ và công bằng xã hội ngay trong từng bước phát triển. Công bằng xã hội thể hiện cả ở khâu phân phối hợp lý tư liệu sản xuất, lẫn ở khâu phân phối kết quả sản xuất, cũng như ở điều kiện phát triển năng lực của mọi thành viên trong cộng đồng.

Thực hiện nguyên tắc ai làm việc có hiệu quả cao hơn, có đóng góp nhiều hơn thì thu nhập lớn hơn và ngược lại; chống chủ nghĩa bình quân, chống dựa dẫm, ỷ lại. Phân phối theo lao động là chủ yếu, khuyến khích và đãi ngộ xứng đáng các tài năng; đồng thời phân phối theo nguồn vốn đóng góp và sản xuất, kinh doanh.

Khuyến khích làm giàu hợp pháp đi đôi với xoá đói giảm nghèo. Coi việc một bộ phận dân cư giàu trước là cần thiết cho sự phát triển. Đồng thời, có chính sách ưu đãi hợp lý về tín dụng, về thuế, đào tạo nghề nghiệp để tạo điều kiện cho người nghèo có thể

tự mình vươn lên làm đủ sống và phấn đấu trở thành khá giả. Các vùng giàu, vùng phát triển trước phải cùng Nhà nước giúp đỡ, lôi cuốn các vùng nghèo, vùng phát triển sau để cùng vươn lên. Động viên những người giàu góp sức cùng Nhà nước giúp đỡ người nghèo theo hướng tương trợ về vốn, công cụ, vật tư, truyền bá kinh nghiệm, chỉ dẫn cách thức làm ăn.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, t. 53, tr. 181, 198, 215-217.

CHỈ THỊ CỦA BAN BÍ THƯ

Số 37-CT/TW, ngày 16 tháng 5 năm 1994

**Về một số vấn đề công tác cán bộ nữ
trong tình hình mới**

(Trích)

.....

Sự nghiệp đổi mới của đất nước đang tạo ra môi trường mới cho sự phát triển tiềm năng của lao động nữ và cán bộ nữ.

Để làm tốt công tác cán bộ nữ trong tình hình mới, Ban Bí thư yêu cầu các cấp, các ngành làm tốt một số việc dưới đây:

...

2. Có quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ

Cần xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng lao động nữ nói chung và cán bộ nữ nói riêng. Trước mắt, các cấp, các ngành từ Trung ương đến cơ sở phải có quy hoạch cán bộ nữ.

Sớm xác định những ngành, những lĩnh vực phù hợp, phát huy được thế mạnh của phụ nữ, những chức danh lãnh đạo và quản lý cần có cán bộ nữ, từ đó có kế hoạch tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt và sử dụng.

Chú ý phát hiện tài năng trẻ và có quy trình đào tạo, bồi dưỡng thích hợp để sớm đề bạt, sử dụng.

Chú trọng đào tạo đội ngũ cán bộ nữ làm công tác khoa học -

kỹ thuật, kinh tế, pháp luật, hành chính, quản lý nhà nước..., cán bộ nữ dân tộc ít người, tôn giáo, vùng sâu, vùng xa.

Các trường, lớp đào tạo, bồi dưỡng của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể, khi chiêu sinh cần có quy định tỷ lệ nữ một cách thoả đáng, đưa vào chương trình đào tạo những kiến thức về giới. Có những hình thức đào tạo, bồi dưỡng thích hợp với đặc điểm của cán bộ nữ như mở tại cơ sở, vùng, miền..., phân chia chương trình đào tạo thành những khoá ngắn ngày, tạo điều kiện sinh hoạt thuận lợi cho học viên nữ trong thời gian học tập.

3. Nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ trong các cấp, các ngành

Việc sử dụng, đề bạt cán bộ nữ phải dựa trên cơ sở quy hoạch, được đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn theo chức danh công tác.

Trên cơ sở rà soát đội ngũ cán bộ nữ hiện có, có biện pháp điều chỉnh, bổ sung cán bộ nữ vào những vị trí thích hợp, phù hợp với yêu cầu và năng lực của cán bộ.

Phải tăng thêm cán bộ nữ ở các cấp từ cơ sở đến Trung ương, kể cả cán bộ ngoài Đảng. Cụ thể:

- Tăng cấp uỷ viên nữ, uỷ viên thường vụ nữ trong các cấp uỷ đảng.
- Tăng cán bộ nữ trong các cấp chính quyền, các cơ quan dân cử (Quốc hội, hội đồng nhân dân), trong các đoàn thể và Mặt trận Tổ quốc.

- Những ngành đông nữ, những xí nghiệp quốc doanh đông nữ (30% trở lên) và những ngành mà chức năng, nhiệm vụ có liên quan nhiều đến vấn đề phụ nữ, các cơ quan làm công tác tổ chức, cán bộ, kế hoạch, chính sách, v.v. phải có tỷ lệ cán bộ nữ tương xứng và phải có cán bộ nữ giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt ở các cấp.

4. Xây dựng chính sách tạo điều kiện cho cán bộ nữ làm việc và khuyến khích tài năng nữ phát triển

Xây dựng chính sách cán bộ nữ tạo điều kiện cho chị em vừa

hoàn thành tốt chức năng xã hội, vừa thực hiện tốt chức năng người mẹ.

Cần có chế độ trợ cấp cho cán bộ nữ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng khi còn nuôi con nhỏ ở độ tuổi nhà trẻ. Có chính sách khuyến khích đối với các ngành, các đơn vị sản xuất kinh doanh sử dụng nhiều lao động nữ.

Đặc biệt chú ý chính sách khuyến khích tài năng nữ trong các trường học, trong mọi lĩnh vực hoạt động. Những nữ khoa học có tài, những cán bộ nữ quản lý giỏi cần được khuyến khích sử dụng, khi cần thiết có thể nghỉ hưu ở tuổi 60 như nam giới.

Cần khuyến khích, huy động các lực lượng xã hội vào những hoạt động dịch vụ đời sống, chăm lo sức khỏe, chăm sóc trẻ nhỏ, giảm nhẹ lao động gia đình để phụ nữ có điều kiện nghỉ ngơi, giải trí, học tập nâng cao trình độ, đảm nhiệm tốt công việc được giao.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, t. 53, tr. 363-367.

PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ XÂY DỰNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN TRONG TÌNH HÌNH MỚI

(Báo cáo của Bộ Chính trị trình Hội nghị
lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khoá VII)

Ngày 14 tháng 7 năm 1994*

(Trích)

.....

II. PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ XÂY DỰNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN TRONG TÌNH HÌNH MỚI

Trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, giai cấp công nhân sẽ phát triển về số lượng, có cơ cấu ngành nghề đa dạng và những chuyển dịch lớn về cơ cấu xã hội. Đội ngũ công nhân sẽ phát triển mạnh cùng với sự hình thành các ngành công nghiệp và dịch vụ ngày càng chiếm tỷ trọng đáng kể trong nền kinh tế quốc dân. Cùng với sự phát triển công nghiệp chế biến, việc chuyển giao công nghệ hiện đại trong nông nghiệp, dịch vụ nông nghiệp và cơ giới hoá nông nghiệp, sẽ hình thành đội ngũ công nhân công nghiệp ngay ở nông thôn. Hoạt động trong cơ chế mới, số đông công nhân sẽ không tránh khỏi quy luật lựa chọn những người có tài năng, chăm chỉ và đào thải những người lười biếng;

* Tài liệu này được gửi trước ngày khai mạc Hội nghị Trung ương (B.T).

yếu kém; tranh chấp lao động, mâu thuẫn giữa người lao động và người sử dụng lao động có nơi, có lúc sẽ trở nên gay gắt. Sự lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước phải vừa nhằm khai thác mọi nguồn lực để tăng trưởng kinh tế, vừa bảo vệ lợi ích chính đáng của giai cấp công nhân.

Do đó, cùng với các chủ trương phát triển công nghiệp và công nghệ đến năm 2000, cần có định hướng về xây dựng giai cấp công nhân trong tình hình mới. Trong kỳ họp này, Ban Chấp hành Trung ương sẽ xác định mục tiêu, quan điểm và một số chủ trương, chính sách cấp bách nhằm tăng cường sức mạnh để giai cấp công nhân đủ khả năng hoàn thành sứ mệnh lịch sử của mình.

MỘT SỐ QUAN ĐIỂM CƠ BẢN VỀ XÂY DỰNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN TRONG TÌNH HÌNH MỚI

1. Giai cấp công nhân Việt Nam đại diện cho phương thức sản xuất tiên tiến, được vũ trang bằng chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, thông qua Đảng tiên phong của mình đang lãnh đạo công cuộc đổi mới và phát triển đất nước; là lực lượng nòng cốt trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá; là cơ sở xã hội chủ yếu của Đảng và Nhà nước ta; là hạt nhân vững chắc trong liên minh công - nông - trí thức và trong khối đại đoàn kết dân tộc.

2. Lợi ích của giai cấp công nhân gắn liền với lợi ích dân tộc, nằm trong lợi ích dân tộc. Giai cấp công nhân đoàn kết, hợp tác với các giai tầng xã hội và cộng đồng xã hội để xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, phát triển kinh tế - xã hội, bảo tồn và phát huy bản sắc dân tộc vì sự nghiệp dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh. Đây là mục tiêu phấn đấu và động lực tinh thần của giai cấp công nhân Việt Nam.

Bản thân giai cấp công nhân phải thấm nhuần sâu sắc điều này, ra sức phấn đấu nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, xây dựng cuộc sống bằng chính sức lao động của mình và tích cực đóng góp vào sự phồn vinh của đất nước, nêu gương sáng cho mọi

giai cấp, tầng lớp khác và cho toàn xã hội. Mặt khác, Đảng, Nhà nước phải quan tâm đáp ứng những quyền lợi chính đáng và hợp pháp về vật chất và tinh thần, trong sản xuất cũng như trong đời sống của giai cấp công nhân, nhằm phát huy cao độ động lực trực tiếp của người lao động.

3. Xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh là trách nhiệm trước hết của bản thân giai cấp công nhân; giai cấp công nhân phải ra sức tự rèn luyện phấn đấu để trưởng thành. Đồng thời đây là trách nhiệm của Đảng, Nhà nước, Công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội.

MỤC TIÊU XÂY DỰNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN

Cùng với quá trình phát triển công nghiệp và công nghệ theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, cần xây dựng giai cấp công nhân phát triển về số lượng, đa dạng hoá về ngành nghề, giác ngộ về giai cấp, vững vàng về tư tưởng, chính trị, có trình độ học vấn và tay nghề cao, có năng lực làm chủ công nghệ hiện đại; lao động có kỷ luật, có kỹ thuật, năng động, sáng tạo đạt năng suất, chất lượng, hiệu quả cao, tạo ra sản phẩm có sức cạnh tranh, có uy tín trên thị trường, tích cực góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội VII, Nghị quyết Hội nghị đại biểu giữa nhiệm kỳ của Đảng và các Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương Đảng.

Mục tiêu cụ thể từ nay đến năm 2000 là:

- Nâng cao giác ngộ giai cấp, nhận thức chính trị, ý thức công dân và lương tâm nghề nghiệp; nâng cao trình độ học vấn, bảo đảm hầu hết công nhân có trình độ văn hoá phổ thông cơ sở; công nhân ở Thủ đô và các thành phố công nghiệp tập trung phải phấn đấu đạt trình độ cao hơn. Đối với các ngành nghề then chốt, công nhân phải có trình độ phổ thông trung học trở lên. Tổ chức tốt việc đào tạo nghề, đáp ứng với yêu cầu công nghệ mới.

- Tạo thêm việc làm, tăng thêm thu nhập, cải thiện điều kiện sinh hoạt sống và làm việc, chăm lo bảo hộ lao động, bảo vệ và tăng cường sức khoẻ của công nhân.

- Nâng cao mức hưởng thụ văn hoá so với hiện nay. Xây dựng lối sống có văn hoá, có tình nghĩa, tôn trọng pháp luật, quan tâm đến lợi ích của cộng đồng; gương mẫu thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, chống tham nhũng, chống buôn lậu và các tệ nạn xã hội.

MỘT SỐ CHỦ TRƯỞNG, CHÍNH SÁCH CƠ BẢN VÀ CẤP BÁCH

1. Bồi dưỡng, nâng cao ý chí và năng lực của giai cấp công nhân, từng bước đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp và công nghệ theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Đưa đất nước thoát khỏi nguy cơ tụt hậu xa hơn về kinh tế, tạo đà cho sự phát triển mạnh mẽ theo định hướng xã hội chủ nghĩa là cuộc đấu tranh gian khổ của nhân dân ta. Thắng lợi của cuộc đấu tranh đó tuỳ thuộc chủ yếu vào ý chí và năng lực sáng tạo của đội ngũ giai cấp công nhân, giai cấp nông dân, tầng lớp trí thức và của cả cộng đồng dân tộc.

Do đó, hơn bao giờ hết, chúng ta phải tăng cường công tác giáo dục, bồi dưỡng, phát huy truyền thống yêu nước, tinh thần độc lập tự chủ, ý chí tự lực tự cường, nâng cao năng lực trí tuệ của giai cấp công nhân và đội ngũ cán bộ khoa học, cán bộ quản lý. Các phương tiện thông tin đại chúng, các hoạt động văn hoá, giáo dục của Công đoàn và các tổ chức xã hội, các trường học từ phổ thông, dạy nghề đến đại học phải có chương trình, nội dung giáo dục về giai cấp công nhân, bồi dưỡng, phát huy tinh thần bất khuất, ý chí quật cường, vượt qua khó khăn, thử thách, khơi dậy mạnh mẽ tính năng động sáng tạo của mọi người trong cuộc đấu tranh vì dân giàu, nước mạnh, làm thất bại mọi âm mưu diễn biến hoà bình của các thế lực thù địch.

Phải đặc biệt coi trọng công tác giáo dục, đào tạo, nâng cao trình độ học vấn và tay nghề cho công nhân. Các ngành, các địa

phương, các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế phải dành ngân sách và tổ chức tốt việc bổ túc văn hoá, đào tạo nghề cho công nhân. Có chính sách khuyến khích, tạo điều kiện cho công nhân tự học nâng cao trình độ văn hoá và tay nghề, trình độ ngoại ngữ, trình độ tiếp thị; khuyến khích những người có tài năng đặc biệt trong các ngành nghề, những công nhân giỏi một nghề, biết nhiều nghề, những gia đình có nhiều thế hệ công nhân.

Các ngành văn hoá, thể thao phối hợp với Công đoàn và Đoàn Thanh niên xây dựng các chuẩn mực sống, làm việc, giao tiếp có văn hoá, động viên phong trào rèn luyện lối sống: Khẩn trương, năng động, tôn trọng pháp luật, ham thích sáng tạo. Đẩy mạnh các hoạt động văn hoá quần chúng, thể dục thể thao, xây dựng đời sống văn hoá của công nhân ở cơ sở, giữ gìn và phát huy bản sắc dân tộc, đấu tranh ngăn chặn các trào lưu đồi trụy, phản động. Tăng mức hưởng thụ văn hoá cho công nhân, trước hết là nữ công nhân.

2. Phát động sâu rộng trong công nhân phong trào lao động sáng tạo, tích cực góp phần vào việc phát triển công nghiệp và công nghiệp hoá nông thôn

Để phát huy vị trí, vai trò của giai cấp công nhân trong giai đoạn hiện nay, trước hết đòi hỏi giai cấp công nhân phải đi đầu trong việc thực hiện nghị quyết về phát triển công nghiệp và công nghệ đến năm 2000, phải lao động có kỷ luật, có kỹ thuật, có năng suất và hiệu quả cao; năng động, sáng tạo, làm ra nhiều sản phẩm có khả năng chiếm lĩnh thị trường trong nước và xuất khẩu, bảo đảm tiến độ và chất lượng các công trình. Công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, các tổ chức khoa học kỹ thuật cần phối hợp hướng dẫn các phong trào thi đua lao động trong công nhân. Nhà nước phải đổi mới cơ chế, chính sách khen thưởng để động viên thúc đẩy phong trào.

Để thực hiện tốt phương hướng đổi mới cơ cấu kinh tế nông nghiệp và cải biến cơ cấu kinh tế nông thôn đã đề ra trong Nghị

quyết Trung ương 5 về "Tiếp tục đổi mới và phát triển kinh tế - xã hội nông thôn", giai cấp công nhân phải cùng với tầng lớp trí thức không ngừng phát huy sáng tạo, đổi mới công nghệ nhằm làm ra nhiều sản phẩm công nghiệp có chất lượng cao, giá thành hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển nông nghiệp, nhu cầu tiêu dùng của nông dân, chuyển giao công nghệ tiến bộ, đặc biệt là công nghệ sinh học, công nghệ chế biến, tạo điều kiện cho nông nghiệp phát triển, nâng cao giá trị hàng hoá nông sản; hỗ trợ nông dân phát triển tiểu công nghiệp, nghề thủ công truyền thống, từng bước công nghiệp hoá nông thôn. Phổ biến cho nông dân kiến thức mới về sản xuất, bảo vệ môi trường, bảo hộ lao động trong nông nghiệp.

Thực hiện chính sách đại đoàn kết dân tộc của Đảng, giai cấp công nhân đoàn kết, hợp tác với các nhà tư sản dân tộc, các chủ đầu tư nước ngoài để phát triển kinh tế, vừa bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động, vừa tôn trọng quyền lợi hợp pháp của giới chủ, cùng nhau làm tròn nghĩa vụ với Nhà nước.

3. Giai cấp công nhân phải dũng cảm đi đầu trong cuộc đấu tranh thực hành tiết kiệm, chống tham nhũng, bảo vệ Đảng, bảo vệ Nhà nước và tự bảo vệ mình. Các cấp uỷ đảng trong từng cơ quan, doanh nghiệp phải thực sự dựa vào công nhân, đòi hỏi cơ quan quản lý thực hiện nghiêm chỉnh luật pháp, chính sách, chế độ của Nhà nước, nhất là chính sách tài chính, phân phối; thực hiện nghiêm quy chế công chức; khuyến khích công nhân phát hiện các hiện tượng làm sai chính sách, luật pháp, làm chỗ dựa tin cậy cho những người trung thực hăng hái đấu tranh khắc phục tệ tham nhũng, bảo đảm dân chủ và công bằng xã hội.

4. Nghiên cứu hình thành cơ chế, chính sách tạo động lực; đổi mới và thực hiện tốt các chính sách xã hội, chăm lo đời sống của công nhân, lao động và đội ngũ trí thức.

Nghiên cứu hình thành cơ chế, chính sách tạo động lực cho giai cấp công nhân, bao gồm: Tiếp tục nghiên cứu bổ sung, hoàn chỉnh

chính sách tiền lương mới; định lại mức lương tối thiểu của công nhân ở các doanh nghiệp do nước ngoài đầu tư; có chính sách khuyến khích công nhân giỏi nghề, ưu đãi nhân tài, những gia đình công nhân nhiều đời; làm cho tiền lương thực sự là đòn bẩy kích thích mọi người lao động sáng tạo.

Áp dụng rộng rãi cơ chế khoán trong các doanh nghiệp, trước hết là các doanh nghiệp nhà nước.

Có cơ chế bảo đảm chế độ sở hữu trí tuệ; khuyến khích, tạo điều kiện cho các nhà khoa học có thể tăng thu nhập bằng sản phẩm trí tuệ của mình.

Thực hiện chủ trương cho công nhân mua cổ phần ở những doanh nghiệp có đủ điều kiện và hưởng lợi nhuận theo cổ phần.

Cải tiến chế độ quản lý doanh nghiệp, có cơ chế bảo đảm quyền quản lý doanh nghiệp của công nhân và quyền công đoàn phù hợp với các loại hình doanh nghiệp. coi trọng việc bảo vệ quyền lợi và nhân cách của công nhân theo luật pháp, theo hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể.

Tiếp tục nghiên cứu, bổ sung, đổi mới và thực hiện các chính sách bảo đảm xã hội đối với công nhân. Triển khai thực hiện các luật khuyến khích đầu tư để huy động mọi nguồn lực, khuyến khích mọi tổ chức, cá nhân đầu tư vào sản xuất, dịch vụ; xã hội hoá vấn đề giải quyết việc làm, tạo thêm việc làm cho người lao động. Làm tốt việc nắm nguồn lao động, thăm dò thị trường, tổ chức đào tạo, tư vấn lao động, dịch vụ xuất khẩu lao động và giúp đỡ người đi lao động ở nước ngoài về có điều kiện làm ăn sinh sống, bổ sung đội ngũ giai cấp công nhân.

Nghiên cứu ban hành chính sách trợ cấp thất nghiệp, bổ sung các chính sách trợ cấp xã hội đối với các đối tượng mất việc làm, thiếu việc làm.

Chăm lo cải thiện điều kiện làm việc, phòng chống tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, chăm sóc sức khoẻ công nhân, nhất là đối với người làm việc nặng nhọc, trong môi trường độc hại. Thực

hiện nghiêm chỉnh quy định về sử dụng lao động nữ và các chính sách đối với lao động nữ. Phát triển và nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh của các cơ sở y tế ngành nghề.

Hoàn chỉnh các chính sách và cơ chế quản lý bảo hiểm xã hội, áp dụng rộng rãi với tất cả những người lao động trong các thành phần kinh tế.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, t. 53, tr. 487, 493, 496-501.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ BẢY
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
(KHÓA VII)

Số 07-NQ/HNTW, ngày 30 tháng 7 năm 1994

Phát triển công nghiệp, công nghệ đến năm 2000
theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước
và xây dựng giai cấp công nhân trong giai đoạn mới

(Trích)

.....

II. CHỦ TRƯỞNG PHÁT TRIỂN CÔNG NGHIỆP
VÀ CÔNG NGHỆ ĐẾN NĂM 2000

...

5. Các chính sách và biện pháp

a) *Phát triển nguồn nhân lực*

Thực hiện tốt các mục tiêu về phát triển giáo dục đến năm 2000, nâng cao dân trí, đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao và đồng bộ, đáp ứng nhu cầu của quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Đánh giá nguồn nhân lực hiện có, có chính sách, kế hoạch sắp xếp, bố trí, sử dụng và đào tạo lại.

Phát triển hệ thống đào tạo đa dạng với mục tiêu, nội dung,

phương pháp và quy mô phù hợp. Chú trọng đào tạo đồng bộ từ cán bộ khoa học - công nghệ, cán bộ quản lý, nhà kinh doanh đến công nhân lành nghề, nhân viên hành chính, nghiệp vụ, v.v.. Ưu tiên đào tạo các ngành nghề mũi nhọn, chú trọng thích đáng năng lực thực hành. Bồi dưỡng thường xuyên lực lượng lao động đang làm việc.

Có định hướng và chính sách, kế hoạch đưa người đi đào tạo ở nước ngoài.

Thực hiện xã hội hoá sự nghiệp đào tạo. Nhà nước đầu tư thích đáng, đồng thời có chính sách khuyến khích, động viên mọi nhà, mọi tầng lớp dân cư, các thành phần kinh tế tham gia phát triển sự nghiệp giáo dục, đào tạo và tự đào tạo. Áp dụng chính sách tín dụng để phát triển giáo dục, đào tạo, cả đối với người đi học.

Kết hợp đào tạo kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp với bồi dưỡng phẩm chất, đạo đức, nhằm hình thành một đội ngũ lao động giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, có tác phong công nghiệp, lao động cần cù, sáng tạo, có năng suất, chất lượng, hiệu quả cao, có ý thức phấn đấu vì sự phồn vinh của Tổ quốc, hạnh phúc của nhân dân.

Bố trí, sử dụng, đãi ngộ hợp lý lực lượng lao động đã và sẽ được đào tạo. Đãi ngộ đặc biệt đối với những tài năng. Phát huy mạnh mẽ sức sáng tạo của đội ngũ trí thức.

Đổi mới hệ thống quy chế, quy định về giáo dục, đào tạo, gắn đào tạo với sử dụng. Xây dựng quan hệ chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục, đào tạo với các cơ quan quản lý nhân lực và việc làm, giữa cơ sở đào tạo với cơ sở sử dụng nhân lực. Tổ chức thông tin rộng rãi về giáo dục, đào tạo và việc làm.

Tạo điều kiện cho người lao động, nhất là người được đào tạo tốt tìm được việc làm đúng ngành nghề và có thu nhập xứng đáng. Giải quyết tình trạng cán bộ khoa học - kỹ thuật, văn hoá - xã hội... đã được đào tạo, nhưng thiếu việc làm, hoặc chưa có việc làm.

Khuyến khích mọi người tự tìm việc làm và đầu tư tạo việc làm cho xã hội.

...

d) Chính sách công nghệ

...

Bồi dưỡng và phát triển đội ngũ cán bộ khoa học - công nghệ, công nhân lành nghề về số lượng, chất lượng và cơ cấu, đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài; chú ý đào tạo cán bộ khoa học - công nghệ là người dân tộc thiểu số. Thực hiện đồng bộ các biện pháp để sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ hiện có. Bổ sung và mau chóng trẻ hoá cán bộ ở các cơ sở nghiên cứu - triển khai.

Gấp rút đào tạo cán bộ đầu đàn, các tổng công trình sư cho các ngành công nghệ then chốt. Bồi dưỡng và tạo điều kiện cho các chuyên gia có trình độ vào làm việc tại các cơ quan và tổ chức quốc tế, các trung tâm khoa học - công nghệ mạnh ở các nước phát triển. Cho mở một số trường đại học, viện nghiên cứu công nghệ quốc tế hoặc khu vực ở Việt Nam. Mở rộng việc cử chuyên gia ra nước ngoài nghiên cứu, khảo sát, trao đổi khoa học, chú trọng những lĩnh vực công nghệ cần ưu tiên. Khuyến khích chuyên gia Việt kiều chuyển giao tri thức và công nghệ về nước.

...

III. PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ XÂY DỰNG GIAI CẤP CÔNG NHÂN TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

Giai cấp công nhân Việt Nam thấm nhuần chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, thông qua Đảng tiên phong của mình thực hiện sứ mệnh lãnh đạo sự nghiệp cách mạng và công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; là hạt nhân của liên minh công - nông - trí thức và khối đại đoàn kết các dân tộc ở nước ta.

Lợi ích của giai cấp công nhân gắn liền với lợi ích dân tộc, nằm trong lợi ích dân tộc. Nhiệm vụ của giai cấp công nhân là: đoàn kết, hợp tác với các giai cấp và các tầng lớp nhân dân trong xã hội để hoàn thành công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá, đưa đất nước vững bước tiến lên theo con đường xã hội chủ nghĩa.

Xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh là trách nhiệm của Đảng, Nhà nước, Công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội, đồng thời là trách nhiệm của mỗi người, mỗi tập thể công nhân.

Cùng với quá trình phát triển công nghiệp và công nghệ theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, *cần xây dựng giai cấp công nhân phát triển về số lượng, giác ngộ về giai cấp, vững vàng về chính trị, tư tưởng, có trình độ học vấn và tay nghề cao, có năng lực tiếp thu và sáng tạo công nghệ mới, lao động đạt năng suất, chất lượng, hiệu quả cao, vươn lên làm tròn sứ mệnh lịch sử của mình.*

Giai cấp công nhân phải làm nòng cốt trong việc xây dựng khối liên minh vững chắc với nông dân, trí thức và các tầng lớp nhân dân lao động khác, để thực hiện thành công công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá nói chung, công nghiệp hoá nông nghiệp và nông thôn nói riêng; thực hiện tốt chính sách đại đoàn kết dân tộc của Đảng, hợp tác với các nhà tư sản dân tộc, các chủ đầu tư nước ngoài để phát triển kinh tế; tôn trọng quyền lợi hợp pháp của giới chủ, đồng thời đấu tranh, thuyết phục họ bảo đảm lợi ích chính đáng của người lao động và làm tròn nghĩa vụ với Nhà nước.

Nâng cao giác ngộ giai cấp, bồi dưỡng truyền thống yêu nước, tinh thần độc lập tự chủ, ý chí tự lực tự cường, rèn luyện tác phong công nghiệp, ý thức tổ chức, kỷ luật, tính năng động sáng tạo của người công nhân.

Tổ chức tốt việc đào tạo và nâng cao học vấn, trình độ nghề nghiệp cho công nhân. Khuyến khích công nhân tự học tập nâng cao trình độ về mọi mặt. Đẩy mạnh công tác giáo dục đào tạo, đặc biệt là đào tạo tại nơi làm việc, đào tạo gắn với lao động sản xuất, bảo đảm đến năm 2000 hầu hết công nhân đều có trình độ văn hoá từ phổ thông cơ sở trở lên, có kỹ năng nghề nghiệp cần thiết.

Tạo thêm việc làm, cải thiện điều kiện lao động. Thực hiện tốt những quy định về bảo hộ lao động, an toàn lao động, giảm bớt lao động chân tay giản đơn, nặng nhọc, độc hại. Thực hiện nghiêm các quy định về sử dụng lao động nữ và các chính sách đối với lao động nữ. Phòng chống có hiệu quả các bệnh nghề nghiệp.

Tiếp tục nghiên cứu bổ sung, hoàn chỉnh chính sách tiền lương và tiền công lao động, thực hiện tốt nguyên tắc phân phối theo lao động; có chính sách khuyến khích công nhân giỏi nghề, làm cho tiền công thực sự là đòn bẩy kích thích lao động sáng tạo.

Áp dụng rộng rãi cơ chế khoán trong các doanh nghiệp nhà nước. Bán cổ phần cho công nhân ở những doanh nghiệp có đủ điều kiện.

Có cơ chế bảo đảm quyền của công nhân và quyền của Công đoàn trong từng loại doanh nghiệp. Bảo vệ lợi ích và nhân cách của công nhân theo luật pháp, theo hợp đồng và thoả ước lao động. Nghiên cứu ban hành chính sách trợ cấp thất nghiệp; bổ sung các chính sách trợ cấp xã hội đối với công nhân mất việc làm, thiếu việc làm. Hoàn chỉnh chính sách bảo hiểm xã hội.

Cải thiện đời sống vật chất và văn hoá của công nhân. Chăm lo giải quyết vấn đề nhà ở, đáp ứng các nhu cầu sinh hoạt về điện, nước, phương tiện đi làm việc, trường học, bệnh viện, cơ sở văn hoá, thể dục thể thao... cho công nhân.

Đẩy mạnh phong trào công nhân xây dựng nếp sống văn hoá, có kỷ luật, kỷ cương, lành mạnh, tiết kiệm. Thực hiện tốt sinh đẻ có kế hoạch. Phát triển các hoạt động văn hoá quần chúng, thể dục thể thao, giữ gìn và phát huy bản sắc văn hoá dân tộc, ngăn chặn các trào lưu văn hoá phản động, đồi trụy. Gương mẫu thực hiện pháp luật, các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước, tích cực đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, buôn lậu và các tệ nạn xã hội khác.

Thành lập và phát triển tổ chức Đảng, Công đoàn và các đoàn thể xã hội khác trong các doanh nghiệp.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, t. 53, tr. 554, 557, 570, 572, 577-583.

**BÁO CÁO
CỦA BỘ CHÍNH TRỊ
TRÌNH HỘI NGHỊ LẦN THỨ CHÍN
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
(KHÓA VII)**

Ngày 1 tháng 11 năm 1995*

**Về phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch phát triển
kinh tế - xã hội 5 năm 1996-2000**

(Trích)

.....

Phần II

**NHIỆM VỤ, MỤC TIÊU VÀ PHƯƠNG HƯỚNG CHỦ YẾU
CỦA KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI
5 NĂM 1996-2000**

...

**II. CÁC CHƯƠNG TRÌNH
VÀ CÁC LĨNH VỰC PHÁT TRIỂN**

...

* Báo cáo gửi trước ngày khai mạc hội nghị (B.T).

7. Chương trình phát triển nhân tố con người và giải quyết các vấn đề xã hội

...

b) *Nhiệm vụ và các giải pháp chủ yếu:*

...

Giải quyết **việc làm** là một mục tiêu quan trọng, cần triển khai một chương trình quốc gia trong 5 năm tới. Nhà nước tạo môi trường thuận lợi khuyến khích các thành phần kinh tế trong và ngoài nước đầu tư phát triển, tạo ra nhiều chỗ làm việc mới; phát triển các cơ sở dạy nghề và dịch vụ về việc làm; mở rộng quỹ quốc gia giải quyết việc làm và huy động các nguồn khác để trợ giúp ban đầu cho người lao động tự tạo việc làm, có thu nhập. Trên cơ sở đó, mỗi năm thu hút thêm 1,3 - 1,5 triệu lao động có chỗ làm việc; giảm tỉ lệ thất nghiệp ở thành thị xuống dưới 5% và bảo đảm trên 80% lao động nông thôn tận dụng hết thời gian lao động, không dồn vào thành thị.

Tổ chức thực hiện và kiểm tra việc thi hành *Luật Lao động*, tăng cường việc bảo vệ người lao động, trọng tâm là ở các doanh nghiệp. Tiếp tục cải tiến chế độ lương gắn với cải cách bộ máy hành chính, làm cho tiền lương thật sự gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả, trở thành thu nhập chính và là động lực đối với người lao động.

...

Điều chỉnh cơ cấu đào tạo, bảo đảm sự cân đối giữa giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề với đào tạo đại học, chú trọng hiệu quả đào tạo. Kiện toàn và nâng cao chất lượng các cơ sở giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề của Nhà nước; phát triển các cơ sở dân lập, tư nhân và tăng cường quản lý nhà nước trong lĩnh vực này.

Hệ thống đào tạo đại học và cao đẳng vừa mở rộng quy mô với nhiều hình thức để đáp ứng nhu cầu học tập của xã hội, vừa hết sức chú trọng nâng cao chất lượng, đào tạo đỉnh cao có chọn lọc,

kết hợp đào tạo mới và đào tạo lại nhằm xây dựng đội ngũ chuyên gia khoa học, công nghệ giỏi, những nhà kinh doanh năng động, đội ngũ công chức và cán bộ lãnh đạo, quản lý kinh tế, xã hội có năng lực ở các ngành, các cấp.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007, t. 54, tr. 470, 485, 513-515.

**BÁO CÁO CHÍNH TRỊ
CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
KHOÁ VII TẠI ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU TOÀN QUỐC
LẦN THỨ VIII CỦA ĐẢNG**

(Trích)

.....

Phần thứ ba

**ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN
CÁC LĨNH VỰC CHỦ YẾU**

...

**IV. PHÁT TRIỂN KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ,
GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

...

2. Giáo dục và đào tạo

...

Đổi mới hệ thống giáo dục chuyên nghiệp và đại học, kết hợp đào tạo với nghiên cứu, tạo nguồn nhân lực đủ khả năng tiếp cận công nghệ tiên tiến. Củng cố và nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông. Phát triển các hình thức giáo dục từ xa. Mở rộng hệ thống các trường lớp dạy nghề và đào tạo công nhân lành nghề. Trong khi tập trung sức xây dựng hệ thống trường công, có chính sách

giúp đỡ, hướng dẫn phát triển và quản lý tốt các trường, lớp bán công, dân lập, tư thục. Khuyến khích dạy nghề tại doanh nghiệp. Phát triển đào tạo sau đại học; tăng số lượng đào tạo đại học và sau đại học ở nước ngoài và tại các trung tâm đào tạo quốc tế ở trong nước. Khuyến khích du học tự túc. Giải quyết tốt mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng. Xây dựng đội ngũ trí thức đồng bộ về các lĩnh vực khoa học và công nghệ, văn hoá văn nghệ, quản lý kinh tế, quản lý xã hội... Nhanh chóng xây dựng đội ngũ công chức và nhân viên của hệ thống hành chính các cấp. Đào tạo đội ngũ các nhà quản trị doanh nghiệp giỏi. Nâng tỉ lệ lao động qua đào tạo từ 10% hiện nay lên khoảng 22-25%. Nâng cao kiến thức văn hoá, nghề nghiệp cho phụ nữ; bồi dưỡng lực lượng cán bộ nữ.

...

VI. CHÍNH SÁCH GIẢI QUYẾT MỘT SỐ VẤN ĐỀ XÃ HỘI

...

Trong những năm trước mắt, phải giải quyết tốt một số vấn đề xã hội sau đây:

- Tập trung sức tạo việc làm.

Phương hướng quan trọng nhất là Nhà nước cùng toàn dân ra sức đầu tư phát triển, thực hiện tốt kế hoạch và các chương trình kinh tế - xã hội. Khuyến khích mọi thành phần kinh tế, mọi công dân, mọi nhà đầu tư mở mang ngành nghề, tạo nhiều việc làm cho người lao động. Mọi công dân đều được tự do hành nghề, thuê mướn nhân công theo pháp luật. Phát triển dịch vụ việc làm. Tiếp tục phân bố lại dân cư và lao động trên địa bàn cả nước, tăng dân cư trên các địa bàn có tính chiến lược về kinh tế, an ninh - quốc phòng. Mở rộng kinh tế đối ngoại, đẩy mạnh xuất khẩu lao động. Giảm đáng kể tỉ lệ thất nghiệp ở thành thị và thiếu việc làm ở nông thôn.

...

IX. THỰC HIỆN ĐẠI ĐOÀN KẾT DÂN TỘC, PHÁT HUY VAI TRÒ LÀM CHỦ CỦA NHÂN DÂN

...

- Bằng các chính sách cụ thể đối với các giai cấp, các tầng lớp, các dân tộc trong nước, tạo ra những động lực mới thúc đẩy phong trào cách mạng của nhân dân.

Xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh về mọi mặt, phát triển về số lượng, giác ngộ về giai cấp, nâng cao trình độ học vấn và tay nghề, có năng lực ứng dụng và sáng tạo công nghệ mới, có tác phong công nghiệp và ý thức tổ chức, kỷ luật, lao động đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả ngày càng cao, làm nòng cốt trong việc xây dựng khối liên minh công nhân, nông dân, trí thức và tăng cường khối đại đoàn kết dân tộc.

Tạo thêm việc làm, cải thiện điều kiện lao động, thực hiện an toàn lao động và vệ sinh công nghiệp, hạn chế đến mức thấp nhất tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Tổ chức tốt việc đào tạo và đào tạo lại nghề nghiệp. Tiếp tục nghiên cứu bổ sung, hoàn chỉnh chính sách tiền công lao động và các chính sách bảo đảm về mặt xã hội. Tạo điều kiện cho công nhân có cổ phần trong các doanh nghiệp. Đẩy mạnh việc phát triển Đảng trong công nhân; quan tâm bồi dưỡng, đào tạo cán bộ xuất thân từ công nhân.

...

Đối với *tầng lớp trí thức*, tạo điều kiện thu nhận thông tin, tiếp cận với các thành tựu mới của khoa học và văn hoá thế giới, nâng cao kiến thức chuyên môn, trình độ chính trị; khuyến khích tự do sáng tạo ứng dụng tiến bộ khoa học và công nghệ; phổ biến các tác phẩm và công trình văn học nghệ thuật có giá trị; phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ xứng đáng các tài năng. Tổ chức tốt lực lượng cán bộ khoa học và văn hoá, nghệ

thuật thực hiện các chương trình, đề tài nghiên cứu của Nhà nước. Phát huy vai trò của trí thức trong việc xây dựng luật pháp và chính sách.

...

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, tr. 55, 84, 104, 107-109, 113-115, 123-124.

**PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ KẾ HOẠCH
PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI
5 NĂM 1996-2000**

**(Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng
khoá VII tại Đại hội đại biểu toàn quốc
lần thứ VIII của Đảng)**

(Trích)

.....

Phần thứ hai

**PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ, MỤC TIÊU CHỦ YẾU
CỦA KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI
5 NĂM 1996 - 2000**

I. NHIỆM VỤ VÀ MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN

...

2. Nhiệm vụ và mục tiêu chủ yếu

...

Giải quyết tốt một số vấn đề xã hội:

...

Giải quyết việc làm cho 6,5 - 7 triệu người, giảm tỉ lệ thất nghiệp ở thành thị xuống dưới 5% và tăng thời gian lao động được sử dụng ở nông thôn trên 75%. Điều chỉnh tiền lương và giải quyết

những bất hợp lý trong chính sách tiền lương. Từng bước hình thành quỹ bảo trợ thất nghiệp ở thành thị. Bảo đảm mức sống của người về hưu và các gia đình có công với nước.

...

II. CÁC CHƯƠNG TRÌNH VÀ LĨNH VỰC PHÁT TRIỂN

...

7. Chương trình phát triển giáo dục và đào tạo

...

Thông qua việc cải tiến hệ thống thông tin về lao động và thông qua các chính sách, các quy định của Nhà nước để điều chỉnh cơ cấu đào tạo một cách hợp lý, nhằm đạt tới sự cân đối giữa đào tạo và sử dụng ở các trình độ và các ngành nghề khác nhau, đặc biệt bảo đảm được nhân lực cho các ngành mũi nhọn và các chương trình kinh tế - xã hội trọng điểm; tăng nhanh tỉ trọng đào tạo ngành nghề dưới bậc đại học.

Kiên toàn, phát triển mạnh và bảo đảm chất lượng các cơ sở *đào tạo nghề*, kể cả các cơ sở dân lập, tư nhân, các doanh nghiệp đi đôi với tăng cường quản lý nhà nước.

Mở rộng quy mô một cách hợp lý và nâng cao chất lượng *đào tạo đại học*, kết hợp đào tạo mới và đào tạo lại, phát triển giáo dục - đào tạo đỉnh cao nhằm lựa chọn, xây dựng đội ngũ chuyên gia khoa học, công nghệ, văn hoá và những nhà kinh doanh giỏi, đội ngũ công chức và cán bộ lãnh đạo quản lý kinh tế - xã hội có năng lực.

...

8. Chương trình giải quyết các vấn đề văn hoá - xã hội

...

Nhiệm vụ và giải pháp:

Nhanh chóng triển khai *chương trình quốc gia giải quyết việc làm, tạo điều kiện cho mọi người lao động tự tạo, tự tìm việc làm*. Mỗi năm thu hút thêm 1,3 - 1,4 triệu lao động có chỗ làm việc. Trong chỉ đạo thực hiện sẽ tạo thêm cơ hội cho người lao động tự tạo và tìm việc làm để có thể đưa mức thu hút lao động hằng năm lên cao hơn. Giảm tỉ lệ thất nghiệp ở thành thị xuống dưới 5% và nâng tỉ lệ sử dụng thời gian lao động ở nông thôn lên 75%.

Tổ chức thực hiện và kiểm tra việc thi hành *Luật Lao động*, tăng cường việc bảo vệ người lao động, trọng tâm là ở các doanh nghiệp. Tiếp tục cải tiến chế độ lương, làm cho tiền lương thật sự gắn liền với năng suất, chất lượng, hiệu quả; trở thành thu nhập chính và là động lực đối với người lao động.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, tr. 153, 168, 170, 173-175, 200, 202-205.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ HAI
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
(KHÓA VIII)

Số 02-NQ/HNTU, ngày 24 tháng 12 năm 1996

**Về định hướng chiến lược phát triển khoa học
và công nghệ trong thời kỳ công nghiệp hóa,
hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000**

(Trích)

.....

**II. ĐỊNH HƯỚNG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KHOA HỌC
VÀ CÔNG NGHỆ TRONG THỜI KỲ CÔNG NGHIỆP HOÁ,
HIỆN ĐẠI HOÁ**

Định hướng chung của chiến lược khoa học và công nghệ từ nay đến năm 2020 là:

...

3. Nâng cao năng lực nội sinh, xây dựng, phát triển tiềm lực khoa học và công nghệ của nước nhà: đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ cán bộ khoa học và công nhân lành nghề, trẻ hoá và phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ có đủ đức, tài, kiện toàn hệ thống tổ chức, tăng cường cơ sở vật chất - kỹ thuật, mở rộng các nguồn cung cấp thông tin, từng bước hình thành một nền khoa học và công nghệ hiện đại của Việt Nam có khả năng

giải quyết phần lớn những vấn đề then chốt được đặt ra trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

...

III. MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ PHÁT TRIỂN KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ TỪ NAY ĐẾN NĂM 2000

1. Mục tiêu

...

Phát triển tiềm lực khoa học công nghệ:

- Xây dựng đội ngũ trí thức giàu lòng yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, có chí khí và hoài bão lớn, quyết tâm đưa đất nước lên đỉnh cao mới. Phấn đấu đưa số lượng cán bộ nghiên cứu khoa học và triển khai công nghệ lên gấp rưỡi so với hiện nay và nâng cao hiệu quả sử dụng đội ngũ.

...

2. Nhiệm vụ phát triển khoa học và công nghệ đến năm 2000

...

IV. NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

...

2. Chính sách đối với cán bộ khoa học và công nghệ

- Có chính sách lương thoả đáng đối với cán bộ nghiên cứu khoa học và triển khai.

Có chế độ thưởng, phụ cấp và trợ cấp cho các công trình khoa học và công nghệ có giá trị. Có cơ chế để cán bộ khoa học và công nghệ bảo đảm thu nhập thích đáng thông qua việc tham gia các hợp đồng nghiên cứu - triển khai.

Bồi dưỡng trong đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tinh thần yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, hoài bão, lý tưởng say mê khoa học; áp dụng nhiều hình thức biểu dương, tôn vinh địa vị xã hội của các nhà khoa học và chuyên gia công nghệ hàng đầu.

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ khoa học và công nghệ; trẻ hoá đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ. Khơi dậy nhiệt tình của thế hệ trẻ theo đuổi sự nghiệp khoa học và công nghệ.

- Xây dựng và thực hiện quy chế bảo đảm dân chủ, phát huy tinh thần sáng tạo, tăng cường đoàn kết, ý thức trách nhiệm xã hội của các nhà khoa học trong hoạt động nghiên cứu và triển khai. Khuyến khích, trân trọng những tìm tòi khám phá khoa học, những kiến nghị giải pháp khác nhau về các vấn đề của tự nhiên, kỹ thuật cũng như kinh tế - xã hội. Có những hình thức tổ chức, phương pháp và cơ chế hoạt động hợp lý để phát huy tối đa trí tuệ tập thể cũng như tài năng cá nhân của nhà khoa học.

...

- Có chính sách khuyến khích cán bộ khoa học và công nghệ về làm việc tại các vùng nông thôn, vùng núi, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn.

- Quy định tuổi về hưu thích hợp đối với cán bộ khoa học và công nghệ có trình độ cao; có nhiều hình thức sử dụng và phát huy năng lực của đội ngũ trí thức tuổi cao còn sức cống hiến.

- Khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ khoa học và công nghệ người Việt Nam ở nước ngoài chuyển giao về nước những tri thức khoa học và công nghệ tiên tiến. Có chính sách thoả đáng đối với cán bộ khoa học và công nghệ Việt Nam ở nước ngoài về làm việc trong nước.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Các Nghị quyết của Trung ương Đảng 1996-1999*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2000, tr. 36, 42-43, 47-48, 53-56.

THÔNG BÁO

Ý KIẾN CỦA BỘ CHÍNH TRỊ

Số 51-TB/TW ngày 20 tháng 3 năm 1997

Về dự án Pháp lệnh nghĩa vụ lao động công ích và huy động các nguồn lực xây dựng đất nước

Tại phiên họp ngày 14-3-1997, sau khi nghe Đảng đoàn Quốc hội và Ban cán sự đảng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo dự án Pháp lệnh nghĩa vụ lao động công ích và huy động các nguồn lực xây dựng đất nước, Bộ Chính trị có ý kiến chỉ đạo như sau:

1. Về nghĩa vụ lao động công ích hàng năm và lao động công ích trong trường hợp khẩn cấp đã có pháp lệnh điều chỉnh. Để phù hợp với tình hình hiện nay, Bộ Chính trị đồng ý sửa đổi, bổ sung một số điểm như đề nghị của Đảng đoàn Quốc hội và Ban cán sự đảng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Các cấp chính quyền cần tổ chức sử dụng nghĩa vụ lao động công ích có hiệu quả cao vào việc xây dựng các công trình ở địa phương.

2. Việc huy động sự đóng góp của nhân dân để xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương đã được quy định trong nhiều văn bản pháp luật của nhà nước, nay không cần thiết phải bổ sung vấn đề này vào nội dung Pháp lệnh nghĩa vụ công ích nữa.

3. Về nghĩa vụ lao động của thanh niên.

- Chủ trương huy động sức lao động của thanh niên xây dựng các công trình lớn của đất nước có ý nghĩa quan trọng về chính trị, kinh tế, xã hội nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về phát triển kinh tế, giải quyết việc làm, nâng cao đời sống nhân dân; đồng

thời, qua đó giáo dục, rèn luyện, thử thách thế hệ trẻ vì sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, đào tạo đội ngũ cán bộ kế tiếp cho cách mạng trong thời kỳ mới.

Thực hiện chủ trương trên, chủ yếu là động viên sự tình nguyện của thanh niên, chưa cần thiết phải ra pháp lệnh quy định chế độ nghĩa vụ. Các cấp uỷ, các cấp chính quyền, đoàn thể nhân dân có trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo việc tuyên truyền sâu rộng trong toàn Đảng, toàn dân về ý nghĩa tích cực của chủ trương này; khơi dậy truyền thống, phát động phong trào cách mạng trong thanh niên hăng hái tình nguyện tham gia lao động xây dựng đất nước.

- Đối tượng lao động tình nguyện là nam, nữ thanh niên từ 17 đến 27 tuổi; thời gian lao động là 2 năm. Sau thời gian lao động được hưởng chính sách (có thể áp dụng như đối với người thực hiện nghĩa vụ quân sự).

- Các đơn vị lao động cần được tổ chức chặt chẽ; sử dụng cán bộ quân đội làm cán bộ khung. Lao động tình nguyện của thanh niên tập trung vào các lĩnh vực: trồng rừng, xây dựng cơ sở hạ tầng như làm đường giao thông, ra khơi đánh cá, làm thuỷ lợi ở đồng bằng sông Cửu Long, xây dựng khu công nghiệp, đô thị.

- Việc sử dụng lao động thanh niên phải bảo đảm có kỷ luật, có năng suất, chất lượng, hiệu quả cao. Trước mắt, chưa nên làm ô ạt, phải có phương án rõ ràng, khả năng quản lý đến đâu thì huy động nhân lực tới đó; vừa làm, vừa rút kinh nghiệm.

Căn cứ vào ý kiến chỉ đạo trên, Ban cán sự đảng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chuẩn bị chỉ thị của Bộ Chính trị về việc lãnh đạo thực hiện chủ trương này; Ban cán sự đảng Chính phủ chỉ đạo việc ban hành nghị định về chính sách đối với thanh niên tình nguyện lao động xây dựng đất nước.

T/M BỘ CHÍNH TRỊ
LÊ KHẢ PHIÊU

Lưu tại Kho lưu trữ Trung ương Đảng.

**NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ BA
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
(KHOÁ VIII)**

Số 03/NQ-HNTU, ngày 18 tháng 6 năm 1997

**Về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh
công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước**

(Trích)

.....

Phần thứ hai

**PHƯƠNG HƯỚNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ
VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ**

Trước bối cảnh quốc tế và trong nước với những thuận lợi và khó khăn như Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng đã xác định, việc xây dựng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ cần quán triệt các quan điểm, mục tiêu và tiêu chuẩn sau đây:

I. QUAN ĐIỂM VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ

1. Phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh, vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội. Công tác cán bộ được đổi mới có vai

trò quyết định thực hiện thắng lợi mục tiêu đó. Mặt khác, quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước xây dựng và bảo vệ Tổ quốc là môi trường thực tiễn để rèn luyện, tuyển chọn và đào tạo cán bộ, nâng cao phẩm chất, kiến thức, năng lực của đội ngũ cán bộ.

2. Quán triệt quan điểm giai cấp công nhân của Đảng, phát huy truyền thống yêu nước và đoàn kết dân tộc

Thường xuyên giáo dục, bồi dưỡng lập trường, quan điểm, ý thức tổ chức của giai cấp công nhân cho đội ngũ cán bộ. Đồng thời tăng cường số cán bộ xuất thân từ công nhân, trước hết là cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị các cấp.

Phát huy truyền thống yêu nước, đoàn kết, tập hợp rộng rãi các loại cán bộ, trọng dụng nhân tài, không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, dân tộc, tôn giáo, người ở trong nước hay người Việt Nam định cư ở nước ngoài; không định kiến với những người có sai lầm trong quá khứ, nay đã hối cải và sửa chữa.

Kế thừa, phát huy truyền thống tốt đẹp của đội ngũ cán bộ cách mạng để xây dựng các thế hệ cán bộ hiện tại và tương lai.

3. Gắn việc xây dựng đội ngũ cán bộ với xây dựng tổ chức và đổi mới cơ chế, chính sách

Xây dựng đội ngũ cán bộ và xây dựng tổ chức, đổi mới cơ chế chính sách, phương thức, lề lối làm việc có quan hệ chặt chẽ, tác động lẫn nhau. Có nhiệm vụ chính trị mới lập tổ chức; có tổ chức mới bố trí cán bộ, không vì cán bộ và lập ra tổ chức. Mỗi cán bộ trong tổ chức phải có chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm rõ ràng.

Quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ phải gắn với yêu cầu và nội dung xây dựng bộ máy nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân, kiện toàn hệ thống chính trị, đổi mới cơ chế chính sách.

4. Thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của nhân dân, nâng cao trình độ dân trí để tuyển chọn, giáo dục, rèn luyện, bồi dưỡng cán bộ

Trên cơ sở phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo, nâng cao dân trí để xây dựng đội ngũ cán bộ một cách cơ bản, chính quy, có hệ thống; đồng thời thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của nhân dân để giáo dục, rèn luyện, đào tạo, đánh giá, sàng lọc, tuyển chọn cán bộ.

Không đánh giá, sử dụng cán bộ một cách cảm tính, chủ quan. Mọi phẩm giá và bằng cấp, danh hiệu và chức vụ tài năng và cống hiến đều phải được kiểm nghiệm qua hoạt động thực tiễn. Phong trào cách mạng của quần chúng là trường học lớn của cán bộ. Phải dựa vào dân để phát hiện, kiểm tra và giám sát cán bộ.

5. Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị

Đảng phải trực tiếp chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cho hệ thống chính trị, trên mọi lĩnh vực. Đảng thực hiện đường lối, chính sách cán bộ thông qua các tổ chức đảng (ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng uỷ) và đảng viên trong các cơ quan nhà nước và các đoàn thể nhân dân, thực hiện đúng quy trình, thủ tục, pháp luật của Nhà nước và điều lệ của các đoàn thể và tổ chức xã hội.

Phân công, phân cấp quản lý cán bộ cho các cấp uỷ và các tổ chức đảng; đồng thời thường xuyên kiểm tra việc thực hiện công tác cán bộ của các ngành, các cấp, coi đây là một trong những công việc quan trọng bậc nhất của lãnh đạo.

Những vấn đề về chủ trương, chính sách, đánh giá, bố trí, sử dụng, điều động, đề bạt, khen thưởng, xử lý kỷ luật cán bộ nhất thiết phải do cấp uỷ có thẩm quyền quyết định theo đa số.

Nghiêm túc chấp hành các nghị quyết của cấp uỷ về cán bộ và công tác cán bộ; cá nhân phải chấp hành quyết định của tập thể; tổ chức đảng cấp dưới phải chấp hành quyết định của tổ chức đảng cấp trên.

II. MỤC TIÊU

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức các cấp từ trung ương đến cơ sở, đặc biệt là cán bộ đứng đầu, có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, giữ vững độc lập tự chủ, đi lên chủ nghĩa xã hội.

Bảo đảm có đủ nguồn cán bộ để mỗi nhiệm kỳ có thể đổi mới khoảng 30%-40% số cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, đoàn thể các cấp, cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang. Phấn đấu đến năm 2020 số người có trình độ đại học, cao đẳng trở lên bằng khoảng 4% dân số cả nước.

Trước mắt chuẩn bị tốt nhân sự hội đồng nhân dân, uỷ ban nhân dân, đại hội đảng các cấp và Đại hội toàn quốc lần thứ IX của Đảng.

III. TIÊU CHUẨN CÁN BỘ TRONG THỜI KỲ MỚI

Tiêu chuẩn chung:

- Có tinh thần yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

- Cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư. Không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng. Có ý thức tổ chức kỷ

luật. Trung thực, không cơ hội, gắn bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tín nhiệm.

- Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hóa, chuyên môn, đủ năng lực và sức khoẻ để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Các tiêu chuẩn đó, có quan hệ mật thiết với nhau. Coi trọng cả đức và tài, đức là gốc.

Ngoài các tiêu chuẩn chung nói trên, cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, đoàn thể nhân dân còn phải:

- Có bản lĩnh chính trị vững vàng trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, tuyệt đối trung thành với lý tưởng cách mạng, với chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Có năng lực dự báo và định hướng sự phát triển, tổng kết thực tiễn, tham gia xây dựng đường lối, chính sách, pháp luật; thuyết phục và tổ chức nhân dân thực hiện. Có ý thức và khả năng đấu tranh bảo vệ quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

- gương mẫu về đạo đức, lối sống. Có tác phong dân chủ, khoa học, có khả năng tập hợp quần chúng, đoàn kết cán bộ.

- Có kiến thức về khoa học lãnh đạo và quản lý. Đã học tập có hệ thống ở các trường của Đảng, Nhà nước và đoàn thể nhân dân; trải qua hoạt động thực tiễn có hiệu quả.

Cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang còn phải:

- Tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, với Đảng và nhân dân, sẵn sàng hy sinh bảo vệ độc lập, chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ của đất nước, bảo vệ Đảng, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa.

- Có tinh thần cảnh giác cách mạng cao, có ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm, giữ gìn bí mật quân sự, bí mật quốc gia.

- Nắm vững và có khả năng vận dụng sáng tạo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của

Đảng và xây dựng nền quốc phòng toàn dân và an ninh nhân dân. Nắm được những vấn đề cơ bản về quản lý kinh tế xã hội.

Cán bộ khoa học, chuyên gia còn phải:

- Có tư duy độc lập, sáng tạo, có ý thức hợp tác, say mê trong nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ.
- Bám sát đời sống xã hội, có khả năng tổng kết thực tiễn.
- Chuyên gia đầu ngành phải có khả năng tập hợp và đào tạo cán bộ khoa học.

Cán bộ quản lý kinh doanh còn phải:

- Hiểu biết sâu sắc các quan điểm kinh tế của Đảng. Có phẩm chất và đạo đức, cần kiệm, liêm chính, không lợi dụng chức quyền để tham ô, lãng phí, xa hoa.
 - Có kiến thức về kinh tế thị trường và quản trị doanh nghiệp, hiểu biết khoa học, công nghệ, pháp luật và thông lệ quốc tế.
 - Có khả năng tổ chức kinh doanh đạt hiệu quả kinh tế - xã hội.
- Các ngành, các cấp căn cứ vào những tiêu chuẩn trên đây để xây dựng tiêu chuẩn cụ thể của tất cả các loại cán bộ, công chức cho sát hợp.

Phần thứ ba

MỘT SỐ NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP LỚN

**I. XÂY DỰNG QUY HOẠCH VÀ ĐÀO TẠO,
BỒI DƯỠNG CÁN BỘ**

1. Quy hoạch cán bộ

Quy hoạch cán bộ là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nề nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

Phải xuất phát từ nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ tổ chức; đánh

giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức hiện có; dự kiến nhu cầu và khả năng phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức để chủ động có phương hướng đào tạo, bồi dưỡng. Đặc biệt chú trọng tạo được nguồn cán bộ dồi dào, đủ tiêu chuẩn để kịp thời đáp ứng yêu cầu, tập trung vào cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, đoàn thể nhân dân các cấp, cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang, cán bộ khoa học và chuyên gia, cán bộ quản lý kinh doanh.

Mỗi cấp, mỗi ngành phải có kế hoạch tạo nguồn cán bộ, chú trọng:

- Những cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, công chức có thành tích xuất sắc trong công cuộc đổi mới dưới 45 tuổi ở các quận, huyện, tỉnh, thành, các bộ, ban ngành Trung ương và các doanh nghiệp...

- Những công nhân, nông dân, trí thức, cán bộ và chiến sĩ lực lượng vũ trang ưu tú, cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, con em các gia đình có công với cách mạng có triển vọng, có thành tích, sáng kiến trong lao động, công tác.

- Các sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, các nhà khoa học trẻ tuổi thuộc các lĩnh vực.

Định kỳ kiểm tra, tổng kết và nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ.

2. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với từng loại cán bộ:

Mở rộng diện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong hệ thống chính trị và tổ chức xã hội, các thành phần kinh tế. Đặc biệt chú trọng phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo và quản lý các cấp từ Trung ương đến cơ sở; cán bộ khoa học đầu ngành; cán bộ quản lý kinh doanh các doanh nghiệp lớn.

Phấn đấu chậm nhất từ năm 2005 trở đi, nói chung những cán bộ chủ chốt dưới 45 tuổi từ cấp huyện trở lên ít nhất phải có trình độ đại học về chuyên môn, cao cấp về lý luận chính trị. Đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm, đề bạt; khắc phục tình trạng bầu cử, bổ nhiệm rồi mới đưa đi đào tạo.

Đào tạo lại đội ngũ giảng viên, giáo viên, chú ý bồi dưỡng chính trị, nâng cao giác ngộ giai cấp để phân công giáo viên trong các trường học có đủ tiêu chuẩn trở thành đảng viên.

- Nội dung đào tạo bồi dưỡng cán bộ:

Lấy tiêu chuẩn cán bộ làm căn cứ xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng thống nhất trong hệ thống các trường. Nội dung đào tạo phải thiết thực, phù hợp với yêu cầu đối với từng loại cán bộ; chú trọng cả phẩm chất đạo đức và kiến thức, cả lý luận và thực tiễn; bồi dưỡng kiến thức cơ bản và hướng dẫn kỹ năng thực hành.

Chú trọng bồi dưỡng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các kiến thức về lịch sử, địa lý, văn hóa...

Bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước, quản lý xã hội, quản lý kinh tế, khoa học, công nghệ, chuyên môn nghiệp vụ, phong cách lãnh đạo...

- Phương thức đào tạo bồi dưỡng:

Kết hợp đào tạo chính quy với các hình thức khác cho từng loại cán bộ.

Mở rộng đào tạo trong nước, đồng thời chú trọng đào tạo ở nước ngoài. Nhà nước dành ngân sách thích đáng để cử cán bộ giỏi đi nghiên cứu và học tập ở các nước phát triển. Khuyến khích, tạo thuận lợi cho các tổ chức, tập thể và cá nhân trong và ngoài nước tài trợ, đưa người đi học ở nước ngoài.

Kết hợp việc đào tạo tại các trường lớp với việc rèn luyện qua thực tiễn công tác, trong lao động sản xuất, trong phong trào quần chúng.

Có chế độ khuyến khích và bắt buộc đối với việc tự học, tự nghiên cứu. Định kỳ kiểm tra kiến thức và trình độ nghiệp vụ đối với từng loại cán bộ.

Có quy chế kiểm soát việc sử dụng cán bộ sau đào tạo, bảo đảm làm đúng ngành nghề và chấp hành sự phân công.

- Kiện toàn hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ:

Nghiên cứu sắp xếp hợp lý hơn hệ thống tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các cơ quan Đảng, Nhà nước, đoàn thể từ trung ương đến địa phương theo hướng tập trung, thống nhất, có chỉ đạo chặt chẽ.

Các trường đào tạo, bồi dưỡng ở trung ương (trường Đảng, Nhà nước và các đoàn thể) cần được sắp xếp lại, bảo đảm sự chỉ đạo thống nhất về quan điểm chính trị, tư tưởng; có sự phân công hợp lý để không chồng chéo, trùng lặp.

Các trường đào tạo, bồi dưỡng ở địa phương cần được củng cố, tăng cường để đảm nhiệm tốt việc đào tạo, bồi dưỡng các loại cán bộ theo phân cấp.

Tăng cường cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, cải tiến việc biên soạn giáo trình, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

II. XÂY DỰNG CÁC QUY CHẾ CÔNG TÁC CÁN BỘ

1. Về đánh giá cán bộ

Việc đánh giá cán bộ phải làm hàng năm, trước khi kết thúc nhiệm kỳ, hoặc chuyển công tác, căn cứ vào tiêu chuẩn cán bộ, hiệu quả công việc thực tế, có tính đến môi trường, điều kiện công tác, mức độ tín nhiệm của nhân dân.

Trách nhiệm đánh giá cán bộ thuộc về cấp uỷ, tổ chức đảng nơi cán bộ sinh hoạt, cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp của cán bộ và bản thân cán bộ tự đánh giá. Việc đánh giá cán bộ phải trên cơ sở thực hiện nghiêm túc chế độ tự phê bình và phê bình; theo nguyên tắc tập thể, dân chủ, công khai, kết luận theo đa số.

Cán bộ được thông báo ý kiến nhận xét của cơ quan có thẩm quyền về bản thân mình, được trình bày ý kiến, có quyền bảo lưu và báo cáo lên cấp trên, nhưng phải chấp hành ý kiến kết luận của cơ quan có thẩm quyền.

2. Về tuyển chọn cán bộ

Thực hiện chế độ dân chủ, công khai trong việc tuyển chọn cán bộ, công chức, bảo đảm tuyển chọn đúng những người có đủ tiêu chuẩn theo từng chức danh. Xây dựng và thực hiện các quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm một cách chặt chẽ.

Các tổ chức cơ quan có nhu cầu tuyển chọn cán bộ, công chức công bố công khai nhu cầu, đối tượng, tiêu chuẩn cán bộ cần tuyển. Kết quả sát hạch, thi tuyển là một căn cứ chủ yếu để ra quyết định tuyển dụng cán bộ.

Lập hội đồng thi tuyển quốc gia, các hội đồng thi tuyển của ngành, địa phương. Quy định nhiệm vụ, chức năng, quy chế làm việc của các hội đồng thi tuyển, bảo đảm việc thi tuyển tiến hành một cách chặt chẽ, khách quan và công bằng.

3. Về bầu cử

Việc bầu cử phải thực hiện đúng pháp luật của Nhà nước và Điều lệ của Đảng, đoàn thể. Các cán bộ do tổ chức đảng giới thiệu tham gia vào các cơ quan Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể phải được tập thể cấp uỷ thảo luận và nhất trí giới thiệu theo đúng thể lệ, quy chế, quy trình bầu cử.

Người được bầu vào các chức vụ cấp trưởng phải đề xuất được đề án, chương trình công tác trong nhiệm kỳ, cam kết hoàn thành nhiệm vụ, giữ gìn phẩm chất đạo đức.

Cán bộ đứng đầu từ cấp huyện, quận trở lên không giữ một chức vụ quá hai nhiệm kỳ ở cùng một đơn vị, địa phương.

4. Về bổ nhiệm và miễn nhiệm cán bộ

Thực hiện chế độ bổ nhiệm có thời hạn. Hết thời hạn giữ chức vụ, cấp có thẩm quyền căn cứ vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ và các yêu cầu công tác để xem xét quyết định có tiếp tục bổ nhiệm cán bộ giữ chức vụ đó nữa hay không.

Trong thời hạn đảm nhiệm chức vụ, người nào vì việc công, lý do sức khoẻ, hoàn cảnh cá nhân được từ chức, miễn chức; người

không hoàn thành nhiệm vụ, có sai phạm, uy tín giảm sút thì tùy theo mức độ mà bị miễn chức, hoặc cách chức kịp thời.

Cán bộ đứng đầu cơ quan, đơn vị có trách nhiệm cùng với tập thể lãnh đạo đào tạo, bồi dưỡng người kế nhiệm.

Việc bổ nhiệm và miễn nhiệm cán bộ phải thực hiện đúng pháp luật của Nhà nước và Điều lệ của Đảng, đoàn thể.

5. Về luân chuyển cán bộ

Thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giữa các vùng, các ngành, các cấp nhằm sử dụng có hiệu quả và tạo nên sự đồng đều trong đội ngũ cán bộ; bồi dưỡng toàn diện cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ trẻ có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện trong thực tiễn; khắc phục tình trạng khép kín, cục bộ trong từng ngành, từng địa phương, từng tổ chức.

Cần chú vào đặc điểm từng vùng, từng ngành, từng cấp, nhu cầu công tác và năng lực, sở trường cán bộ, cấp uỷ đảng lập quy hoạch, kế hoạch luân chuyển cán bộ theo một quy trình chặt chẽ và có chế độ, chính sách thích hợp. Mọi cán bộ, đảng viên phải phục tùng tuyệt đối quyết định điều động, luân chuyển của Đảng và Nhà nước.

6. Về chế độ học tập

Học tập là quyền lợi và nghĩa vụ của cán bộ, đảng viên. Thực hiện chế độ học tập bắt buộc nhằm nâng cao trình độ mọi mặt, bảo đảm sự thống nhất về chính trị và tư tưởng trong toàn đội ngũ cán bộ.

Mọi cán bộ công chức phải có kế hoạch thường xuyên học tập nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn và năng lực hoạt động thực tiễn. Bồi dưỡng đạo đức cách mạng, trước hết là những vấn đề cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Tinh thần và kết quả học tập lý luận chính trị là một tiêu chuẩn để để xem xét đề bạt, bổ nhiệm cán bộ.

Các cấp uỷ đảng, các ban cán sự đảng, đảng đoàn cán bộ, ngành, đoàn thể có trách nhiệm tổ chức, quản lý và kiểm tra chế độ học tập. Có chế độ chính sách, kinh phí, tạo điều kiện thuận lợi để công tác giáo dục lý luận, chính trị đạt chất lượng và hiệu quả cao.

7. Về việc nhân dân tham gia xây dựng và giám sát cán bộ

Có cơ chế để nhân dân phát hiện, tiến cử những người có đức, có tài cho các cơ quan lãnh đạo Đảng, Nhà nước và đoàn thể; lựa chọn, bầu cử những người lãnh đạo trực tiếp của mình.

Nhân dân giám sát các công việc và phẩm chất của cán bộ, trước hết là những cán bộ có quan hệ trực tiếp với mình; biểu dương cán bộ tốt, phát hiện, đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực, quan liêu, tham nhũng... Bảo đảm thực hiện quyền khiếu nại của nhân dân đối với cán bộ theo pháp luật.

Có chế độ quy định cán bộ tự phê bình, lắng nghe và tiếp thu những ý kiến của dân, sửa chữa những khuyết điểm mà dân nêu ra.

8. Về chế độ kiểm tra

Cấp uỷ và tổ chức đảng có trách nhiệm xây dựng chế độ kiểm tra cán bộ và công tác cán bộ.

Kịp thời nêu gương cán bộ tốt, giúp đỡ cán bộ gặp khó khăn, ngăn chặn những biểu hiện lệch lạc, cơ hội, thoái hóa, biến chất.

Kịp thời kiểm tra, kết luận các vụ việc có liên quan đến cán bộ để đánh giá chính xác cán bộ.

Phát hiện và uốn nắn những cơ sở, thiếu sót trong công tác cán bộ.

9. Về bảo vệ chính trị nội bộ

Xây dựng quy chế bảo vệ chính trị nội bộ, nhằm:

- Bảo vệ chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, bảo

vệ cương lĩnh và đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước; chống "diễn biến hòa bình" của các thế lực thù địch.

- Bảo vệ sự trong sạch chính trị nội bộ, trước hết là cán bộ cấp chiến lược và cán bộ lãnh đạo trong hệ thống chính trị, phát hiện và ngăn chặn kịp thời các phần tử chống đối và cơ hội về chính trị.

- Thẩm tra kết luận về các cán bộ có vấn đề về lịch sử chính trị hoặc có quan hệ chính thức phức tạp.

- Phát hiện và xử lý kịp thời các tổ chức chống đối ngay từ khi chúng nhen nhóm hoạt động.

- Bảo vệ bí mật của Đảng và Nhà nước.

10. Về phân công, phân cấp quản lý cán bộ

Xác định trách nhiệm, quyền hạn của các cấp quản lý cán bộ; quyền hạn phải đi liền với trách nhiệm.

Bộ Chính trị ban hành quy chế quản lý cán bộ, quy định về phân cấp quản lý cán bộ đối với các cấp uỷ, các tổ chức đảng; trách nhiệm của cơ quan tham mưu về quản lý cán bộ.

Cấp uỷ, cấp uỷ viên và thủ trưởng quản lý cán bộ phải chịu trách nhiệm trước cấp uỷ và thủ trưởng cấp trên về cán bộ thuộc quyền quản lý của mình.

Chi bộ, đảng bộ có trách nhiệm quản lý cán bộ là đảng viên thuộc chi bộ, đảng bộ mình (kể cả đảng viên là cán bộ cấp cao), nhất là về lập trường quan điểm, ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành chính sách và pháp luật, phẩm chất đạo đức và quan hệ với quần chúng.

Các ban tổ chức, tư tưởng văn hóa, kiểm tra, bảo vệ chính trị nội bộ, dân vận cùng các ban khác của Đảng có trách nhiệm giúp đỡ cấp uỷ, tổ chức đảng và thủ trưởng cơ quan Nhà nước làm tốt công tác cán bộ và quản lý cán bộ.

Căn cứ vào những quan điểm, chủ trương về một số quy chế công tác cán bộ trên đây, các ngành, các cấp nghiên cứu xây

dựng các quy chế cụ thể của tất cả các loại cán bộ, công chức cho sát hợp.

III. ĐỔI MỚI VÀ HOÀN THIỆN HỆ THỐNG CHÍNH SÁCH CÁN BỘ

1. Chính sách đào tạo và bồi dưỡng cán bộ

Đầu tư thích đáng cho việc đào tạo, bồi dưỡng những người ưu tú trở thành cán bộ chủ chốt. Chú ý con em gia đình cách mạng, những người có công với nước, công nhân, nông dân, trí thức, lực lượng vũ trang, cán bộ nữ, con em các dân tộc thiểu số, vùng căn cứ cách mạng. Có chính sách học bổng và miễn giảm học phí cho con em các gia đình có công với cách mạng, gia đình liệt sĩ, thương binh, con các gia đình nghèo vượt khó, cho học sinh giỏi, đạo đức tốt, sinh viên các ngành sư phạm. Bồi dưỡng tài năng ngay từ các trường phổ thông, đại học và trung học chuyên nghiệp. Dành kinh phí để cử cán bộ ưu tú và sinh viên xuất sắc đi đào tạo, tham quan, bồi dưỡng ở nước ngoài. Tổ chức tốt trường bổ túc văn hóa, dự bị đại học, trường dân tộc nội trú.

Nguồn đầu tư để phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ bao gồm từ ngân sách Nhà nước các cấp, kinh phí của các tổ chức đảng, đoàn thể, của doanh nghiệp, tài trợ của các tổ chức quốc tế và các nước.

2. Chính sách sử dụng và quản lý cán bộ

Việc bố trí và sử dụng cán bộ phải bảo đảm đúng tiêu chuẩn phù hợp với sở trường. Đề bạt cán bộ phải đúng lúc, đúng người, đúng việc. Có chính sách đoàn kết tập hợp rộng rãi các loại cán bộ, trọng dụng những người có đức, có tài trong Đảng và ngoài Đảng, người ở trong nước và người Việt Nam định cư ở nước ngoài. Phát

hiện, lựa chọn và giới thiệu những người đủ tiêu chuẩn trong các tầng lớp nhân dân, các thành phần kinh tế tham gia các tổ chức chính trị, xã hội, tạo điều kiện thuận lợi để họ đóng góp vào các công việc chung của đất nước.

Có chế độ quản lý chặt chẽ đội ngũ cán bộ. Các cấp uỷ, thủ trưởng các cơ quan phải nắm chắc từng cán bộ, cả về đức, tài và tình trạng sức khỏe.

Trên cơ sở đó có kế hoạch sử dụng, đề bạt, giúp đỡ, khen thưởng đúng mức những cán bộ có thành tích, xử lý kỷ luật kịp thời và nghiêm minh những cán bộ vi phạm Điều lệ Đảng và pháp luật Nhà nước.

3. Chính sách bảo đảm lợi ích vật chất và động viên tinh thần

Tinh giản biên chế, nâng cao năng suất, chất lượng hiệu quả lao động, chống tham nhũng, lãng phí, mở rộng bảo hiểm xã hội, tăng tỉ lệ động viên thu nhập quốc dân vào ngân sách Nhà nước, đổi mới cơ bản chính sách bảo đảm lợi ích vật chất cho từng loại cán bộ, trước hết là chế độ tiền lương, nhà ở và phương tiện đi lại. Tiền lương phải thật sự trở thành bộ phận cơ bản trong thu nhập của cán bộ, bảo đảm tái sản xuất mở rộng sức lao động. Thực hiện tiếp việc tiền tệ hóa tiền lương.

Tiếp tục có các hình thức thích hợp để tôn vinh những người có công với nước, các Bà mẹ Việt Nam anh hùng, những người có tài, có đóng góp lớn cho sự nghiệp đổi mới. Biểu dương, khen thưởng kịp thời những người có thành tích xuất sắc trong lao động sản xuất, trong phát minh sáng chế khoa học và công nghệ, trong sáng tạo văn hóa nghệ thuật, trong quản lý và công tác. Nghiên cứu đổi mới chính sách tặng thưởng huân chương.

Đi đôi với khuyến khích lợi ích vật chất, chú trọng giáo dục lý tưởng cách mạng là động lực lớn nhất để thúc đẩy sự phấn đấu vươn lên của từng cán bộ.

IV. ĐỔI MỚI VÀ CHỈNH ĐỐN TỔ CHỨC BỘ MÁY LÀM CÔNG TÁC CÁN BỘ

Việc xây dựng đội ngũ cán bộ phải tiến hành đồng thời với việc đổi mới và củng cố tổ chức Đảng, bộ máy Nhà nước, đoàn thể nhân dân, các đơn vị sản xuất kinh doanh, sự nghiệp, công tác; đổi mới cơ chế chính sách, phương thức, lề lối làm việc. Trong đó chú trọng đổi mới, chỉnh đốn các tổ chức bộ máy làm công tác cán bộ.

Các cấp uỷ, tổ chức đảng và đích thân cán bộ đứng đầu phải chăm lo xây dựng, đổi mới và chức và đội ngũ cán bộ làm công tác cán bộ. Xác định rõ chức năng, nhiệm vụ và mối quan hệ công tác của các cơ quan làm công tác cán bộ. Khắc phục tình trạng chồng chéo, phân tán, không rõ trách nhiệm, không nắm chắc cán bộ.

Nâng cao phẩm chất, trình độ kiến thức và năng lực của đội ngũ làm công tác cán bộ. Có chính sách đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn những người công tâm, trung thực, trong sáng, có kinh nghiệm làm công tác cán bộ.

Đổi mới phong cách và phương pháp làm công tác cán bộ. Nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học, chú trọng tổng kết thực tiễn, từng bước xây dựng khoa học về công tác tổ chức cán bộ. Trang bị các phương tiện làm việc hiện đại cho công tác tổ chức cán bộ.

Phần thứ tư

NHIỆM VỤ CÔNG TÁC CÁN BỘ TỪ NAY ĐẾN ĐẠI HỘI IX

Nhiệm vụ của công tác cán bộ từ nay đến Đại hội IX là:

Tiếp tục đổi mới cán bộ và công tác cán bộ, rà soát, sắp xếp, sử dụng tốt đội ngũ cán bộ hiện có; khẩn trương đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, sớm hình thành đội ngũ cán bộ kế cận có phẩm chất và năng lực; chuẩn bị tốt nhân sự hội đồng nhân dân, uỷ ban nhân dân, đại hội đảng bộ các cấp và Đại hội toàn quốc lần thứ IX của Đảng.

Những nhiệm vụ chủ yếu là:

1. Rà soát, sắp xếp, bổ sung, sử dụng tốt đội ngũ cán bộ, tích cực chuẩn bị nhân sự Đại hội Đảng các cấp và kiện toàn cơ quan nhà nước

- Đánh giá đúng thực trạng đội ngũ cán bộ, trên cơ sở đó điều chỉnh, sắp xếp hợp lý đội ngũ cán bộ hiện có.

- Phát hiện những cán bộ có đủ tiêu chuẩn, đảm đương tốt nhiệm vụ, có triển vọng phát triển lâu dài để bố trí vào những cương vị trọng yếu. Điều chỉnh, đề bạt, giao nhiệm vụ theo định hướng chuẩn bị nhân sự cho đại hội các cấp và Đại hội IX, cho việc kiện toàn cơ quan nhà nước và đoàn thể nhân dân các nhiệm kỳ tới. Dùng nhiều hình thức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và rèn luyện trong thực tế công tác phù hợp với từng loại cán bộ.

- Đưa ra khỏi cơ quan lãnh đạo, quản lý những người có những việc làm vi phạm nghiêm trọng đường lối của Đảng và pháp luật Nhà nước, thoái hóa về phẩm chất đạo đức, tham nhũng, gây mất đoàn kết nội bộ. Đối với những cán bộ kiến thức, năng lực yếu phải đưa đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, trường hợp cần thiết thì điều chỉnh lại công tác cho thích hợp.

- Mở một số lớp đào tạo đặc biệt chuẩn bị cán bộ cho nhiệm kỳ Đại hội IX. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ về những vấn đề cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối của Đảng, lịch sử và những truyền thống tốt đẹp của dân tộc, những kiến thức mới của thời đại. Xây dựng niềm tin và ý chí kiên định lý tưởng cách mạng và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội.

- Có kế hoạch tập trung đào tạo bồi dưỡng cán bộ xã, phường về văn hóa, chính trị, pháp luật, quản lý kinh tế, xã hội, an ninh, quốc phòng...

2. Xây dựng và ban hành một số quy chế về công tác cán bộ

- Trên cơ sở tiêu chuẩn chung, xây dựng tiêu chuẩn cụ thể cho

từng chức danh cán bộ trong thời kỳ mới làm cơ sở cho việc đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ... cán bộ.

- Xây dựng các quy chế đã được xác định tại phần thứ ba mục II trong chiến lược cán bộ.

3. Đổi mới chính sách tiền lương, nhà ở

- Tập trung nghiên cứu, tiếp tục đổi mới chính sách tiền lương, nhà ở, bảo đảm công bằng, thống nhất, theo nguyên tắc phân phối theo lao động.

Sớm quy định để thực hiện thống nhất về chế độ đối với cán bộ chuyển đổi công tác, thôi chức vụ khi về hưu; giải quyết một số điểm quá bất hợp lý về lương và phụ cấp.

- Ban hành chính sách, chế độ khuyến khích đối với cán bộ làm việc ở những ngành và những vùng cần phải ưu tiên, những cán bộ, chuyên gia giỏi, làm việc có hiệu quả, có cống hiến thiết thực cho sự nghiệp đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Những cán bộ, chuyên gia có nghiệp vụ chuyên sâu, có tay nghề cao và đóng góp lớn trong công việc có thể được hưởng chế độ cao hơn cán bộ lãnh đạo, quản lý cùng cấp.

- Thực hiện chính sách điều tiết đối với người có thu nhập cao, bảo đảm công bằng xã hội.

Có chính sách phụ cấp tương xứng với trách nhiệm đối với cán bộ xã, phường.

Bổ sung chính sách đối với cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ công tác ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, khuyến khích cán bộ miền xuôi đến công tác ở miền núi, biên giới, hải đảo.

Có chế độ chăm sóc cán bộ có công với cách mạng (đương chức và nghỉ hưu) trước hết là cán bộ hoạt động trước Cách mạng Tháng Tám năm 1945, cán bộ từng hoạt động ở các chiến trường gian khổ.

4. Thực hiện nghiêm túc chế độ tự phê bình và phê bình

Xây dựng chế độ tự phê bình và phê bình ở các cấp, trước hết là trong cán bộ chủ chốt; lấy tự phê bình làm chính, chống cách làm hình thức chiếu lệ.

Cán bộ lãnh đạo phải gương mẫu tự phê bình và phê bình, chống thái độ nể nang, né tránh, không kiên quyết bảo vệ cái đúng, phê phán cái sai. Có hình thức tổ chức thích hợp để quần chúng nhân dân tại cơ quan, đơn vị và nơi ở tham gia phê bình cán bộ. Nghiêm cấm mọi hiện tượng trấn áp, trù dập người thẳng thắn đấu tranh phê bình cũng như lợi dụng phê bình để đả kích cá nhân, vu cáo, gây rối nội bộ.

5. Đẩy mạnh đấu tranh chống tệ quan liêu, tham nhũng

Đấu tranh chống tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí, buôn lậu và các hiện tượng tiêu cực khác, tập trung vào các hành vi: tham ô, chiếm đoạt, làm thất thoát tài sản Nhà nước, nhận hối lộ và đòi hối lộ.

Cần làm tốt những việc sau đây:

- Xây dựng và hoàn thiện các quy chế, quy định của Đảng và Nhà nước về chống tham nhũng, buôn lậu, quan liêu, lãng phí và các tệ nạn khác, quy định những điều cấm làm đối với cán bộ, công chức.

- Xây dựng quy chế thực hiện công khai và dân chủ việc xét duyệt các chương trình kinh tế - xã hội, dự án đầu tư, phân bổ ngân sách, kinh phí, cấp giấy phép... nhằm ngăn chặn, đẩy lùi các hiện tượng tiêu cực. Tăng cường kiểm kê, kiểm soát, kiểm tra việc chi tiêu ngân sách Nhà nước, tài sản công, tài chính đảng, đoàn thể, các loại quỹ do dân đóng góp ở tất cả các cấp, các ngành từ Trung ương đến cơ sở.

- Xử lý kịp thời, nghiêm minh theo pháp luật những cán bộ, công chức tham nhũng, buôn lậu, lãng phí và những người bao che, tiếp tay cho các hành vi đó.

- Các đồng chí Ủy viên Trung ương Đảng, thủ trưởng các cơ quan, đơn vị phải gương mẫu chấp hành các quy định của Đảng, luật pháp, chính sách của Nhà nước và phải chịu trách nhiệm về tệ tham nhũng, buôn lậu, lãng phí ở cơ quan, đơn vị mình. Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể và lãnh đạo các cơ quan thông tin đại chúng tham gia công tác chống tham nhũng,

buôn lậu, lãng phí; kết hợp tốt các biện pháp kinh tế, giáo dục, hành chính và pháp luật...

- Đẩy mạnh cải cách hành chính, đấu tranh chống tệ quan liêu, nâng cao hiệu lực và hiệu quả của bộ máy nhà nước. Bảo đảm quyền giám sát của nhân dân đối với cán bộ, công chức và bộ máy nhà nước.

6. Xúc tiến việc xây dựng và thực hiện việc quy hoạch kế hoạch cán bộ

Căn cứ vào chiến lược cán bộ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, các đồng chí Ủy viên Trung ương, các tỉnh uỷ, thành uỷ, đảng uỷ trực thuộc Trung ương, lãnh đạo các ban, ngành Trung ương, ban cán sự Đảng, Đảng đoàn các cơ quan nhà nước, Mặt trận và các đoàn thể nhân dân xúc tiến việc xây dựng và thực hiện quy hoạch, kế hoạch cán bộ thuộc phạm vi phụ trách.

Hàng năm có kiểm điểm, đánh giá việc thực hiện quy hoạch, kế hoạch; kịp thời bổ sung và hoàn chỉnh.

*

* *

Có chiến lược cán bộ đúng đắn, xây dựng được đội ngũ cán bộ có đủ đức, tài là điều kiện quyết định để chuẩn bị cho Đảng và dân tộc ta đi vào thế kỷ XXI, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, giành những thắng lợi to lớn hơn trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa.

T/M BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
TỔNG BÍ THƯ
ĐỖ MƯỜI

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Các Nghị quyết của Trung ương Đảng 1996-1997*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2000, tr. 63, 71-96.

**NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ TƯ
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
(KHÓA VIII)**

Số 04/NQ-HNTU, ngày 29 tháng 12 năm 1997

**Về tiếp tục đẩy mạnh công cuộc đổi mới,
phát huy nội lực, nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế,
cần kiệm để công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phấn đấu
hoàn thành các mục tiêu kinh tế - xã hội đến năm 2000**

(Trích)

.....

Phần thứ hai

NHỮNG CHỦ TRƯỞNG, CHÍNH SÁCH LỚN

...

**V. TÍCH CỰC GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM VÀ XÓA ĐÓI,
GIẢM NGHÈO**

1. Tích cực giải quyết vấn đề lao động, việc làm

Kết hợp chương trình quốc gia *giải quyết việc làm* với từng chương trình, dự án phát triển kinh tế để tạo ra nhiều chỗ làm việc mới, đặc biệt là dự án đầu tư bằng vốn ngân sách và đầu tư của nước ngoài. Khuyến khích phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ, các

làng nghề truyền thống, phát triển các ngành nghề mới ở nông thôn để giải quyết việc làm tại chỗ. Hoàn thiện cơ chế quản lý và tăng quỹ quốc gia hỗ trợ việc làm.

Bổ sung chính sách lao động nghĩa vụ công ích; phân bổ lại lao động và dân cư trên phạm vi cả nước; hoàn thiện hệ thống thông tin dịch vụ việc làm và quản lý thất nghiệp; sớm xây dựng chế độ bảo hiểm thất nghiệp.

Mở rộng xuất khẩu lao động trên thị trường đã có và thị trường mới. Cho phép các thành phần kinh tế tham gia xuất khẩu và làm dịch vụ xuất khẩu lao động trong khuôn khổ pháp luật dưới sự quản lý chặt chẽ của Nhà nước.

Đẩy mạnh công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực. Cải cách hệ thống đào tạo theo hướng gắn với thị trường lao động, huy động sự tham gia của các doanh nghiệp, các tổ chức và cá nhân dưới sự quản lý của Nhà nước. Mở rộng các hình thức đào tạo nghề, chú trọng đào tạo lao động có chuyên môn kỹ thuật cao, đáp ứng nhu cầu của các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao và thị trường lao động quốc tế. Kiện toàn công tác quản lý nhà nước về lao động và đào tạo nghề.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Các Nghị quyết của Trung ương Đảng 1996-1999*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2000, tr. 124, 127, 149-150.

CHỈ THỊ CỦA BỘ CHÍNH TRỊ

Số 41-CT/TW, ngày 22 tháng 9 năm 1998

Về xuất khẩu lao động và chuyên gia

Xuất khẩu lao động và chuyên gia là một hoạt động kinh tế - xã hội góp phần phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động, tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước và tăng cường quan hệ hợp tác quốc tế giữa nước ta với các nước.

Trong những năm 80, thực hiện hợp tác lao động và chuyên gia với các nước xã hội chủ nghĩa và một số nước Trung Đông, châu Phi, chúng ta đã giải quyết việc làm ngoài nước cho hàng chục vạn người. Từ năm 1991 đến nay, việc xuất khẩu lao động cũng được chuyển đổi cho phù hợp với cơ chế quản lý mới, đã đưa được hàng vạn lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài, góp phần nâng cao tay nghề, ngoại ngữ cho người lao động, nâng cao đời sống các gia đình có người đi lao động xuất khẩu và đóng góp cho ngân sách.

Kết quả xuất khẩu lao động và chuyên gia trong thời gian qua vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu, còn những tồn tại và khuyết điểm. Do chưa nhận thức thống nhất về tầm quan trọng của xuất khẩu lao động và chuyên gia trong các mục tiêu và biện pháp giải quyết việc làm nên các ngành, các cấp từ Trung ương đến địa phương còn thiếu sự phối hợp đồng bộ trong việc

đầu tư mở rộng thị trường, đào tạo nguồn lao động xuất khẩu, cụ thể hoá chủ trương, chính sách và chỉ đạo để đẩy mạnh xuất khẩu lao động và chuyên gia.

Sự nỗ lực tạo thêm việc làm trong nước và ngoài nước chỉ mới giải quyết được một phần trong số lao động chưa có việc làm và thiếu việc làm. Tỷ lệ lao động không có việc làm ở đô thị còn khá cao. Hệ số sử dụng thời gian lao động ở nông thôn còn rất thấp. Hàng năm có hơn một triệu người đến tuổi lao động. Trước tình hình đó, cùng với các giải pháp giải quyết việc làm trong nước là chính, xuất khẩu lao động và chuyên gia còn có vai trò quan trọng trước mắt và lâu dài. Vì vậy, để thực hiện có hiệu quả chủ trương đẩy mạnh xuất khẩu lao động theo tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng và Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khoá VIII, Bộ Chính trị yêu cầu các tỉnh uỷ, thành uỷ, các ban, đảng đoàn, ban cán sự đảng và đảng uỷ trực thuộc Trung ương lãnh đạo quán triệt và tổ chức thực hiện những nội dung dưới đây:

1. Về chủ trương

a) Cùng với giải quyết việc làm trong nước là chính thì xuất khẩu lao động và chuyên gia là một chiến lược quan trọng, lâu dài, góp phần xây dựng đội ngũ lao động cho công cuộc xây dựng đất nước trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá; là một bộ phận của hợp tác quốc tế, góp phần củng cố quan hệ hữu nghị, hợp tác lâu dài với các nước.

b) Xuất khẩu lao động và chuyên gia phải được mở rộng và đa dạng hoá hình thức, thị trường xuất khẩu lao động, phù hợp với cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, đáp ứng nhu cầu của nước ngoài về số lượng, trình độ và ngành nghề. Xuất khẩu lao động và chuyên gia một mặt phải đảm bảo sức cạnh tranh trên cơ sở tăng cường đào tạo lực lượng lao động kỹ thuật và chuyên gia nâng dần tỉ trọng lao động xuất khẩu có chất lượng

cao trong tổng số lao động xuất khẩu và nâng cao trình độ quản lý của các đơn vị xuất khẩu lao động; mặt khác phải chăm lo và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo pháp luật của nước ta và nước mà người lao động sống và làm việc.

c) Phát triển và khuyến khích đào tạo nghề gắn với nhu cầu của thị trường lao động, đào tạo ngoại ngữ, giáo dục ý thức pháp luật, làm rõ quyền lợi, nghĩa vụ của doanh nghiệp và người lao động về thực hiện hợp đồng, tôn trọng phong tục tập quán, văn hoá, hoà nhập thị trường lao động quốc tế.

2. Các giải pháp

a) Phải có phương án tổng thể trên cơ sở tính toán khả năng tạo việc làm, nhu cầu việc làm và tính hiệu quả trên các lĩnh vực của nền kinh tế quốc dân để có chiến lược lâu dài về xuất khẩu lao động.

Đầu tư nghiên cứu, phát triển, mở rộng thị trường sử dụng lao động Việt Nam ở nước ngoài; ưu tiên thị trường khu vực và thị trường truyền thống, củng cố thị trường đã có, mở thị trường mới, hình thành hệ thống thị trường sử dụng lao động Việt Nam ổn định và phát triển lâu dài.

b) Ban hành cơ chế, chính sách về xuất khẩu lao động và chuyên gia bảo đảm quản lý chặt chẽ lao động làm việc ở nước ngoài, tạo cơ sở pháp lý bảo vệ lợi ích của Nhà nước, của doanh nghiệp và của người lao động về vật chất và tinh thần. Chú trọng tuyển chọn lao động xuất khẩu trong số bộ đội, thanh niên xung phong xuất ngũ, lao động trong doanh nghiệp, con em thuộc diện chính sách; những đối tượng này, nếu gia đình nghèo thì được vay vốn từ quỹ quốc gia giải quyết việc làm, từ ngân hàng người nghèo... để nộp các khoản theo quy định trước khi đi. Có chính sách hỗ trợ đầu tư, miễn giảm thuế trong một số năm đầu... để các doanh nghiệp xuất khẩu lao động đủ sức cạnh tranh trên thị

trường lao động quốc tế; khuyến khích người lao động chuyển ngoại tệ, thiết bị, nguyên liệu về nước đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh.

c) Đẩy mạnh đào tạo nghề, nhất là về kỹ thuật và công nghệ cao, ngoại ngữ, giáo dục ý thức kỷ luật và pháp luật cho người lao động; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng bộ máy, cán bộ quản lý xuất khẩu lao động và chuyên gia.

d) Đơn giản hoá và công khai hoá các chính sách, chế độ, các quy định về tiêu chuẩn, thủ tục về xuất nhập cảnh, về cấp phép đối với tổ chức và người đi lao động xuất khẩu.

3. Tổ chức và quản lý xuất khẩu lao động và chuyên gia

a) Củng cố các doanh nghiệp chuyên xuất khẩu lao động. Mở rộng diện các doanh nghiệp nhà nước có đủ điều kiện trực tiếp xuất khẩu lao động dưới các hình thức nhận thầu công trình, đưa lao động đi làm việc trong các xí nghiệp của nước ngoài... Khuyến khích các tổ chức và cá nhân đang làm việc ở nước ngoài tìm việc và thu hút thêm lao động từ trong nước.

b) Thí điểm một số doanh nghiệp ngoài quốc doanh có đủ điều kiện, trước hết là các doanh nghiệp thuộc các đoàn thể Trung ương như Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam... được hoạt động xuất khẩu lao động trong khuôn khổ pháp luật dưới sự quản lý chặt chẽ của các đoàn thể và Nhà nước.

c) Xuất khẩu lao động và chuyên gia theo hướng ưu tiên như sau:

- Đi tập thể, do các doanh nghiệp tổ chức dưới các hình thức nhận thầu xây dựng công trình công nghiệp, nông nghiệp, thủy lợi, giao thông, dân dụng... ở nước ngoài.

- Chuyên gia trên một số lĩnh vực mà ta có điều kiện như y tế, giáo dục, tin học...

- Công nhân có tay nghề làm việc theo hợp đồng ký giữa các doanh nghiệp trong và ngoài nước.

- Lao động phổ thông trong một số lĩnh vực theo yêu cầu của phía nước ngoài và quy định của Chính phủ.

4. Trách nhiệm của các cấp uỷ đảng

a) Đảng đoàn Quốc hội, Ban cán sự đảng Chính phủ chỉ đạo việc ban hành pháp luật, chính sách, cơ chế quản lý về xuất khẩu lao động và kiểm tra chỉ đạo các bộ, ngành, địa phương tổ chức thực hiện tốt công tác xuất khẩu lao động.

b) Ban cán sự đảng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chỉ đạo công tác quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động theo đúng pháp luật; chủ trì phối hợp với Ban cán sự đảng các Bộ Ngoại giao, Tài chính, Đảng uỷ Công an Trung ương và các cơ quan có liên quan thực hiện chương trình về xuất khẩu lao động; chỉ đạo việc sửa đổi, bổ sung các chính sách, cơ chế xuất khẩu lao động đảm bảo quyền lợi cho người lao động, cho các doanh nghiệp và Nhà nước; đẩy mạnh công tác nghiên cứu về thị trường lao động trong nước và nước ngoài phục vụ nhiệm vụ xuất khẩu lao động.

c) Ban cán sự đảng Bộ Ngoại giao phối hợp với Ban cán sự đảng các bộ có liên quan nghiên cứu đưa vấn đề xuất khẩu lao động vào kế hoạch hợp tác song phương với các nước. Trao đổi những thông tin để góp phần tìm kiếm, mở rộng thị trường xuất khẩu lao động.

d) Các ban Trung ương cùng ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng uỷ có liên quan, tăng cường chỉ đạo, quản lý hoạt động của tổ chức đảng, tổ chức quần chúng trong đội ngũ lao động xuất khẩu, phù hợp với điều kiện và luật pháp của nước tiếp nhận lao động.

Ban Tư tưởng - Văn hoá Trung ương định hướng và hướng dẫn công tác thông tin, tuyên truyền về xuất khẩu lao động.

Ban Kinh tế Trung ương giúp Bộ Chính trị theo dõi, tổng hợp tình hình thực hiện chỉ thị này; định kỳ báo cáo Bộ Chính trị kết quả thực hiện công tác xuất khẩu lao động của ngành, địa phương.

T/M BỘ CHÍNH TRỊ
PHẠM THẾ DUYỆT

Lưu trữ tại Kho lưu trữ Trung ương Đảng.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ BẢY
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
(KHOÁ VIII)

Số 13/NQ-TU, ngày 16 tháng 8 năm 1999

**Một số vấn đề về tổ chức, bộ máy của hệ thống chính trị
và tiền lương, trợ cấp xã hội thuộc ngân sách nhà nước**

(Trích)

.....

I. VỀ TỔ CHỨC, BỘ MÁY CỦA HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ

...

3. Những nhiệm vụ phải làm từ nay đến Đại hội IX

...

3.7. Tích cực chỉ đạo việc giảm biên chế hành chính các cơ quan đảng, nhà nước, đoàn thể, biên chế gián tiếp trong các đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước với mức phấn đấu giảm khoảng 15%. Mỗi cấp, mỗi ngành quy định mức giảm biên chế cụ thể của từng cơ quan trực thuộc với ý thức trách nhiệm đầy đủ và chỉ đạo thực hiện tích cực, chặt chẽ, không định tỷ lệ bình quân như nhau. Mức biên chế của từng cơ quan, đơn vị ở các ngành và địa phương phải dựa trên cơ sở xác định nội dung và khối lượng công việc cụ thể và tiêu chuẩn các chức danh, cơ cấu cán bộ, công chức hợp lý.

- Chỉ đạo thí điểm việc khoán biên chế và khoán chi phí hành chính ổn định một số năm để khuyến khích việc giảm biên chế và tiết kiệm chi phí hành chính ở các cơ quan, đơn vị. Khắc phục tình trạng các cơ quan tăng thêm biên chế dưới bất cứ hình thức nào.

- Thực hiện chế độ thuê, khoán hoặc hợp đồng một số loại dịch vụ trong cơ quan hành chính (như vệ sinh, ăn uống, sửa chữa nhà cửa, điện, nước, lái xe...) thay cho việc tuyển người vào biên chế nhà nước.

- Tiến hành từng bước việc phân định rõ biên chế trong bộ máy hành chính với biên chế trong các đơn vị sự nghiệp, kinh tế, dịch vụ công; thí điểm việc xã hội hoá một số lĩnh vực dịch vụ, y tế, giáo dục, khoa học và hoạt động văn hoá, thể thao... trước hết là ở các thành phố và các khu công nghiệp đi đôi với đổi mới cơ chế tiền lương, nâng cao thu nhập của những người làm việc trong các lĩnh vực này gắn với nâng cao kết quả và chất lượng hoạt động.

- Khẩn trương ban hành các chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức dôi ra, bảo đảm thực hiện tốt việc tinh giản bộ máy và biên chế, không gây ảnh hưởng lớn đến tư tưởng và đời sống của cán bộ, công chức.

Từ nay đến khi xác định xong phương án cụ thể về tinh giản biên chế nói chung không tuyển thêm người vượt biên chế được duyệt. Ở những nơi có điều kiện thì chủ động giảm ngay biên chế, không chờ đợi.

...

II. VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ TRỢ CẤP XÃ HỘI THUỘC NGÂN SÁCH NHÀ NƯỚC

1. *Chính sách tiền lương phải quán triệt quan điểm:* Tiền lương gắn liền với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, trả lương đúng cho người lao động chính là thực hiện đầu tư cho phát triển; góp phần quan trọng làm lành mạnh, trong sạch đội ngũ cán bộ, nâng cao tinh thần trách nhiệm và hiệu suất công tác. Bảo

đảm giá trị thực của tiền lương và từng bước cải thiện theo sự phát triển của kinh tế - xã hội.

2. Từ nay đến năm 2001, tập trung chỉ đạo để làm một số việc sau đây:

- Quán triệt và thống nhất trong Đảng, Nhà nước, từ Trung ương đến địa phương về các chủ trương, biện pháp cải cách tiền lương. Tổng kết thực hiện chính sách tiền lương năm 1993; xác định yêu cầu và phương hướng tiếp tục cải cách chính sách tiền lương trong giai đoạn 2001-2005.

- Thực hiện bù trượt giá vào lương đợt một vào đầu năm 2000 và bù đủ vào đầu năm 2001.

- Thực hiện chế độ làm việc 40 giờ/1tuần (thời điểm thực hiện do Chính phủ quy định).

- Tiếp tục thực hiện chủ trương tiền tệ hoá tiền lương, trước nhất cần tập trung nghiên cứu đưa tiền nhà vào tiền lương để sớm ban hành cụ thể chính sách về nhà ở đối với cán bộ, công nhân, viên chức; đồng thời sớm quy định những phương tiện làm việc, phục vụ... có thể đưa được vào tiền lương như điện thoại tại nhà riêng, phụ cấp người phục vụ...

- Lập lại trật tự, kỷ cương trong quản lý tiền lương và thu nhập. Công khai hoá các khoản thu nhập ngoài lương. Xoá bỏ dần các khoản thu nhập ngoài lương có nguồn gốc ngân sách do các ngành, địa phương, đơn vị đang cho hưởng.

- Xây dựng chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức khu vực hành chính, đảng, đoàn thể.

- Phân loại các đơn vị, tổ chức có nguồn thu; ban hành chính sách, cơ chế tài chính đối với từng loại hình tổ chức.

- Xét nâng mức lương hưu đối với cán bộ, công nhân, viên chức về hưu trước tháng 9-1985.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Các Nghị quyết của Trung ương Đảng 1996-1999*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2000, tr. 219, 221-222, 226-229.

CHIẾN LƯỢC
PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI 2001-2010
(Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng
khoá VIII tại Đại hội đại biểu toàn quốc
lần thứ IX của Đảng)

(Trích)

.....

VI. PHÁT TRIỂN VĂN HOÁ, XÃ HỘI

...

2. Dân số và việc làm

...

Giải quyết việc làm là yếu tố quyết định để phát huy nhân tố con người, ổn định và phát triển kinh tế, làm lành mạnh xã hội, đáp ứng nguyện vọng chính đáng và yêu cầu bức xúc của nhân dân. Đến năm 2010, nước ta có 56,8 triệu người ở độ tuổi lao động, tăng gần 11 triệu người so với năm 2000. Để giải quyết vấn đề việc làm cho người lao động, phải tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho tất cả các thành phần kinh tế đầu tư phát triển rộng rãi các cơ sở sản xuất, kinh doanh, tạo nhiều việc làm và phát triển thị trường lao động. Thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động xã hội phù hợp với cơ cấu kinh tế. Chú trọng bảo đảm an toàn lao động.

Đẩy mạnh xuất khẩu lao động. Xây dựng và thực hiện đồng bộ, chặt chẽ cơ chế, chính sách về đào tạo nguồn lao động, đưa lao

động ra nước ngoài, bảo vệ quyền lợi và tăng uy tín của người lao động Việt Nam ở nước ngoài.

...

4. Tiền lương và thu nhập

Các doanh nghiệp, kể cả doanh nghiệp nhà nước, được tự chủ trong việc trả lương và tiền thưởng trên cơ sở hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp và năng suất lao động của mỗi người. Nhà nước và xã hội tôn trọng thu nhập hợp pháp của người kinh doanh. Xác định hợp lý thuế thu nhập cá nhân.

Cải cách cơ bản tiền lương đối với cán bộ, công chức nhà nước. Tiền tệ hoá đầy đủ tiền lương, điều chỉnh tiền lương bảo đảm mức sống tương ứng với nhịp độ tăng thu nhập trong xã hội. Hệ thống thang, bậc lương bảo đảm tương quan hợp lý, khuyến khích người giỏi, lao động có năng suất cao. Thay đổi cơ chế tài chính đối với khu vực sự nghiệp, tạo điều kiện đổi mới chế độ tiền lương của khu vực này. Thông qua cải cách chế độ tiền lương, thúc đẩy việc tinh giản biên chế bộ máy công quyền.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001, tr. 149, 207, 210-213.

**PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ KẾ HOẠCH
PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI
5 NĂM 2001-2005**

**(Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng
khoá VIII tại Đại hội đại biểu toàn quốc
lần thứ IX của Đảng)**

(Trích)

.....

**III. DỰ BÁO VỀ CÁC CÂN ĐỐI LỚN THỜI KỲ
5 NĂM 2001-2005**

...

1. Dự báo lao động và việc làm

Theo tính toán ban đầu, số lao động cần giải quyết việc làm trong 5 năm 2001-2005 là 15 triệu người, bao gồm lao động mới tăng thêm mỗi năm khoảng 1,2 triệu và số lao động chưa được giải quyết việc làm từ 5 năm trước chuyển sang; trong đó ở nông thôn (tính theo ngày công quy đổi) khoảng 12,5 triệu người, ở thành thị khoảng 2,5 triệu người.

Trong 5 năm tới, dự tính thu hút và tạo việc làm thêm cho khoảng trên 7,5 triệu lao động trong các ngành kinh tế, xã hội, bình quân mỗi năm khoảng trên 1,5 triệu người; trong đó:

Ở khu vực nông thôn, với việc chuyển đổi mạnh cơ cấu sản xuất, mùa vụ, cây trồng, vật nuôi; phát triển đa dạng ngành nghề trong các

lĩnh vực công nghiệp, thủ công mỹ nghệ, dịch vụ... dự kiến có thể thu hút và tạo thêm việc làm cho khoảng trên 9 triệu lao động (tính theo ngày công quy đổi), đưa số lao động có việc làm ở nông thôn vào năm 2005 khoảng 28 triệu người.

Ở *khu vực thành thị*, dự kiến trong 5 năm có thể thu hút và tạo việc làm thêm khoảng 1,78 triệu người trong các ngành sản xuất công nghiệp, xây dựng và dịch vụ, đưa tổng số lao động có việc làm ở thành thị vào khoảng trên 11 triệu người.

Tính đến năm 2005, tỷ lệ thời gian sử dụng lao động ở nông thôn vào khoảng 80%; tỷ lệ lao động chưa có việc làm ở thành thị chiếm khoảng 5,4% số lao động trong độ tuổi.

...

6. Định hướng phát triển giáo dục và đào tạo

...

Đặc biệt chú trọng đào tạo chất lượng cao một số ngành công nghệ, kinh tế và quản lý nhà nước để đáp ứng nhu cầu nhân lực và nhân tài của đất nước.

Tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp giảng dạy và phương thức đào tạo đội ngũ lao động có chất lượng cao, đặc biệt là trong các ngành kinh tế, kỹ thuật mũi nhọn, công nghệ cao. Gắn việc hình thành các khu công nghiệp, khu công nghệ cao với hệ thống các trường đào tạo nghề. Phát triển nhanh và phân bố hợp lý hệ thống trường dạy nghề trên địa bàn cả nước; mở rộng các hình thức đào tạo nghề đa dạng, linh hoạt, năng động.

Số học sinh công nhân kỹ thuật tăng 11-12%/năm.

...

9. Định hướng phát triển các lĩnh vực xã hội

Trong 5 năm tới, tập trung tạo *việc làm và ổn định việc làm* cho khoảng 7,5 triệu người, bình quân trên 1,5 triệu người/năm; phấn đấu đến năm 2005 giảm tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị xuống

còn khoảng 5,4% và nâng quỹ sử dụng thời gian lao động ở khu vực nông thôn lên 80%.

Phát triển sản xuất, kinh doanh và các loại hình dịch vụ, thực hiện tốt các chương trình kinh tế - xã hội, tăng chất lượng xuất khẩu lao động được xem là những khâu quan trọng trong giải quyết việc làm và tăng thu nhập cho người lao động.

Chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tăng lao động cho sản xuất công nghiệp, xây dựng từ 16% năm 2000 lên 20-21% năm 2005, lao động trong các ngành dịch vụ từ 21% lên 22-23%. Giảm lao động nông, lâm, ngư nghiệp cả về số tuyệt đối và tỷ trọng từ 63% xuống còn 56-57%. Tăng nhanh lao động kỹ thuật từ 20% năm 2000 lên 30% vào năm 2005.

...

V. ĐỊNH HƯỚNG CƠ CHẾ CHÍNH SÁCH VÀ CÁC GIẢI PHÁP CHỦ YẾU THỰC HIỆN KẾ HOẠCH 5 NĂM 2001-2005

...

5. Chính sách phát triển nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ

Tăng cường đầu tư vào phát triển con người thông qua phát triển mạnh giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ. Đảm bảo nguồn nhân lực về số lượng và chất lượng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công nghiệp hoá, hiện đại hoá...

Đổi mới chính sách đào tạo, sử dụng và đãi ngộ trí thức, trọng dụng và tôn vinh nhân tài. Chú trọng sử dụng và phát huy tiềm năng trí thức của người Việt Nam ở nước ngoài. Khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho việc mở rộng giao lưu và hợp tác quốc tế về khoa học và công nghệ.

...

Mở rộng đào tạo công nhân, kỹ thuật viên và nhân viên nghiệp vụ theo nhiều trình độ, phù hợp với nhu cầu của xã hội.

...

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001, tr. 222, 226-228, 292-293, 298, 318, 331-332.

**BÁO CÁO
CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
KHÓA IX**

**Về phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội
5 năm 2006-2010 tại Đại hội đại biểu toàn quốc
lần thứ X của Đảng**

(Trích)

.....

Phần thứ hai

**PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ PHÁT TRIỂN
KINH TẾ - XÃ HỘI 5 NĂM 2006-2010**

...

**II. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NGÀNH,
LĨNH VỰC VÀ VÙNG**

...

3. Về văn hóa, xã hội

...

***3.2. Về kiểm chế tốc độ tăng dân số, chuyển dịch cơ cấu
lao động, giải quyết việc làm và an sinh xã hội***

...

Chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng giảm tỷ trọng lao động nông, lâm, ngư nghiệp xuống dưới 50% vào năm 2010. Tăng

tỷ trọng lao động công nghiệp, xây dựng và đặc biệt là lao động ở khu vực dịch vụ trong tổng lao động xã hội.

Ưu tiên dành vốn đầu tư của Nhà nước và huy động vốn của toàn xã hội để giải quyết việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp. Khuyến khích người lao động tự tạo việc làm, phát triển nhanh các loại hình doanh nghiệp để thu hút nhiều lao động. Chú trọng đào tạo nghề, tạo việc làm cho nông dân, nhất là những nơi đất nông nghiệp bị chuyển đổi do đô thị hoá và công nghiệp hoá. Phát triển các dịch vụ phục vụ đời sống của người lao động ở các khu công nghiệp. Tiếp tục thực hiện chương trình xuất khẩu lao động, tăng tỷ lệ lao động xuất khẩu đã qua đào tạo, quản lý chặt chẽ và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động.

Tiếp tục hoàn chỉnh thể chế thị trường lao động, bảo đảm hài hoà lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động. Đổi mới hệ thống bảo hiểm xã hội, đa dạng hoá hình thức bảo hiểm và phù hợp với kinh tế thị trường; xây dựng chế độ bảo hiểm thất nghiệp, thực hiện tốt chế độ bảo hộ lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001, tr. 140, 183, 190, 212, 215-216.

KẾT LUẬN
CỦA HỘI NGHỊ LẦN THỨ SÁU
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
(KHOÁ X)

Số 20-KL/TW, ngày 28 tháng 1 năm 2008

**Về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội
và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2008-2012**

(Trích)

.....

II. VỀ QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NGUYÊN TẮC

Ban Chấp hành Trung ương thống nhất với các quan điểm, mục tiêu, nguyên tắc nêu trong đề án, đồng thời nhấn mạnh một số điểm:

1. Tiếp tục quán triệt và thực hiện quan điểm của Đảng: *“Coi việc trả lương đúng cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, tạo động lực để kinh tế phát triển và nâng cao chất lượng dịch vụ công, góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước”*. Từ đó, nghiên cứu thực hiện các giải pháp có tính đột phá trong tạo nguồn cho cải cách chính sách tiền lương.

2. Cải cách chính sách tiền lương phải tiến tới bảo đảm cho cán bộ, công chức, viên chức sống được bằng tiền lương ở mức trung bình khá trong xã hội. Trên cơ sở đó, hình thành các cơ chế tiền lương (hành chính, sự nghiệp, doanh nghiệp) ngày càng phù hợp

với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và tạo động lực nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước.

3. Cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công phải khắc phục được những bất hợp lý về quan hệ tiền lương trong từng khu vực và giữa các khu vực: hành chính, sự nghiệp công lập, doanh nghiệp, lực lượng vũ trang.

4. Cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công phải gắn với việc bảo đảm tốt hơn đời sống của người nghèo, đồng bào dân tộc, các đối tượng chính sách xã hội nhằm đạt được mục tiêu của Đại hội toàn quốc lần thứ X của Đảng đã đề ra là: *“Thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội ngay trong từng bước và từng chính sách phát triển”*.

III. VỀ NỘI DUNG CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG, BẢO HIỂM XÃ HỘI, TRỢ CẤP ƯU ĐÃI NGƯỜI CÓ CÔNG VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN TRONG GIAI ĐOẠN 2008-2012

Ban Chấp hành Trung ương thống nhất với nội dung cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2008-2012 nêu trong đề án, đồng thời nhấn mạnh một số vấn đề sau:

1. Về tiền lương tối thiểu

a) Cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang áp dụng mức lương tối thiểu chung. Các loại hình doanh nghiệp áp dụng mức lương tối thiểu vùng, trong đó mức lương tối thiểu ở vùng thấp nhất bằng mức lương tối thiểu chung (doanh nghiệp được quyền trả cao hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định).

b) Thực hiện lộ trình thống nhất mức lương tối thiểu giữa các loại hình doanh nghiệp theo các cam kết quốc tế (WTO).

c) Điều chỉnh mức lương tối thiểu chung và mức lương tối thiểu

vùng không thấp hơn mức tăng giá sinh hoạt, phù hợp với sự phát triển của đất nước và bảo đảm tương quan hợp lý với mức tăng thu nhập chung trong xã hội.

2. Về quan hệ mức lương tối thiểu - trung bình - tối đa; hệ thống thang, bảng, ngạch, bậc lương và các chế độ phụ cấp

a) Thực hiện mở rộng quan hệ mức lương tối thiểu - trung bình - tối đa vào năm 2011; trên cơ sở đó, tiếp tục thu gọn thang, bảng, ngạch, bậc lương và hoàn thiện các chế độ phụ cấp, khuyến khích người có tài, người làm việc giỏi.

b) Xem xét, sửa đổi kịp thời những bất hợp lý phát sinh trong tương quan tiền lương và phụ cấp chức vụ lãnh đạo giữa các chức danh cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị (Đảng, Nhà nước, Mặt trận và các đoàn thể).

c) Thực hiện chế độ phụ cấp công vụ đối với cán bộ, công chức và lực lượng vũ trang; nghiên cứu áp dụng chế độ phụ cấp thâm niên nghề cho phù hợp đối với một số ngành, nghề, bảo đảm tương quan tiền lương giữa lực lượng vũ trang so với công chức hành chính như hiện nay.

3. Đổi mới cơ chế đối với khu vực sự nghiệp công lập

a) Đổi mới cơ chế hoạt động và cơ chế tài chính (trong đó có tiền lương) đối với khu vực sự nghiệp công lập theo hướng đơn vị sự nghiệp được thu phí (giá) dịch vụ tính đủ tiền lương và từng bước tính đủ các chi phí khác; đơn vị sự nghiệp thực hiện hạch toán thu - chi (không vì mục đích lợi nhuận), trên cơ sở đó nâng cao chất lượng, phát triển hoạt động để vừa phục vụ tốt hơn nhu cầu của xã hội, vừa tự cân đối nguồn thu (*nguồn từ ngân sách nhà nước thanh toán cho các đối tượng chính sách và cho các dịch vụ không có thu mà Nhà nước phải bảo đảm; nguồn do đối tượng thụ hưởng chi trả*) để trả lương bằng hoặc cao hơn (nếu có nguồn thu tăng) so với chế độ nhà nước quy định.

b) Trong năm 2008, Chính phủ ban hành khung giá dịch vụ cơ

bản (giá dịch vụ về giáo dục, đào tạo, dạy nghề, khám chữa bệnh...) theo định hướng nêu trên để triển khai thực hiện. Khung giá dịch vụ điều chỉnh hằng năm cho phù hợp với tình hình thực tế.

4. Về điều chỉnh lương hưu

Từ năm 2009, tiếp tục điều chỉnh lương hưu theo quy định của *Luật Bảo hiểm xã hội*, bảo đảm đời sống của người nghỉ hưu trên cơ sở khả năng cân đối ngân sách nhà nước và mức tăng trưởng quỹ bảo hiểm xã hội.

5. Về trợ cấp ưu đãi người có công

Từ năm 2009, tiếp tục điều chỉnh trợ cấp ưu đãi người có công (mức chuẩn) trên cơ sở mức tiêu dùng bình quân của xã hội và khả năng cân đối ngân sách nhà nước, bảo đảm đời sống của người có công bằng hoặc cao hơn mức sống trung bình của xã hội.

6. Về giải pháp tạo nguồn thực hiện đề án

a) Cơ cấu lại chi ngân sách nhà nước bảo đảm tổng mức đầu tư toàn xã hội ở mức 42%-43% GDP, trong đó chi đầu tư từ ngân sách nhà nước hằng năm khoảng trên dưới 25% để cùng với các nguồn trái phiếu chính phủ, xổ số kiến thiết... đạt mức khoảng 30% tổng chi ngân sách nhà nước để bảo đảm mức GDP tăng trưởng từ 8,5% - 9%/năm.

b) Thực hiện đa dạng nguồn trả lương: từ tiết kiệm 10% chi hành chính (trừ tiền lương và các khoản có tính chất lương); từ 35%-40% nguồn thu được để lại cơ quan, đơn vị; từ 50% số tăng thu ngân sách địa phương và từ ngân sách trung ương. Vay phần tiền nhàn rỗi của quỹ bảo hiểm xã hội để cùng với cân đối từ ngân sách nhà nước bảo đảm chi đủ lương hưu đối với những người nghỉ hưu trước tháng 10-1995 (đối tượng do ngân sách nhà nước bảo đảm).

c) Thực hiện đồng bộ các giải pháp thu ngân sách nhà nước để

bảo đảm nguồn thu ngân sách hàng năm; đồng thời tăng cường quản lý giá cả, kiểm soát lạm phát, bảo đảm các cân đối vĩ mô của nền kinh tế.

7. Về bước đi thực hiện đề án

Các nội dung cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công nêu trên được thực hiện từng bước và hoàn thành trong 5 năm, từ năm 2008 đến năm 2012. Tuy nhiên, nếu có điều kiện thuận lợi về kinh tế và ngân sách nhà nước thì đẩy nhanh tiến độ thực hiện đề án.

*

* *

Ban Chấp hành Trung ương giao Bộ Chính trị chỉ đạo Ban Cán sự đảng Chính phủ trên cơ sở kết luận này tổ chức triển khai thực hiện cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2008-2012.

T/M BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
TỔNG BÍ THƯ
NÔNG ĐỨC MẠNH

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2008, tr. 170-179.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ BẢY
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
(KHOÁ X)

Số 25-NQ/TW, ngày 25 tháng 7 năm 2008

**Về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với
công tác thanh niên thời kỳ đẩy mạnh
công nghiệp hóa, hiện đại hóa**

(Trích)

.....

II. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ
VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG SỰ LÃNH ĐẠO
CỦA ĐẢNG ĐỐI VỚI CÔNG TÁC THANH NIÊN
THỜI KỲ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HÓA,
HIỆN ĐẠI HÓA

...

2. Mục tiêu

...

Mục tiêu cụ thể trong những năm trước mắt, trọng tâm từ nay đến năm 2010 là:

...

- Có chính sách mang tính đột phá trong đào tạo nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao đáp ứng quá trình đẩy mạnh công nghiệp

hoá, hiện đại hoá đất nước gắn với giải quyết việc làm, tăng thu nhập, hưởng thụ văn hoá, vui chơi, giải trí của thanh niên.

...

3. Nhiệm vụ và giải pháp

...

3.3. Nâng cao chất lượng lao động trẻ, giải quyết việc làm, tăng thu nhập và cải thiện đời sống cho thanh niên

- Huy động nhiều nguồn lực xã hội, đầu tư ngân sách thoả đáng để đẩy mạnh dạy nghề, phổ cập sơ cấp nghề cho thanh niên. Hoàn thiện chính sách đào tạo nghề, giải quyết việc làm; có chính sách tín dụng ưu đãi cho các cơ sở dạy nghề, đặc biệt các nghề kỹ thuật cao; đầu tư phát triển kết cấu hạ tầng dịch vụ thị trường lao động; tín dụng ưu đãi cho thanh niên vay tạo việc làm, lập nghiệp; khuyến khích thanh niên đi lao động có thời hạn ở nước ngoài.

- Xây dựng chiến lược truyền thông quốc gia về định hướng nghề nghiệp, việc làm cho thanh niên. Bảo đảm cơ cấu hợp lý trong đào tạo công nhân kỹ thuật, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học.

- Tập trung đào tạo hình thành nguồn nhân lực khoa học - công nghệ có chất lượng cao, nhất là công nghệ thông tin, công nghệ mới đáp ứng yêu cầu của kinh tế tri thức, tạo mũi nhọn phát triển kinh tế, góp phần đẩy nhanh quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Tập trung dạy nghề cho thanh niên nông thôn, bộ đội xuất ngũ, thanh niên dân tộc thiểu số. Khuyến khích đào tạo nghề tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất. Chú trọng giáo dục ý thức kỷ luật, kỹ năng lao động, tay nghề cho thanh niên đi lao động có thời hạn ở nước ngoài; đồng thời có biện pháp quản lý, giáo dục, giúp đỡ số thanh niên này.

- Tạo môi trường thuận lợi để các thành phần kinh tế đầu tư phát triển sản xuất, tạo việc làm mới và tăng thu nhập cho thanh niên, cải thiện đời sống. Phát triển thị trường lao động lành mạnh,

năng động. Khuyến khích thanh niên làm giàu chính đáng. Nhà nước hỗ trợ để chuyển giao tiến bộ khoa học - kỹ thuật, tổ chức sản xuất kinh doanh cho thanh niên nông thôn; biểu dương, tôn vinh thanh niên làm kinh tế giỏi. Phát huy thế mạnh lao động nông nghiệp để đưa đi lao động ở một số quốc gia có địa bàn phù hợp.

...

3.5. Coi trọng hơn nữa việc trọng dụng tài năng trẻ, tạo bước chuyển có tính đột phá trong bố trí và sử dụng cán bộ trẻ trên tất cả các lĩnh vực

- Tạo cơ chế, chính sách công bằng, thuận lợi để mọi tài năng trẻ đều được tham gia phát triển đất nước; bố trí cán bộ trẻ có tài năng đảm nhận các nhiệm vụ quan trọng, phù hợp trong hệ thống chính trị, nâng cao tỷ lệ cán bộ trẻ trong các cơ quan lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành. Tạo bước đột phá trong việc bố trí, sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ trong độ tuổi thanh niên ở tất cả các cấp, coi đây là một nội dung quan trọng về công tác cán bộ của Đảng để lựa chọn cán bộ lãnh đạo cho tương lai.

- Xác định tiêu chí và phương pháp khoa học để phát hiện, theo dõi quá trình phát triển các tài năng trẻ, nhất là số học sinh, sinh viên xuất sắc, cá nhân điển hình trong các phong trào thanh niên. Xây dựng chương trình đào tạo thích hợp để hình thành đội ngũ tài năng trẻ trên mọi lĩnh vực, đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

- Có chính sách sử dụng và đãi ngộ hợp lý để thu hút tài năng trẻ đang học tập, công tác, sinh sống ở nước ngoài tham gia phát triển đất nước.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa X, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2008, tr. 35, 41, 43-45, 48-50, 52.

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ BẢY
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
(KHOÁ X)

Số 27-NQ/TW, ngày 6 tháng 8 năm 2008

**Về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh
công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước**

(Trích)

.....

II. MỤC TIÊU, QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO, NHIỆM VỤ
VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC
TRONG THỜI KỲ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HOÁ,
HIỆN ĐẠI HOÁ ĐẤT NƯỚC

A. MỤC TIÊU

Đến năm 2020, xây dựng đội ngũ trí thức lớn mạnh, đạt chất lượng cao, số lượng và cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước, từng bước tiến lên ngang tầm với trình độ của trí thức các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới. Gắn bó vững chắc giữa Đảng và Nhà nước với trí thức, giữa trí thức với Đảng và Nhà nước, tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc trên nền tảng liên minh công - nông - trí.

Trong những năm trước mắt, hoàn thiện các cơ chế, chính sách đã ban hành, xây dựng cơ chế, chính sách mới nhằm phát huy có

hiệu quả tiềm năng của đội ngũ trí thức; xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ trí thức đến năm 2020.

B. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO

1. Trí thức Việt Nam là lực lượng lao động sáng tạo đặc biệt quan trọng trong tiến trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế, xây dựng kinh tế tri thức, phát triển nền văn hoá Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc. Xây dựng đội ngũ trí thức vững mạnh là trực tiếp nâng tầm trí tuệ của dân tộc, sức mạnh của đất nước, nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng và chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị. Đầu tư xây dựng đội ngũ trí thức là đầu tư cho phát triển bền vững.

2. Xây dựng đội ngũ trí thức là trách nhiệm chung của toàn xã hội, của cả hệ thống chính trị, trong đó trách nhiệm của Đảng và Nhà nước giữ vai trò quyết định. Trí thức có vinh dự và bổn phận trước Tổ quốc và dân tộc, không ngừng phấn đấu nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, đóng góp nhiều nhất cho sự phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc.

3. Thực hành dân chủ, tôn trọng và phát huy tự do tư tưởng trong hoạt động nghiên cứu, sáng tạo của trí thức vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động nghề nghiệp của trí thức. Trọng dụng trí thức trên cơ sở đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và kết quả cống hiến; có chính sách đặc biệt đối với nhân tài của đất nước.

C. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC TRONG THỜI KỲ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ ĐẤT NƯỚC

1. Hoàn thiện môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động của trí thức

- Ban hành quy chế dân chủ trong hoạt động khoa học và công

nghệ, giáo dục và đào tạo, văn hoá và văn nghệ; bổ sung, hoàn thiện các cơ chế, chính sách, tạo điều kiện để trí thức tự khẳng định, phát triển, cống hiến và được xã hội tôn vinh. Tăng đầu tư từ nhiều nguồn khác nhau cho các lĩnh vực nói trên, đặc biệt khuyến khích doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế đầu tư phát triển khoa học.

- Hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật và tăng cường thực thi việc bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ, quyền tác giả đối với các sản phẩm sáng tạo, nhằm bảo đảm lợi ích của trí thức khi chuyển giao phát minh, sáng kiến và khuyến khích đội ngũ trí thức gia tăng sự cống hiến.

- Ban hành quy định về quyền hạn, điều kiện làm việc để phát huy năng lực và trách nhiệm của trí thức đầu ngành, các nhà khoa học và công nghệ có trình độ cao, các tổng công trình sư trong điều hành chuyên môn, nghiệp vụ.

- Hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật, tạo hành lang pháp lý thuận lợi và xây dựng cơ chế hoạt động, tổ chức nhiều diễn đàn để khuyến khích và bảo đảm quyền lợi, trách nhiệm của trí thức khi tham gia các hoạt động tư vấn, phản biện và giám định các chủ trương, chính sách, các dự án phát triển kinh tế - xã hội. Phê phán và xoá bỏ sự coi nhẹ, thành kiến và quy chụp đối với những ý kiến phản biện mang tính xây dựng.

- Nhà nước đầu tư xây dựng một số khu đô thị khoa học, khu công nghệ cao, tổ hợp khoa học - sản xuất, trường đại học trọng điểm, các trung tâm văn hoá hiện đại để thúc đẩy hoạt động sáng tạo của trí thức trong và ngoài nước.

- Mở rộng hợp tác và giao lưu quốc tế về khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo, văn hoá và văn nghệ.

2. Thực hiện chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức

- Đổi mới công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước, quy định rõ trách nhiệm của các cơ quan quản lý trong việc tiến cử và sử dụng

cán bộ là trí thức, khắc phục tình trạng hành chính hoá, thiếu công khai, minh bạch trong các khâu tuyển dụng, bố trí, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ quản lý. Xây dựng và thực hiện cơ chế tạo điều kiện để trí thức phát triển bằng chính phẩm chất, tài năng và những kết quả cống hiến của mình cho đất nước.

- Thực hiện đúng và đầy đủ chủ trương phân cấp và quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các tổ chức khoa học và công nghệ, các trường đại học trong việc bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo và các chức danh khoa học trên cơ sở các tiêu chuẩn của Nhà nước; trong việc sử dụng kinh phí, sử dụng trí thức đầu ngành theo nhu cầu của đơn vị, nghiên cứu ban hành quy định tuổi lao động cho phù hợp.

- Rà soát các chính sách hiện có và ban hành các cơ chế, chính sách mới bảo đảm để trí thức được hưởng đầy đủ lợi ích vật chất, tinh thần tương xứng với giá trị từ kết quả lao động sáng tạo của mình.

- Hoàn thiện và thực hiện nghiêm túc các cơ chế, chính sách để động viên và tiếp tục sử dụng về chuyên môn, nghiệp vụ đối với những trí thức có trình độ cao, năng lực và sức khoẻ đã hết tuổi lao động.

- Có chính sách ưu đãi cụ thể về lương, điều kiện làm việc, sinh hoạt... đối với trí thức làm việc ở vùng kinh tế, xã hội khó khăn, trí thức là người dân tộc thiểu số, người khuyết tật...; đổi mới, nâng cao chất lượng xét chọn và nâng mức thưởng đối với các danh hiệu cao quý và các giải thưởng Nhà nước dành cho trí thức.

- Xây dựng chính sách thu hút, tập hợp trí thức Việt Nam ở trong và ngoài nước tích cực tham gia hiến kế, hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ mới... Trọng dụng, tôn vinh những trí thức có đóng góp thiết thực, hiệu quả vào sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế.

3. Tạo chuyển biến căn bản trong đào tạo, bồi dưỡng trí thức

- Tiến hành cải cách giáo dục từ cơ cấu hệ thống đến chương

trình, nội dung, phương pháp dạy và học, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo đại học; thực hiện các biện pháp gắn đào tạo với nhu cầu của người học và nhu cầu của xã hội. Thực hiện tốt kiểm định chất lượng đào tạo, tăng cường vai trò của các tổ chức kiểm định độc lập.

- Huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn đầu tư để phát triển giáo dục và đào tạo. Thực hiện đa dạng hoá các loại hình đào tạo, bồi dưỡng ở trong và ngoài nước.

- Tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Gắn đào tạo đại học và sau đại học với nghiên cứu khoa học, với sản xuất kinh doanh. Xây dựng một số trường đại học ngang tầm các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới. Tạo điều kiện để các trường đại học, viện nghiên cứu hàng đầu của các nước phát triển đầu tư mở cơ sở đào tạo, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ tại Việt Nam.

- Thực hiện tốt việc đưa cán bộ, học sinh, sinh viên có đạo đức và triển vọng đi đào tạo ở nước ngoài, chú trọng các chuyên ngành mà đất nước có nhu cầu bức thiết.

- Trên cơ sở bảo đảm chất lượng đào tạo đại trà, xây dựng cơ chế, chính sách thực hiện có hiệu quả đào tạo tài năng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ trí thức và phát triển nhân tài cho đất nước.

- Có chính sách và kế hoạch cụ thể để phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng trí thức trẻ, trí thức là những người đã có cống hiến trong hoạt động thực tiễn, trí thức người dân tộc thiểu số và trí thức nữ.

- Áp dụng chính sách định kỳ và cơ chế bảo đảm chất lượng bồi dưỡng, đào tạo lại chuyên môn cho đội ngũ trí thức; khuyến khích trí thức thường xuyên nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng kịp thời đòi hỏi của thực tiễn.

4. Đề cao trách nhiệm của trí thức, củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động các hội của trí thức

- Xây dựng quy chế, cơ chế thông tin giúp trí thức kịp thời nắm

vững các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và tình hình thực tiễn của đất nước và địa phương.

- Tăng cường sinh hoạt tư tưởng, phát huy trách nhiệm đội ngũ trí thức trong rèn luyện, phấn đấu, bồi đắp, phát huy những phẩm chất tốt đẹp, như lòng yêu nước, tính tích cực xã hội, tính nhân văn, đạo đức, lối sống...

- Tạo cơ hội để trí thức tự nguyện đi đầu trong việc truyền bá những tri thức tiến bộ trong cộng đồng, áp dụng có hiệu quả những tiến bộ đó vào sản xuất và đời sống, góp phần thiết thực nâng cao dân trí.

- Có cơ chế, chính sách huy động trí thức, đặc biệt là trí thức đầu ngành, trực tiếp chăm lo và thực hiện việc đào tạo đội ngũ kế cận.

- Nâng cao nhận thức của các cấp uỷ đảng, chính quyền và Mặt trận Tổ quốc về vị trí, vai trò của các hội trí thức, đặc biệt là Liên hiệp các hội khoa học và kỹ thuật, Liên hiệp các hội văn học và nghệ thuật, trong việc vận động, tập hợp, đoàn kết trí thức ở trong nước và trí thức người Việt Nam ở nước ngoài.

- củng cố, phát triển, đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của các tổ chức thành viên Liên hiệp các Hội Khoa học và kỹ thuật Việt Nam, Liên hiệp các Hội Văn học, nghệ thuật Việt Nam từ Trung ương đến địa phương, tạo môi trường lành mạnh để phát huy năng lực sáng tạo và nâng cao phẩm chất đạo đức của đội ngũ trí thức.

- Tạo điều kiện để các hội trí thức thực hiện các dịch vụ công, tham gia cấp chứng chỉ hành nghề, giám sát hoạt động nghề nghiệp, thực hiện tự chủ về tài chính.

5. Nâng cao chất lượng công tác lãnh đạo của Đảng đối với đội ngũ trí thức

- Nâng cao nhận thức của các cấp uỷ đảng và chính quyền về vai trò, vị trí quan trọng của trí thức trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế; xác định công tác

trí thức là nhiệm vụ quan trọng thường xuyên của cấp uỷ đảng, chính quyền các cấp.

- Làm tốt công tác tư tưởng để toàn xã hội hiểu đúng và đề cao vai trò của trí thức; đề đội ngũ trí thức nhận thức sâu sắc trách nhiệm của mình đối với đất nước, dân tộc, đoàn kết phấn đấu, lao động sáng tạo, hoàn thành tốt trọng trách trong thời kỳ mới. Hình thành ý thức và tâm lý xã hội tôn trọng, tôn vinh trí thức, coi “hiền tài là nguyên khí của quốc gia”, phát huy truyền thống “tôn sư trọng đạo”.

- Phát huy tài năng và trọng dụng những trí thức có phẩm chất tốt, có năng lực quản lý là đảng viên và không phải là đảng viên trong các cơ quan nhà nước và tổ chức sự nghiệp.

- Trong quản lý và sử dụng trí thức, các cấp uỷ đảng và chính quyền nghiên cứu, thực hiện các phương thức phù hợp, không áp dụng máy móc cách quản lý hành chính để phát huy cao nhất năng lực cống hiến của trí thức.

- Những người đứng đầu cấp uỷ đảng và chính quyền các cấp có trách nhiệm định kỳ tiếp xúc, lắng nghe ý kiến, đối thoại với trí thức về những vấn đề kinh tế - xã hội quan trọng.

- Các cấp uỷ đảng từ Trung ương đến cơ sở có trách nhiệm trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo và kiểm tra việc thể chế hoá các nhiệm vụ và giải pháp trong Nghị quyết thành các chính sách, chế độ, chế tài, quy chế cụ thể để thực hiện thắng lợi Nghị quyết.

.....

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2008, tr. 81-100.

BÁO CÁO
TỔNG KẾT 10 NĂM THỰC HIỆN
NGHỊ QUYẾT TRUNG ƯƠNG 3
(KHOÁ VIII)

Số 145/TLHN, ngày 25 tháng 12 năm 2008

VỀ Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh
công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước
(Trình Hội nghị lần thứ chín
Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X)
(Trích)

.....

Phần thứ nhất

TÌNH HÌNH VÀ KẾT QUẢ 10 NĂM THỰC HIỆN
CHIẾN LƯỢC CÁN BỘ

...

I. VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ¹

1. Đánh giá tổng quát

Mặt mạnh và ưu điểm:

- Đa số cán bộ phấn khởi và tin tưởng vào thành công của công

1. Trong Báo cáo này, khái niệm “cán bộ” được hiểu một cách tổng thể, theo nghĩa rộng là cán bộ, công chức, viên chức; không phân biệt cán bộ và công chức theo Luật Cán bộ, công chức.

cuộc đổi mới; kiên định mục tiêu, con đường mà Đảng, Bác Hồ và nhân dân ta đã lựa chọn; tham gia tích cực vào quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Năng lực, trình độ lãnh đạo, quản lý kinh tế - xã hội có tiến bộ rõ; có khả năng tiếp cận và tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong điều kiện mới (kinh tế thị trường, nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa; hội nhập kinh tế quốc tế); năng động, sáng tạo trong thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; đóng góp xứng đáng vào thành tựu rất quan trọng của chiến lược 10 năm phát triển kinh tế - xã hội (2000-2010) và công cuộc đổi mới đất nước.

- Đội ngũ cán bộ được tăng cường về số lượng¹, trình độ các mặt (lãnh đạo, quản lý; chuyên môn, nghiệp vụ; lý luận chính trị) được nâng lên². Cơ cấu đội ngũ cán bộ ngày càng hợp lý hơn; tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ ở một số ngành, một số lĩnh vực tăng khá³. Đội ngũ cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản, có kiến thức, trình độ, năng lực, có khả năng hội nhập kinh tế quốc tế, đang vươn lên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của thời kỳ mới.

1. Năm 1997 có 1.351.900 cán bộ, công chức; năm 2007 có 1.976.976 cán bộ, công chức (tăng gần 1,5 lần, trong đó có sự tăng lên do bổ sung cán bộ cấp cơ sở là 216.247 người, chiếm 10,9%).

2. Theo thống kê, đến nay số người có trình độ đại học, cao đẳng đạt khoảng 75% mục tiêu đề ra của Chiến lược cán bộ: có trên 2.600.000 người có trình độ đại học, cao đẳng trở lên chiếm gần 3% dân số; trong đó có: 18.000 thạc sĩ, tiến sĩ; 6.000 giáo sư, phó giáo sư. 96,3% cán bộ cấp thứ trưởng và tương đương trở lên có trình độ đại học và trên đại học, trong đó có 43,3% trên đại học, 93% có trình độ cử nhân và cao cấp lý luận chính trị; 100% cán bộ cấp vụ và tương đương ở các cơ quan Trung ương có trình độ đại học và trên đại học; có 80% trong tổng số gần 64.000 cán bộ cấp trưởng phòng và tương đương ở các tỉnh, thành phố có trình độ đại học trở lên...

3. Tỷ lệ cán bộ trẻ cấp trưởng phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi ở cấp tỉnh đạt khoảng 14%. Tỷ lệ cán bộ nữ cấp trưởng phòng và tương đương trở lên ở cấp tỉnh đạt 18%, ở 5 thành phố trực thuộc Trung ương đạt 21%, cấp huyện đạt 16%; trong các doanh nghiệp nhà nước đạt gần 15%, trong đó cán bộ nữ là uỷ viên thường vụ đảng uỷ chiếm trên 20%.

- Về cơ bản đã khắc phục được những biểu hiện mơ hồ, dao động về lý tưởng của một bộ phận cán bộ do tác động của sự sụp đổ mô hình chủ nghĩa xã hội ở Liên Xô và Đông Âu trong những năm đầu thập kỷ 90 của thế kỷ XX và sự chuyển đổi từ cơ chế tập trung quan liêu bao cấp sang cơ chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Số đông cán bộ vẫn giữ được phẩm chất đạo đức, lối sống lành mạnh, giản dị, gần bó, gần gũi với nhân dân.

Mặt yếu kém, khuyết điểm:

- *Tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống*, bệnh cơ hội, chủ nghĩa cá nhân, thực dụng, thoái hoá biến chất, quan liêu, tham nhũng, lãng phí, thiếu trách nhiệm, thiếu tự giác rèn luyện, phấn đấu, thiếu tinh thần đồng chí trong một bộ phận không nhỏ cán bộ diễn ra nghiêm trọng, kéo dài nhưng chưa có giải pháp hữu hiệu để ngăn chặn và kịp thời xử lý. Một số ít cán bộ có biểu hiện bất mãn, suy giảm niềm tin, nói và làm trái quan điểm, đường lối của Đảng, vi phạm nguyên tắc, vi phạm pháp luật gây ảnh hưởng rất xấu trong xã hội. Tình trạng cán bộ, công chức bỏ việc, chuyển sang làm kinh tế hoặc những nơi có thu nhập cao hơn đang có chiều hướng gia tăng¹; tình trạng “chạy chức”, “chạy quyền”, “chạy tội”, “chạy bằng cấp” không giảm. Những biểu hiện tiêu cực nêu trên chưa được ngăn chặn, đẩy lùi có hiệu quả, thậm chí có mặt còn nghiêm trọng hơn đã làm giảm lòng tin của nhân dân đối với Đảng, với chế độ.

- *Chất lượng đội ngũ cán bộ* còn nhiều yếu kém, bất cập, chưa đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ của thời kỳ mới trong lĩnh vực xây dựng Đảng, quản lý nhà nước, quản trị doanh nghiệp và hội nhập kinh tế quốc tế. Từ nhận thức đến lãnh đạo, tổ chức thực hiện mô hình phát triển cũng như bản lĩnh hội nhập và xử lý những tình huống phát sinh còn nhiều lúng túng.

1. Theo thống kê, trong 5 năm từ 2003 đến 2007 có 16.314 cán bộ, công chức thôi việc, tập trung chủ yếu ở lĩnh vực y tế, giáo dục ở các địa phương (chiếm 88,7%). Có 310 người giữ chức vụ lãnh đạo thôi việc, chiếm 1,9%.

- *Cơ cấu đội ngũ cán bộ vẫn mất cân đối, thiếu đồng bộ, chưa hợp lý. Cơ cấu theo ngành nghề, địa bàn, lĩnh vực; tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ xuất thân từ công nhân chưa đạt yêu cầu mục tiêu chiến lược nhưng chậm có giải pháp khắc phục. Việc chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ lãnh đạo chưa được chuẩn bị chu đáo; thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, cán bộ đầu ngành, cán bộ có trình độ cao, có khả năng dự báo, xử lý tốt những vấn đề phức tạp nảy sinh, nhất là ở lĩnh vực quản lý tài chính - tiền tệ, văn hoá - thông tin, tôn giáo; phát triển các ngành nghề, sản phẩm, công trình công nghệ cao; mở rộng hội nhập kinh tế quốc tế, quy hoạch phát triển... Phân bố cán bộ không đều và chưa phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế, ngành nghề, lao động; tình trạng vừa thừa vừa thiếu cán bộ vẫn phổ biến¹. Nhiều cán bộ thích làm việc trong các cơ quan chính quyền, ở các bộ, ngành kinh tế, tập đoàn, tổng công ty nhà nước, ở các đô thị, thành phố lớn; ngại làm việc trong lĩnh vực công tác đảng, đoàn thể, ở địa bàn miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng có nhiều khó khăn.*

2. Đánh giá cụ thể đối với 4 đối tượng cán bộ

- *Cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể: Đa số có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng; có tư duy đổi mới, năng động trong lãnh đạo, điều hành công việc, tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong công tác xây dựng Đảng, chính quyền và hệ thống chính trị; một bộ phận vươn lên đáp ứng với yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.*

1. Hiện nay ở nước ta, nguồn cán bộ quản lý bậc cao chỉ đáp ứng khoảng 30-40% nhu cầu của các công ty. Kỹ sư nông nghiệp thừa ở thành phố, thiếu ở nông thôn, nhất là ở đồng bằng sông Cửu Long. Trong ngành xây dựng, tỷ lệ cán bộ có trình độ kỹ sư - trung cấp chuyên nghiệp - công nhân học nghề là: 1-1,3-3; trong khi đó, với các nước trên thế giới, tỷ lệ này là: 1-4-10... Trong cán bộ diện Trung ương quản lý, tỷ lệ cán bộ nữ chiếm 5,3%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi chiếm 0,7%.

Tuy nhiên, trình độ, năng lực, kiến thức về kinh tế thị trường, luật pháp, ngoại ngữ, khả năng quản lý nhà nước, quản lý xã hội của không ít cán bộ vẫn còn bất cập; khả năng dự báo và định hướng sự phát triển vẫn còn yếu, chưa đạt mục tiêu, yêu cầu đề ra của chiến lược. Cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu địa phương, đơn vị đa phần đã lớn tuổi, khả năng thích ứng với cơ chế kinh tế thị trường, hội nhập còn hạn chế; thiếu hụt cán bộ trong các lĩnh vực quản lý kinh tế, xây dựng pháp luật, hoạch định chính sách phát triển, quy hoạch, đàm phán và hội nhập quốc tế. Cán bộ khối tư pháp còn thiếu và chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu đổi mới, cải cách tư pháp. Cán bộ cơ sở mặc dù có nhiều cố gắng nhưng nhìn chung vẫn còn bất cập và chưa đạt yêu cầu. Một bộ phận cán bộ chủ quan, tự mãn, bảo thủ, trì trệ, mắc bệnh thành tích; số khác thiếu tâm huyết với công việc, thiếu gương mẫu, nói nhiều làm ít, nói không đi đôi với làm; ý thức tự phê bình và phê bình và tính chiến đấu kém; lợi dụng chức quyền để vun vén lợi ích cá nhân, làm việc theo kiểu “quan cách mạng”.

- *Cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang*: Vẫn giữ vững bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với Tổ quốc, với Đảng và nhân dân; có ý thức cảnh giác cách mạng, tinh thần phấn đấu vượt mọi khó khăn, sẵn sàng nhận và hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao; kiến thức, năng lực lãnh đạo, chỉ huy có nhiều tiến bộ.

Tuy nhiên, cán bộ chủ trì cấp chiến lược, chiến dịch có độ tuổi bình quân cao, nguồn cán bộ làm công tác đảng, công tác chính trị còn thiếu. Cơ cấu cán bộ theo địa bàn, ngành nghề, lĩnh vực công tác chưa cân đối; lực lượng cán bộ khoa học kỹ thuật trong quân đội, công an mỏng, thiếu đồng bộ. Một bộ phận cán bộ thiếu yên tâm công tác, thiếu gương mẫu rèn luyện, phấn đấu, vi phạm kỷ luật, vi phạm chế độ công tác; thậm chí thoái hoá, biến chất, thông đồng, tiếp tay cho tội phạm và các hành vi vi phạm pháp luật.

- *Cán bộ khoa học, chuyên gia*: Nói chung vẫn giữ được phẩm chất đạo đức, gần gũi, gắn bó với nhân dân và người lao động; có tư duy sáng tạo, có tinh thần vươn lên; đã và đang hình thành đội

ngũ cán bộ khoa học, chuyên gia trẻ năng động, sáng tạo, thích ứng nhanh với kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế.

Mặt yếu kém là số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học, chuyên gia chưa đáp ứng được yêu cầu về cơ cấu ngành nghề, lĩnh vực hoạt động, uy tín nghề nghiệp, giới tính, độ tuổi; hụt hẫng các nhà khoa học, chuyên gia giỏi có uy tín ở trong nước, khu vực và quốc tế; thiếu nghiêm trọng chuyên gia đầu đàn trên nhiều lĩnh vực, nhất là về kinh tế, khoa học - công nghệ, sản xuất kinh doanh và đối ngoại. Một số cán bộ khoa học có biểu hiện thực dụng, chạy theo bằng cấp, thiếu trung thực, thiếu tinh thần hợp tác trong nghiên cứu khoa học, giảng dạy, sản xuất kinh doanh.

- *Cán bộ quản lý kinh doanh*, cán bộ lãnh đạo của doanh nghiệp nhà nước nhìn chung vẫn giữ được phẩm chất đạo đức, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, có ý thức chấp hành pháp luật, có tinh thần khắc phục khó khăn, đổi mới để vươn lên; tôn trọng và chăm lo lợi ích chính đáng của người lao động. Trình độ, năng lực và cơ cấu của đội ngũ cán bộ có nhiều tiến bộ¹. Nhiều doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh có hiệu quả, đóng góp quan trọng vào ngân sách nhà nước, từng bước tạo được uy tín, thương hiệu trên thị trường trong và ngoài nước.

Tuy nhiên, cán bộ lãnh đạo các tập đoàn, tổng công ty lớn của Nhà nước có tuổi đời bình quân cao; trình độ ngoại ngữ, tin học, luật pháp quốc tế, tầm nhìn và khả năng hoạch định chiến lược sản xuất kinh doanh còn hạn chế, chậm thích ứng với hội nhập kinh tế quốc tế. Một số chưa thực sự tâm huyết với công việc, một số chuyển ra lập công ty riêng hoặc làm việc cho các liên doanh nước ngoài; tình trạng “chảy máu chất xám” trong doanh nghiệp nhà nước đang có chiều hướng gia tăng. Một bộ phận cán bộ lãnh

1. Đại học và cao đẳng trở lên chiếm 75,6%, trong đó tiến sĩ, thạc sĩ chiếm 19%; lý luận chính trị cử nhân, cao cấp chiếm 43%. Trên 90% chủ tịch hội đồng quản trị, tổng giám đốc, phó tổng giám đốc và trên 95% cán bộ cấp trưởng phòng ban và tương đương của các tập đoàn, tổng công ty đặc biệt quan trọng của Nhà nước được bố trí đúng chuyên ngành đào tạo.

đạo, quản lý doanh nghiệp ít quan tâm đến công tác chính trị, tư tưởng, công tác xây dựng Đảng, chưa coi trọng lợi ích quốc gia; nội bộ lãnh đạo một số tập đoàn, tổng công ty có biểu hiện mất đoàn kết, ảnh hưởng đến sự phát triển của doanh nghiệp; một số gia trưởng, độc đoán, thiếu gương mẫu trong cuộc sống và công việc, thậm chí thoái hoá, biến chất, tham nhũng, vi phạm pháp luật...

Nhìn một cách tổng quát, thời gian qua trong thực hiện chiến lược cán bộ, *chúng ta mới chỉ tập trung nhiều vào đối tượng là cán bộ lãnh đạo, quản lý, chưa chú ý đúng mức, toàn diện đến các đối tượng cán bộ khác*; dẫn đến sự không đồng bộ giữa cán bộ các cấp, các ngành, các lĩnh vực; giữa cán bộ lãnh đạo, quản lý với cán bộ tham mưu, cán bộ khoa học và chuyên gia; giữa cán bộ đảng, đoàn thể với cán bộ công tác trong các cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, lực lượng vũ trang; giữa cán bộ có quá trình công tác với cán bộ trẻ; tạo ra tâm lý khép kín trong từng ngành, địa phương, lệch lạc trong xu hướng phát triển của cán bộ. Cán bộ trong các cơ quan tư pháp, cán bộ làm công tác ngoại giao, đối ngoại... chưa được quan tâm đúng mức.

Những yếu kém, khuyết điểm đó có nhiều nguyên nhân, nhưng nguyên nhân chính là do công tác giáo dục, bồi dưỡng về nhận thức, lý tưởng cho cán bộ, đảng viên còn hạn chế; bản thân cán bộ thiếu tự giác học tập, rèn luyện, tu dưỡng; công tác quản lý, kiểm tra, bố trí, sử dụng và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ còn nhiều bất cập, yếu kém; kỷ luật cán bộ không nghiêm. Chưa có chính sách thu hút và tạo nguồn phát triển cán bộ trong nhiều lĩnh vực; chưa phát huy hết năng lực, trách nhiệm của cán bộ; chưa sàng lọc, bảo vệ và chăm lo tốt cho đội ngũ cán bộ.

Mặt khác, nền kinh tế nước ta còn lạc hậu; trình độ khoa học, công nghệ thấp, chưa tiếp cận được với sự phát triển của kinh tế tri thức; hệ thống giáo dục còn bất cập, chậm đổi mới, thiếu đồng bộ; thiếu cơ chế phát hiện, tuyển chọn, đào tạo và sử dụng người có đức, có tài, cán bộ khoa học, chuyên gia giỏi. Nhiều cơ chế, chính sách chậm đổi mới, còn cào bằng, thậm chí lạc hậu, thiếu động lực, kìm

hãm sự phát triển, làm nản lòng cán bộ, làm thui chột tài năng; tình trạng phân hoá giàu nghèo trong xã hội gia tăng và việc giàu lên nhanh chóng của một bộ phận cán bộ gây tâm lý băn khoăn, lo lắng, làm giảm niềm tin, sự phấn đấu của đội ngũ cán bộ.

II. VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

1. Đánh giá chung

Thành tựu:

- Đảng và Nhà nước đã thể chế hoá, cụ thể hoá được một bước nhiều chủ trương, quan điểm, giải pháp lớn về công tác cán bộ đề ra trong chiến lược.

Từ sau khi có chiến lược cán bộ, Bộ Chính trị các khoá VIII, IX, X đã ban hành và chỉ đạo thực hiện nhiều nghị quyết, chỉ thị, quy chế, quy định về cán bộ và công tác cán bộ¹; các cấp uỷ, tổ chức đảng đã thể chế hoá thành các quy chế, quy định, quy trình công tác cán bộ của địa phương, ngành, đơn vị để thực hiện. Quốc hội đã thông qua Luật Cán bộ, công chức; Chính phủ đã ban hành nhiều quyết định, quy định về chế độ, chính sách quản lý, tuyển dụng, bổ nhiệm, quyền lợi và nghĩa vụ của cán bộ, công chức. Nhờ đó, công tác cán bộ đã dần đi vào nền nếp, tạo sự thống nhất trong thực hiện và góp phần mang lại hiệu quả chung trong công tác cán bộ.

- Công tác cán bộ đã bám sát nhiệm vụ chính trị và yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ mới; đã triển khai tương đối đồng bộ các khâu: quản lý, đánh giá, tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng, bảo vệ chính trị nội bộ và thực hiện chính sách cán bộ; trong đó công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ có những chuyển biến tích cực.

1. Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã ban hành 20 quy định, quy chế. Ban Tổ chức Trung ương và Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã ban hành 32 văn bản hướng dẫn về công tác cán bộ.

- *Nội dung, phương pháp, cách làm có đổi mới, tiến bộ; dân chủ, công khai trong công tác cán bộ được mở rộng* trên cơ sở bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đồng thời đề cao trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị. Việc quy định cán bộ, đảng viên đang công tác ở các cơ quan, đơn vị thường xuyên giữ mối liên hệ với cấp uỷ nơi cư trú; thực hiện bầu cử có số dư; lấy phiếu tín nhiệm của Mặt trận Tổ quốc các cấp trong việc giới thiệu bầu cử đại biểu Quốc hội, hội đồng nhân dân các cấp... là những cách làm mới thể hiện tính dân chủ, công khai trong công tác cán bộ.

Việc phân cấp quản lý cán bộ được thực hiện hợp lý hơn; công tác kiểm tra, giám sát trong công tác cán bộ được tăng cường; công tác bảo vệ chính trị nội bộ tiếp tục được quan tâm và đang chuyển hướng sang xem xét, giải quyết những vấn đề chính trị hiện nay... đã góp phần từng bước đổi mới công tác cán bộ. Việc quyết định gắn nhiệm kỳ Đại hội Đảng với nhiệm kỳ Quốc hội, hội đồng nhân dân các cấp, với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm đã làm rõ hơn yêu cầu, mục tiêu thực hiện chiến lược cán bộ trong từng giai đoạn cụ thể.

Hạn chế, yếu kém:

- *Việc quán triệt, triển khai Nghị quyết về chiến lược cán bộ chưa đồng đều, sự chỉ đạo và tổ chức thực hiện còn chậm và lúng túng. Nhiều khuyết điểm, yếu kém trong công tác cán bộ chậm được khắc phục.* Tuy đã cố gắng thể chế hoá, cụ thể hoá nhiều chủ trương, quan điểm của Đảng về công tác cán bộ nhưng còn chậm đổi mới cơ chế, phương pháp và quy trình đánh giá, bổ nhiệm, miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ. Thiếu cơ chế có hiệu lực để phát huy dân chủ, sắp xếp, bố trí lại đội ngũ cán bộ, thay thế kịp thời những cán bộ yếu kém, trì trệ; quy trình bổ nhiệm cán bộ kéo dài nhưng vẫn có sơ hở. Việc tạo nguồn và đào tạo cán bộ trẻ từ học sinh, sinh viên xuất sắc trong và ngoài nước không thành công; chưa có chính sách đủ hiệu lực khơi dậy tài năng và thu hút nhân tài vào các lĩnh vực quan trọng của đất nước, vào công tác trong

các cơ quan của Đảng và Nhà nước. Công tác cán bộ chưa góp phần đẩy lùi tham nhũng, tiêu cực; chưa thể hiện rõ vai trò của nhân dân trong tham gia xây dựng Đảng cũng như trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ.

- Trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện chưa quán triệt đầy đủ quan điểm công tác cán bộ là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng, dẫn đến thiếu kiên trì, thiếu nhất quán, thiếu đồng bộ, thiếu tầm chiến lược, tư duy theo nhiệm kỳ. Việc bố trí, sử dụng cán bộ mới chỉ chú ý đến yêu cầu hoàn thành nhiệm vụ trước mắt, ít quan tâm đến việc đào tạo cán bộ cho lâu dài; trong nhiều trường hợp còn nặng về chuyển dịch theo thứ tự, thâm niên, chưa phù hợp với sở trường công tác, ngành nghề đào tạo; chậm khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín, hẫng hụt cán bộ ở nhiều địa phương, ngành. Việc giải quyết, tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc, nâng cao năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ cơ sở vừa qua chưa trúng, chưa thành công¹. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược và người đứng đầu địa phương, đơn vị chưa được quan tâm đúng mức; ít quan tâm chú ý sử dụng và phát huy khả năng đóng góp của người ngoài Đảng trong các lĩnh vực quản lý và phát triển đất nước (ngay cả thi nâng ngạch chuyên viên chính lên chuyên viên cao cấp cũng phải là đảng viên). Hầu hết các chức vụ lãnh đạo, quản lý đều do đảng viên, cấp uỷ viên đảm nhận, dẫn đến quan niệm máy móc cho rằng đã là bộ trưởng, giám đốc sở... phải là Uỷ viên Trung ương Đảng, tỉnh uỷ viên..., đã là cấp uỷ viên thì làm việc gì cũng được.

1. Trong tổng số 192.438 cán bộ chuyên trách và công chức cơ sở xã, phường, thị trấn (tính đến ngày 30-6-2007), còn 0,13% chưa biết chữ quốc ngữ; 48,74% chưa qua đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ; 34,85% chưa qua đào tạo về lý luận chính trị. Xu hướng “hành chính hoá” với đòi hỏi tiếp tục tăng thêm diện cán bộ cơ sở được hưởng lương, phụ cấp từ ngân sách nhà nước đang trở thành gánh nặng cho ngân sách, cho việc tiếp tục cải cách chế độ, chính sách tiền lương.

- *Môi trường làm việc của cán bộ chưa tạo được động lực để khuyến khích, thu hút, phát huy năng lực, sự cống hiến của cán bộ; chưa cổ vũ ý chí phấn đấu vươn lên, sự gắn bó mật thiết của cán bộ đối với công việc, với cơ quan, với hệ thống chính trị. Đầu vào, đầu ra trong công tác cán bộ không thông thoáng, khó phát hiện được người tài; nặng về quá trình, thâm niên. Không quan tâm đúng mức đến đời sống vật chất và tinh thần của đội ngũ cán bộ, công chức và người lao động; còn cào bằng trong thưởng, phạt, khen, chê... Nhận thức và thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ không đầy đủ, không rõ trách nhiệm cá nhân; tự phê bình và phê bình trong nhiều cấp uỷ, tổ chức đảng còn xuê xoa, hình thức hoặc bị lợi dụng để “ca tụng nhau” hay hãm hại nhau. Mặt khác, sự tác động bởi mặt trái của cơ chế thị trường cùng với chủ nghĩa cá nhân ở một bộ phận cán bộ dẫn đến nạn “chạy chức”, “chạy quyền”, “chạy tội”, “chạy chỗ” tinh vi hơn, nguy hiểm hơn. Tâm lý chỉ có “thăng quan, tiến chức” mới là tiến bộ; hoặc chức quyền đi liền với bổng lộc đang gây ra những bức xúc trong đội ngũ cán bộ, trong nhân dân, làm giảm hiệu quả công tác, làm suy yếu Đảng.*

Nhìn chung, việc đổi mới công tác cán bộ chưa toàn diện và còn chậm so với đổi mới kinh tế - xã hội.

2. Đánh giá cụ thể từng khâu của công tác cán bộ

2.1. Đánh giá cán bộ

Bộ Chính trị khoá VIII đã ban hành Quy chế số 50-QĐ/TW, ngày 3-5-1999 về đánh giá cán bộ. Ban Tổ chức Trung ương đã ban hành danh mục chức danh gốc và tiêu chuẩn chung một số chức danh cán bộ công chức cơ quan Đảng, đoàn thể (Quyết định số 450, ngày 22-12-1998). Nhiều cấp uỷ, tổ chức đảng đã cụ thể hoá tiêu chuẩn đối với từng loại cán bộ, một số nơi đã xây dựng được tiêu chuẩn chức danh cán bộ cho ngành, địa phương, đơn vị để làm cơ sở đánh giá cán bộ. Việc đánh giá cán bộ đã được thực hiện theo quy trình, quy chế, công khai theo nguyên tắc tập trung dân chủ, nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán

bộ. Diện lấy thông tin về cán bộ được mở rộng hơn, một số nơi có cơ chế để nhân dân tham gia nhận xét, đánh giá cán bộ; từng bước khắc phục tình trạng nể nang, né tránh trong tự phê bình và phê bình. Một số cấp uỷ đảng đã có đổi mới trong phương pháp và quy trình nên việc đánh giá cán bộ hiệu quả hơn, thực chất hơn.

Tuy nhiên, đánh giá cán bộ được coi là khâu tiên đề quan trọng nhất nhưng vẫn là khâu khó và yếu nhất, khó nhất là đánh giá cái “tâm”, cái “tầm” và bản lĩnh chính trị của cán bộ; đánh giá cán bộ vẫn còn hình thức, chưa phản ánh đúng được thực chất cán bộ¹; chưa lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu trong đánh giá cán bộ; còn cảm tính, hình thức, xuê xoa, chiếu lệ; thiếu tính chiến đấu, thiếu tinh thần xây dựng trong đánh giá cán bộ. Mặt khác, nhiều cấp uỷ, tổ chức đảng và cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ chưa thực sự chú trọng, thiếu biện pháp cụ thể quản lý cán bộ, hiểu và nắm sâu về tư tưởng, lập trường, khả năng hoàn thành nhiệm vụ, uy tín cá nhân, quan hệ xã hội của bản thân và gia đình cán bộ; có trường hợp còn không biết mặt cán bộ, dẫn đến việc nhận xét, đánh giá cán bộ chưa thực chất, chưa khách quan, chưa sát.

Những yếu kém trên có *nguyên nhân* từ việc chậm đổi mới, thiếu cơ chế, phương pháp, cách làm mang lại hiệu quả trong việc đánh giá cán bộ; *chưa xây dựng được tiêu chuẩn cụ thể về từng mặt phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực, kiến thức của từng loại cán bộ ở từng lĩnh vực, từng cấp, từng chức danh; tiêu chí đánh giá cụ thể đối với từng loại cán bộ trong từng cơ quan, đơn vị; chưa quy định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ.* Nhưng nguyên nhân chủ yếu là từ nhận thức; từ việc quản lý cán bộ chưa chắc, chưa sâu; tinh thần tự phê

1. Theo tổng hợp kết quả đánh giá cán bộ trong 4 năm gần đây cho thấy: trên 90% cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý và trên 85% cán bộ thuộc diện ban thường vụ tỉnh uỷ, thành uỷ quản lý hoàn thành tốt nhiệm vụ, trong khi đó tình hình công tác xây dựng Đảng, chính quyền, đoàn thể, phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh, trật tự an toàn xã hội ở nhiều địa phương, đơn vị vẫn còn nhiều khó khăn, yếu kém, bất cập.

bình và phê bình, tính chiến đấu chưa cao; chưa vượt qua được tâm lý nể nang, né tránh, ngại va chạm, xuê xoa, hình thức; chưa gắn việc đánh giá cán bộ với kết quả hoàn thành nhiệm vụ công tác được giao. Một số nơi còn có biểu hiện lệch lạc, thiếu công tâm, khách quan trong đánh giá cán bộ; nội bộ mất đoàn kết, cục bộ, gia trưởng, xen động cơ cá nhân trong đánh giá cán bộ.

2.2. Quy hoạch cán bộ

Bộ Chính trị khoá IX đã ra Nghị quyết chuyên đề về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý (số 42-NQ/TW, ngày 30-11-2004); các cấp uỷ, tổ chức đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng uỷ trực thuộc Trung ương đã cụ thể hoá thành nghị quyết, chương trình hành động của địa phương, đơn vị để lãnh đạo, tổ chức thực hiện, góp phần từng bước khắc phục sự hẫng hụt, bị động trong công tác cán bộ. Quy hoạch cán bộ đã gắn với nhiệm vụ chính trị; lấy quy hoạch cấp dưới làm cơ sở cho quy hoạch cấp trên, thực hiện quy hoạch “mở” và “động”; xây dựng quy hoạch cấp uỷ làm cơ sở quy hoạch các chức danh cán bộ lãnh đạo đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể, thực hiện quy hoạch đồng bộ ở cả ba cấp; số lượng cán bộ được quy hoạch vào từng chức danh lãnh đạo, quản lý bình quân đạt từ 1,5 - 2 lần so với số lượng cần bầu cử, bổ nhiệm¹. Công tác quy hoạch cán bộ thời gian qua được thực hiện tương đối tốt và đang dần đi vào nề nếp.

Mặt yếu kém trong công tác quy hoạch cán bộ là thực hiện chưa đồng đều, khối địa phương thực hiện tốt hơn, nghiêm túc hơn khối bộ, ngành, cơ quan trung ương. Còn phổ biến tình trạng khép kín

1. Trên 6.500 đồng chí được quy hoạch vào cấp uỷ tỉnh, trong đó: trên 1.200 đồng chí quy hoạch uỷ viên ban thường vụ, trên 500 đồng chí được quy hoạch chức danh bí thư, phó bí thư tỉnh uỷ, thành uỷ nhiệm kỳ 2010-2015; trên 400 đồng chí được quy hoạch chức danh chủ tịch Hội đồng nhân dân, chủ tịch Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố. Trên 450 đồng chí được quy hoạch chức danh thứ trưởng và tương đương; trên 100 đồng chí được quy hoạch chức danh bộ trưởng, trưởng ban và tương đương.

trong từng ngành, từng địa phương; chưa thực hiện được quy hoạch đồng bộ từ trên xuống dưới; chưa bảo đảm sự liên thông, gắn kết giữa quy hoạch của cấp dưới với quy hoạch của cấp trên, giữa Trung ương với địa phương, giữa các bộ, ban, ngành, giữa cán bộ lãnh đạo Đảng, đoàn thể với cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà nước...; chưa bảo đảm được cơ cấu ba độ tuổi trong quy hoạch cán bộ. Chưa xây dựng được quy hoạch tổng thể đội ngũ cán bộ của cả hệ thống chính trị; Bộ Chính trị, Ban Bí thư các khoá chưa xây dựng quy hoạch Ban Chấp hành Trung ương và các chức danh lãnh đạo Đảng, Nhà nước. Việc quy hoạch cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở còn lúng túng.

Do chưa có quy định chung thống nhất, nên nhiều bộ, ngành, địa phương mới tập trung xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý, chưa chú ý đúng mức đến quy hoạch cán bộ chuyên môn, cán bộ quản lý sản xuất kinh doanh, cán bộ khoa học, chuyên gia, cán bộ trong các cơ quan tư pháp, cán bộ đối ngoại... Nhìn chung, chất lượng quy hoạch cán bộ chưa đồng đều; một số nơi, trình độ của cán bộ đưa vào quy hoạch không cao¹; tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ xuất thân từ công nhân chưa đạt yêu cầu. Quy hoạch cán bộ ở một số địa phương, bộ, ngành còn chung chung, dàn trải, thiếu tính khả thi, chưa gắn với những lĩnh vực công tác, ngành nghề, độ tuổi để chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận đáp ứng các yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị²; chưa gắn với công tác đào tạo, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ. Một số nơi vẫn hững hờ hạn chế cán bộ, bị động, lúng túng về cán bộ, nhất là khi bầu cử hoặc khi cần thay thế. Do quy hoạch còn hình thức, có

1. Một số địa phương có tỷ lệ cán bộ học chuyên tu, tại chức chiếm 50-65%. Tỷ lệ cán bộ trẻ ít, số dưới 45 tuổi đưa vào quy hoạch lãnh đạo chủ chốt tỉnh, thành phố dưới 5%; lãnh đạo bộ, ngành dưới 15%.

2. Có địa phương, đa số cán bộ đương chức và cả cán bộ được quy hoạch đều có trình độ đại học theo cùng một nhóm ngành như: sư phạm, nông nghiệp, luật, tài chính kế toán... do có trường đại học ở đó, hoặc đã mở một số lớp đại học chuyên ngành cho cán bộ lãnh đạo của địa phương...; dẫn đến mất cân đối nghiêm trọng về cán bộ giữa các lĩnh vực, ngành nghề không đáp ứng được yêu cầu phát triển của địa phương.

nơi vừa mới quy hoạch xong nhưng khi chuyển sang làm công tác nhân sự cụ thể vẫn khó khăn, lúng túng, không chọn được cán bộ. Nguyên nhân chính là do cấp uỷ, người đứng đầu và cán bộ, đảng viên nhận thức chưa đầy đủ về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác quy hoạch cán bộ, do vậy chưa quyết tâm chỉ đạo và tổ chức thực hiện nghiêm túc; còn nhầm lẫn giữa công tác quy hoạch với công tác nhân sự. Mặt khác, việc chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, xác nhận quy hoạch của cấp trên còn thiếu đồng bộ, cụ thể.

2.3. Luân chuyển cán bộ

Bộ Chính trị khoá IX đã ra Nghị quyết số 11-NQ/TW về luân chuyển cán bộ; Bộ Chính trị khoá X đã có Kết luận về đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý¹ và cho chủ trương tăng thêm chức danh lãnh đạo cấp uỷ, chính quyền đối với một số tỉnh, thành phố và một số đơn vị cấp huyện để vừa tăng cường cán bộ lãnh đạo, quản lý kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng - an ninh và xây dựng, củng cố hệ thống chính trị ở cơ sở, vừa để đào tạo, rèn luyện cán bộ trong thực tiễn. Căn cứ vào đó, hầu hết các cấp uỷ, tổ chức đảng đã có nghị quyết, chỉ thị về công tác luân chuyển cán bộ của địa phương, đơn vị mình; đồng thời xây dựng kế hoạch và thực hiện luân chuyển, đào tạo, rèn luyện cán bộ theo quy hoạch². Việc

1. Thông báo số 127-TB/TW, ngày 2-1-2008.

2. Trên 80% cán bộ chủ chốt Hội đồng nhân dân, Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố, nhiệm kỳ 2004-2011 và trên 95% uỷ viên thường vụ các tỉnh uỷ, thành uỷ nhiệm kỳ 2005-2010 đã qua luân chuyển làm chủ chốt ở cấp dưới; trên 50% cán bộ được quy hoạch hoặc được bổ nhiệm giữ chức thứ trưởng và tương đương ở các ban, bộ, ngành, cơ quan Trung ương đã được luân chuyển giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý một số vụ, đơn vị trong ngành, trong đó một số đồng chí được luân chuyển làm lãnh đạo ở tỉnh, thành phố. Khoá IX, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã luân chuyển 23 cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý từ Trung ương về địa phương, từ địa phương này sang địa phương khác; đồng thời đã quyết định thí điểm luân chuyển 6 chức danh cán bộ đối với tỉnh Hà Tây (cũ). Từ đầu khoá X đến nay, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã luân chuyển 35 cán bộ làm bí thư, phó bí thư tỉnh, thành uỷ, chủ tịch, phó chủ tịch Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố.

thí điểm bố trí 6 chức danh cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở tỉnh Hà Tây không phải là người địa phương cũng như nhiều tỉnh, thành phố đã luân chuyển, bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp huyện không phải là người địa phương cho kết quả tốt, vừa khắc phục được tình trạng cục bộ, khép kín, vừa phát huy được sự sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm của cán bộ¹.

Nhìn chung, cán bộ được luân chuyển đều có sự trưởng thành, tích lũy được nhiều kinh nghiệm thực tiễn, có quan điểm, phương pháp công tác toàn diện hơn, sát thực tế hơn. Việc bổ sung thêm chức danh phó bí thư phụ trách công tác xây dựng tổ chức cơ sở đảng và một số mặt công tác khác kết hợp với luân chuyển cán bộ đã đáp ứng yêu cầu củng cố, xây dựng hệ thống chính trị ở cơ sở; việc luân chuyển cán bộ từ cơ quan, đơn vị, địa phương này sang cơ quan, đơn vị, địa phương khác tuy chưa nhiều nhưng đã góp phần từng bước khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín trong từng ngành, từng địa phương.

Tuy nhiên, nhận thức về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý của một số cấp uỷ, tổ chức đảng chưa đầy đủ; việc tổ chức thực hiện còn chậm, còn nặng nề, chưa đồng đều giữa các cấp, các ngành, số lượng cán bộ luân chuyển còn ít và chưa thành nền nếp thường xuyên, nhất là luân chuyển từ cấp dưới lên cấp trên, luân chuyển trong nội bộ cơ quan, đoàn thể, từ cơ quan này sang cơ quan khác. Có trường hợp thời gian luân chuyển quá ngắn, hoặc luân chuyển quá nhiều vị trí trong một thời gian ngắn. Một số bộ, ngành, đoàn thể chưa xây dựng xong quy hoạch và thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ. Có nơi luân chuyển cán bộ chưa dựa trên cơ sở đánh giá, quy hoạch cán bộ; còn nhầm lẫn việc luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo quy hoạch với việc điều động, bố trí cán bộ theo yêu cầu;

1. Trước đây, trong giai đoạn trước đổi mới, chúng ta cũng đã thực hiện tương đối tốt và đây cũng là yêu cầu bắt buộc đối với đa số các vị trí lãnh đạo địa phương của nhiều nước trên thế giới.

một số trường hợp luân chuyển chưa rõ ý định, hướng bố trí sử dụng cán bộ sau luân chuyển. Một số trường hợp chưa nắm chắc năng lực, sở trường của cán bộ và điều kiện cụ thể của địa phương đã làm hạn chế hiệu quả luân chuyển. Mặt khác, vẫn thiếu chính sách tổng thể (chính sách về nhà ở, phụ cấp, chế độ đi lại, việc bố trí công tác của vợ, chồng, việc học hành của con...) để bảo đảm việc luân chuyển cán bộ. Một số nơi, một số ít cán bộ có biểu hiện lệch lạc, lợi dụng việc luân chuyển để “dán tem” hoặc đẩy cán bộ “không ăn cánh với mình” đi nơi khác. Một số ít cán bộ luân chuyển chậm tiếp cận được với thực tiễn, mức độ đóng góp cho địa phương, đơn vị còn hạn chế, còn có biểu hiện “giữ mình”, ngại va chạm, hoặc nhận thức chưa đúng về luân chuyển và cho rằng sau luân chuyển là sẽ được bố trí, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn, luân chuyển cốt để có đủ tiêu chuẩn bổ nhiệm...

2.4. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Từ sau khi có Chiến lược cán bộ, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã có nhiều quyết định, chỉ thị, kết luận nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong tình hình mới; quy định chế độ học tập lý luận chính trị trong Đảng, việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở trong nước và nước ngoài; quyết định thành lập trường chính trị cấp tỉnh, trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện; kiện toàn tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ, đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và công tác nghiên cứu khoa học của Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh...

Các cấp uỷ địa phương đã tập trung chỉ đạo xây dựng trường chính trị cấp tỉnh và trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện; phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Bộ Quốc phòng, Bộ Nội vụ trong đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước và kiến thức quốc phòng - an ninh; phối hợp với các trường đại học trong và ngoài nước mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng các chuyên

ngành về quản lý kinh tế, quản lý xã hội, ngoại ngữ, tin học...; thực hiện luân chuyển cán bộ để đào tạo, rèn luyện trong thực tiễn.

Hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có được cải tiến và đa dạng hơn. Nội dung đào tạo từng bước được đổi mới, bước đầu đã kết hợp học lý luận với thực tập, thực tế, xử lý tình huống, nâng cao kỹ năng thực hành. Đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo, bồi dưỡng được quan tâm kiện toàn; cơ sở vật chất, kỹ thuật, trang, thiết bị dạy học của các cơ sở đào tạo đã được đầu tư tốt hơn; chất lượng tuyển sinh đầu vào được quy định chặt chẽ hơn; đã điều chỉnh và cân đối hơn giữa đào tạo lý luận chính trị tập trung với đào tạo tại chức¹.

Tuy nhiên, việc quán triệt ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở các cấp, các ngành *chưa thật sự sâu sắc*, việc tổ chức thực hiện *chưa đạt yêu cầu*. Công tác nghiên cứu, dự báo nhu cầu đào tạo cán bộ gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội trong cả hệ thống và đối với từng lĩnh vực, từng bộ, ngành, địa phương còn bất cập, thiếu tầm nhìn chiến lược. Hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa đồng bộ, vừa công kênh, nặng nề, vừa phân tán; công tác quản lý đào tạo thiếu thống nhất, thiếu sự liên thông, gắn kết giữa hệ thống giáo dục, đào tạo chung với hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; nặng về đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, nhẹ về đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức quản lý nhà nước; ngay cả trong đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ cũng thiếu cân đối, lệch giữa các lĩnh vực, ngành nghề. Hình thức, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm được đổi mới, *thời gian học tập còn dài, nặng về trang bị những bài học lý luận, thiếu thực tiễn, chưa chú trọng bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới, khả năng thực hành, xử lý tình huống và yếu về đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh*. Chất

1. Đến nay, 98% cán bộ chủ chốt cấp huyện và sở, ngành cấp tỉnh có trình độ lý luận chính trị cao cấp và 96,5% có trình độ đại học, cao đẳng; 100% cán bộ được quy hoạch vào cấp uỷ tỉnh có trình độ đại học, cao đẳng trở lên, trong đó 95% có trình độ lý luận cao cấp.

lượng giảng viên các trường chính trị tăng không tương xứng với việc tăng lên về số lượng, nhất là về kiến thức thực tiễn. Việc học tập, khảo sát, nghiên cứu ở nước ngoài chưa thiết thực, hiệu quả thấp, nặng về tham quan, thực hiện chính sách, gây tốn kém, lãng phí. Chưa mở rộng việc đào tạo lý luận chính trị cho các đối tượng ngoài Đảng.

Việc mở các lớp đào tạo tại chức, đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ, phong học hàm, học vị tràn lan, không thực chất chậm được chấn chỉnh. Nhiều người đi học nặng về bằng cấp, nhẹ về kiến thức; học chỉ để thực hiện “chuẩn hoá cán bộ” mà không thiết thực phục vụ cho công việc đang làm, dẫn đến mâu thuẫn giữa bằng cấp với trình độ, năng lực thực tế. Có tình trạng xảy ra trong nhiều cơ quan, đơn vị là người làm được việc thì không được hoặc không có thời gian đi học, người “nhàn” thì học hết lớp này đến lớp khác, dẫn đến tình trạng người làm việc được thì ít bằng cấp, người làm việc kém hiệu quả lại có đủ các văn bằng, khi không được bố trí tương xứng với “văn bằng” thì nảy sinh tâm tư, thắc mắc.

Nguyên nhân của những hạn chế nêu trên chủ yếu là do nhận thức lệch lạc của không ít cấp uỷ, cơ quan, tổ chức và của cán bộ, đảng viên về mục đích học tập¹. Trong đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ vẫn còn tình trạng nặng về xem xét tiêu chuẩn bằng cấp, ít chú ý đến chất lượng, kết quả thực thi nhiệm vụ được giao. Ngoài ra, do duy trì quá lâu cơ chế bao cấp trong công tác đào tạo, chưa chú ý đến nhu cầu, nguyện vọng của người học, nhu cầu của xã hội, đào tạo chưa gắn với sử dụng, nên trách nhiệm về sản phẩm của các cơ sở đào tạo không được chỉ rõ.

2.5. Quản lý, bố trí và sử dụng cán bộ

Việc thực hiện quy định về phân cấp quản lý cán bộ và quy chế

1. Học cốt để đủ điều kiện đáp ứng yêu cầu “chuẩn hóa” cán bộ, công chức theo quy định của Chính phủ, theo Quy định 54 của Bộ Chính trị về chế độ học tập trong Đảng, Nghị quyết 42 về quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý... dẫn đến việc mở lớp và học tập tràn lan.

bổ nhiệm cán bộ¹ đã được các cấp uỷ, tổ chức đảng thực hiện tương đối nghiêm túc theo hướng công khai, minh bạch trong đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ; từng bước khắc phục tình trạng nể nang, né tránh, thiếu khách quan khi xem xét, quyết định công tác cán bộ; hạn chế những sai phạm về tư tưởng, chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống và các biểu hiện tiêu cực, quan liêu, xa rời quần chúng của đội ngũ cán bộ².

Tuy nhiên, việc phân cấp quản lý cán bộ vẫn còn chồng chéo, nhất là đối với các chức danh cán bộ quản lý theo ngành dọc của các bộ, ngành. Việc bố trí, sử dụng cán bộ có nơi chưa thực hiện theo quy hoạch cán bộ; một số trường hợp bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử chưa đúng người, đúng việc, còn có biểu hiện cục bộ, nặng về thứ tự, thâm niên, gò ép về cơ cấu, chưa bảo đảm chất lượng. Một số cán bộ mới vào cấp uỷ đã vi phạm, bị xử lý kỷ luật, trong đó có cả Uỷ viên Trung ương Đảng; một số mới được đề bạt, bổ nhiệm đã bộc lộ yếu kém cả về phẩm chất và năng lực; có người mắc khuyết điểm nhưng vẫn được phong danh hiệu Anh hùng, cơ cấu vào Trung ương mà cả đơn vị đề nghị và cấp xét duyệt không nắm được. Có nơi nội bộ lãnh đạo mất đoàn kết kéo dài nhưng chậm bố trí, sắp xếp lại... Phương châm bố trí cán bộ “có lên, có xuống, có vào, có ra” ít được thực hiện; vẫn còn tình trạng nể nang, né tránh, nhẹ trên, nặng dưới trong xử lý cán bộ sai phạm.

Cơ chế phát hiện, tuyển chọn, đào tạo và trọng dụng người có đức, có tài chậm được nghiên cứu xây dựng và ban hành; chưa thu hút được nhiều cán bộ có chất lượng cao vào làm việc trong các cơ quan của hệ thống chính trị.

1. Quyết định số 49-QĐ/TW và số 51-QĐ/TW, ngày 3-5-1999 của Bộ Chính trị khoá VIII và số 67-QĐ/TW, số 68-QĐ/TW, ngày 4-7-2007 của Bộ Chính trị khoá X.

2. Trên 70% cán bộ các cấp được bố trí, sử dụng đúng chuyên ngành đào tạo; 85% cán bộ được bổ nhiệm, bố trí vào các vị trí lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng trở lên hoàn thành được nhiệm vụ. Cán bộ diện Trung ương quản lý có 45% cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ; 35-40% cán bộ hoàn thành nhiệm vụ và khoảng 15-20% cán bộ chưa hoàn thành nhiệm vụ.

Việc quản lý cán bộ chưa chắc, chưa sâu; việc kiểm tra, xác minh các thông tin liên quan đến cán bộ còn bị xem nhẹ nên có những trường hợp bổ nhiệm cán bộ chưa trúng, chưa lựa chọn được cán bộ giỏi. Việc phân công và chấp hành phân công công tác chưa nghiêm. Một số nơi chưa phân định rõ trách nhiệm giữa tập thể và cá nhân trong đánh giá, bổ nhiệm cán bộ; thiếu nhất quán khi giải quyết mối quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu trong bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử, có khi quá phụ thuộc vào ý kiến chủ quan của người đứng đầu, nhưng có khi lại chủ yếu dựa vào phiếu tín nhiệm, coi phiếu tín nhiệm như phiếu bầu, thiếu chính kiến của cơ quan, tổ chức và người đứng đầu có thẩm quyền. Tình trạng né nang, né tránh, ngại đấu tranh, phê bình, ngại nói thẳng, nói thật và xuôi chiều trong đánh giá, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử vẫn khá phổ biến. Phong, thăng quân hàm trong lực lượng vũ trang ở một số trường hợp thiếu chặt chẽ, dễ dãi, chưa bảo đảm sự công bằng, tương quan chung giữa các thế hệ cán bộ.

2.6. Bảo vệ chính trị nội bộ

Bộ Chính trị khoá IX đã ban hành Quy định 75-QĐ/TW về một số vấn đề bảo vệ chính trị nội bộ Đảng, và để đáp ứng yêu cầu của tình hình mới, Bộ Chính trị khoá X đã bổ sung, sửa đổi và ban hành Quy định 57-QĐ/TW thay thế Quy định 75-QĐ/TW nhằm tiếp tục giải quyết những vấn đề về lịch sử chính trị, chú trọng xem xét, giải quyết những vấn đề chính trị hiện nay. Ban Bí thư cũng đã ban hành Quy chế 69-QĐ/TW về việc phối hợp thực hiện nhiệm vụ bảo vệ chính trị nội bộ giữa Ban Tổ chức Trung ương với các cơ quan có liên quan. Đến nay, việc rà soát về chính trị theo quy định mới; khai thác, quản lý hồ sơ, thẩm tra, xác minh, thẩm định tiêu chuẩn chính trị phục vụ công tác phát triển đảng viên, công tác cán bộ... đang đi vào nề nếp.

Tuy nhiên, một số cấp uỷ, thủ trưởng đơn vị chưa nhận thức đúng, thiếu quan tâm đến công tác bảo vệ chính trị nội bộ; có biểu hiện chủ quan, không chấp hành đúng các quy định về bảo vệ

chính trị nội bộ; còn dễ xảy ra một số trường hợp oan sai khi xem xét, kết luận; trong thực hiện vẫn nặng về lịch sử chính trị, lúng túng, bị động trong việc nắm bắt tình hình, xem xét, đánh giá và giải quyết vấn đề chính trị hiện nay. Công tác bảo vệ bí mật, nắm diễn biến tư tưởng còn nhiều hạn chế. Việc phối hợp thực hiện nhiệm vụ bảo vệ chính trị nội bộ chưa tốt; chưa có sự phối hợp giữa các cơ quan có liên quan trong việc quản lý cán bộ, công chức đi học tập, công tác ở nước ngoài. Tổ chức và đội ngũ cán bộ làm công tác bảo vệ chính trị nội bộ còn mỏng, chậm được củng cố, chất lượng tham mưu còn hạn chế.

2.7. Về chính sách cán bộ

Sau khi có Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII) về chiến lược cán bộ, Hội nghị Trung ương lần thứ bảy (khoá VIII) đã ra Nghị quyết “Một số vấn đề về tổ chức, bộ máy của hệ thống chính trị và tiền lương, trợ cấp xã hội thuộc ngân sách nhà nước”; Hội nghị Trung ương 8 (khoá IX) và Hội nghị Trung ương 6 (khoá X) đã có các kết luận về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công. Bộ Chính trị khoá IX, khoá X, Quốc hội và Chính phủ khoá XI, XII đã ban hành luật, pháp lệnh, chỉ thị, nghị định, quy định về chế độ chính sách cán bộ, chính sách tiền lương, chính sách ưu đãi đối với người có công... đã có tác động tích cực đối với đội ngũ cán bộ và toàn xã hội. Các cấp uỷ, tổ chức đảng đã căn cứ vào tình hình của từng địa phương, đơn vị để ban hành chính sách cụ thể đối với từng đối tượng cán bộ... Nhìn chung, công tác chính sách cán bộ trong những năm qua đã được triển khai tương đối đồng bộ, có một số đổi mới về nội dung, phương pháp, cách làm, góp phần khuyến khích, động viên đội ngũ cán bộ phấn đấu, đóng góp sức lực vào sự nghiệp đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Tuy vậy, chính sách cán bộ đến nay vẫn chưa theo kịp yêu cầu xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ trong thời kỳ mới; còn bất cập, chưa đồng bộ, thống nhất giữa các cấp, các ngành, các đối

tượng cán bộ; chưa gắn chặt với các khâu khác trong công tác cán bộ; chưa góp phần giữ vững kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ. Chế độ, chính sách không khuyến khích được người tài, người năng động, sáng tạo, người làm việc có chất lượng, hiệu quả; còn bình quân chủ nghĩa, cào bằng, thậm chí nâng đỡ người yếu kém, làm nản lòng cán bộ... *Sau 10 năm (1998-2008), biên chế cán bộ không tinh giản được như chiến lược đã đề ra mà còn tăng cao: biên chế khu vực hành chính nhà nước và Đảng, đoàn thể tăng 22,3%; khối xã, phường, thị trấn tăng 196% (hơn 63,2 vạn người). Chính sách tiền lương tuy có cải tiến nhưng vẫn lạc hậu, chưa đủ bù đắp giá trị sức lao động của cán bộ, công chức, chưa bảo đảm cho cán bộ có đời sống ổn định, chuyên tâm vào công việc; chưa tiên tậ hoá được tiền lương và các chế độ theo lương; thang bậc lương không có tác dụng khuyến khích sự nỗ lực phấn đấu của cán bộ, công chức. Chế độ nhà ở, nhà công vụ tuy đã được nghiên cứu xây dựng nhưng chậm ban hành. Khoảng cách thu nhập giữa các đối tượng cán bộ cũng rất khác nhau, chênh lệch khá lớn là một trong những nguyên nhân dẫn đến “chảy máu chất xám” hiện nay. Việc bổ nhiệm, thi nâng ngạch, nâng bậc chuyên viên lên chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp nặng về thực hiện chính sách theo thời gian công tác, chưa phản ánh đúng chất lượng cán bộ và yêu cầu công việc. Công tác thi đua, khen thưởng chậm đổi mới, còn mang nặng “bệnh thành tích”; khen thưởng tràn lan, không thực chất, ít có tác dụng, thậm chí có trường hợp gây phản tác dụng; chưa trở thành động lực khuyến khích sự phấn đấu vươn lên của đội ngũ cán bộ. Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách cán bộ chưa được thực hiện đầy đủ, kịp thời.*

3. Về tổ chức bộ máy làm công tác cán bộ

Từ sau khi có Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII) đến nay, việc kiện toàn bộ máy tham mưu, giúp việc về công tác tổ chức và cán bộ được các cấp uỷ, tổ chức đảng quan tâm chỉ đạo. Chức năng, nhiệm vụ của cơ quan tổ chức các cấp; quy chế, quy định về tổ chức

và hoạt động; quy chế phối hợp về công tác cán bộ có đổi mới, hiệu quả hơn, thực chất hơn. Việc tiếp tục phân cấp quản lý cán bộ đã góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác cán bộ. Thẩm quyền, trách nhiệm của ban cán sự đảng, đảng đoàn trong công tác cán bộ được tăng cường. Đội ngũ làm công tác cán bộ đã có bước trưởng thành.

Tuy nhiên, việc đổi mới, chỉnh đốn tổ chức bộ máy và cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ vẫn chưa theo kịp yêu cầu đổi mới công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ thời kỳ đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế. Tổ chức, bộ máy làm công tác tổ chức và cán bộ tuy đã có bước đổi mới nhưng chưa thực sự mạnh và đồng bộ. Việc chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ ở các ban tham mưu của Đảng ở Trung ương nói chung và đội ngũ trực tiếp làm công tác tổ chức, cán bộ nói riêng chưa được chú trọng đúng mức. Công tác tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và chất lượng nghiên cứu, tham mưu của đội ngũ làm công tác tổ chức, cán bộ còn hạn chế. Một bộ phận làm công tác cán bộ chậm đổi mới tư duy, chậm nắm bắt thực tiễn, thiếu năng động, sáng tạo trong công việc; nắm, hiểu biết về cán bộ không kỹ... Công tác cán bộ còn phân tán, không rõ trách nhiệm.

4. Nguyên nhân của ưu điểm, khuyết điểm và một số kinh nghiệm

4.1. Nguyên nhân của những ưu điểm

- Những quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp lớn của công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ đề ra trong Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) là đúng đắn và kịp thời, phù hợp với yêu cầu khách quan của quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước trong những năm qua, phù hợp với nguyện vọng của đông đảo cán bộ, đảng viên và nhân dân.

- Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và các cấp uỷ, tổ chức đảng đã ban hành nhiều chủ trương, biện pháp, kế

hoạch để thực hiện; nhất là việc ban hành một số nghị quyết chuyên đề, quy chế, quy định về công tác cán bộ đã tạo sự chuyển động tích cực, tiến bộ trong công tác cán bộ cũng như xây dựng đội ngũ cán bộ.

- Quá trình thực hiện chiến lược cán bộ được tiến hành đồng thời với quá trình đổi mới tổ chức bộ máy của Đảng và các cơ quan nhà nước ở các cấp, đã tạo ra sự chuyển biến đồng bộ cả về tổ chức và cán bộ.

- Các cấp uỷ, tổ chức đảng và đông đảo cán bộ, đảng viên đã có nhận thức đúng đắn về ý nghĩa, tầm quan trọng của chiến lược cán bộ và tính cấp thiết của việc xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ mới.

4.2. Nguyên nhân của những khuyết điểm, yếu kém

- Phương thức lãnh đạo của Đảng đối với tổ chức và hoạt động của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân chậm đổi mới; vẫn còn tình trạng vừa bao biện làm thay, vừa buông lỏng, chông chéo, sự vụ; vừa không rõ trách nhiệm của các cấp uỷ, vừa làm hạn chế vai trò, quyền hạn, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, cá nhân người đứng đầu... tạo ra tình trạng thụ động, chờ đợi, lúng túng của không ít cơ quan, đơn vị trong quản lý, điều hành các hoạt động. Tình hình đó tác động đến toàn bộ công tác cán bộ và yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ.

- Bộ Chính trị, Ban Bí thư chưa dành nhiều công sức, chưa kiên trì, quyết liệt chỉ đạo các cấp uỷ, tổ chức đảng và cán bộ lãnh đạo các cấp quán triệt sâu sắc nội dung Nghị quyết cũng như việc triển khai chiến lược cán bộ trong toàn Đảng; chưa chủ động quy hoạch đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. Mặt khác, một số tồn tại đã được nhìn thấy nhưng thiếu những giải pháp mạnh, có tính đột phá để khắc phục; chỉ đạo thiếu kiên quyết, thiếu dứt điểm, ít triển khai làm thí điểm để tổng kết. Việc tổ chức thực hiện Nghị quyết còn nhiều thiếu sót, khuyết điểm; các cấp uỷ, tổ chức đảng từ Trung ương đến cơ sở chưa bám sát nội dung, yêu cầu của Nghị

quyết; chỉ đạo chưa tập trung, toàn diện, chưa lấy kết quả thực hiện Nghị quyết để đánh giá công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị của cấp mình và cấp dưới. Bộ Chính trị, Ban Bí thư và các ban tham mưu của Trung ương chưa thường xuyên kiểm tra, đôn đốc và nghiêm khắc phê bình, uốn nắn những nơi triển khai chậm, chất lượng chưa đạt yêu cầu.

- Việc triển khai quán triệt Nghị quyết ở một số địa phương, đơn vị chưa đầy đủ, chưa đúng yêu cầu, dẫn đến kết quả thực hiện có mức độ khác nhau. Chậm và thiếu đồng bộ trong việc ban hành các quy định, quy chế để cụ thể hoá Nghị quyết.

- Chưa gắn chặt việc thực hiện chiến lược cán bộ với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, với yêu cầu, nhiệm vụ củng cố quốc phòng - an ninh, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế. Chậm đổi mới, kiện toàn tổ chức, bộ máy các cơ quan của hệ thống chính trị. Các mối quan hệ giữa dân chủ với tập trung, kỷ cương, kỷ luật; giữa thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu với chế độ tập thể chưa rõ ràng. Những thiếu sót trong giải quyết mối quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu, giữa số lượng và chất lượng; giữa bằng cấp với trình độ, năng lực thực tế; giữa chuyển đổi cán bộ với ổn định chuyên sâu; giữa bố trí, sử dụng với thực hiện chính sách, giữa cán bộ đương chức với cán bộ nghỉ hưu... chưa được nghiên cứu, xử lý kịp thời, phù hợp.

- Công tác nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn về công tác tổ chức, cán bộ trong điều kiện một đảng duy nhất cầm quyền, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập kinh tế quốc tế; về phương thức lãnh đạo của Đảng đối với lĩnh vực quan trọng này chưa tốt, hiệu quả thấp, chưa góp phần tạo chuyển biến mạnh mẽ trong công tác cán bộ. Việc chỉnh đốn và xây dựng hệ thống cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ chưa thường xuyên, quyết liệt và chưa sâu. Hệ thống tổ chức, bộ máy làm công tác tổ chức cán bộ cả ở Trung ương và địa phương chậm được củng cố cả về số lượng và chất lượng.

Những khuyết điểm, yếu kém trong thực hiện chiến lược cán bộ 10 năm qua có trách nhiệm và nguyên nhân từ sự lãnh đạo, chỉ đạo của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

4.3. Một số kinh nghiệm

Một là, phải có tầm nhìn chiến lược trong xây dựng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ, tiếp tục đổi mới mạnh mẽ tư duy và nhận thức, bảo đảm quán triệt, vận dụng đúng đắn, sáng tạo, linh hoạt các quan điểm, nguyên tắc, mục tiêu đã được xác định trong chiến lược cán bộ; khắc phục nhận thức giản đơn, giáo điều, chủ quan duy ý chí về cán bộ và công tác cán bộ. Phải thường xuyên quán triệt quan điểm coi cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; Đảng phải kiên trì lãnh đạo và thường xuyên chăm lo nâng cao chất lượng sự nghiệp giáo dục và đào tạo (cả giáo dục quốc dân và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức) để chuẩn bị tốt nguồn nhân lực cho phát triển đất nước, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Hai là, công tác cán bộ phải kết hợp chặt chẽ với công tác tổ chức và đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, phục vụ mục tiêu nâng cao vai trò lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa hoạt động có hiệu lực, hiệu quả; đổi mới công tác vận động quần chúng, củng cố mối quan hệ máu thịt giữa Đảng với nhân dân; đáp ứng yêu cầu, mục tiêu phát triển đất nước trong từng giai đoạn.

Ba là, kiên trì việc thực hiện chiến lược cán bộ; giữ vững nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ.

Bốn là, đổi mới công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ phải được tiến hành thường xuyên liên tục, thực hiện đồng bộ trong toàn bộ hệ thống chính trị; bảo đảm công tác cán bộ vừa có tầm nhìn xa, vừa có chương trình, kế hoạch, lộ trình cụ thể, thích

hợp và chọn khâu đột phá để tập trung giải quyết. Các cấp uỷ, tổ chức đảng phải bám sát nội dung, nhiệm vụ của chiến lược cán bộ để chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện; chủ động tổ chức sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm và đề xuất, kiến nghị giải quyết những vấn đề vướng mắc.

Năm là, chiến lược cán bộ phải được cụ thể hoá, thể chế hoá thành các văn bản quy phạm pháp luật, các quy định, quy chế, quy trình, chế độ, chính sách; tạo cơ sở pháp lý thống nhất cho việc thực hiện đồng bộ các khâu của công tác cán bộ. Có cơ chế cụ thể để cán bộ, đảng viên và nhân dân tích cực tham gia vào công tác cán bộ và giám sát cán bộ.

Phần thứ hai

TIẾP TỤC ĐẨY MẠNH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC CÁN BỘ TỪ NAY ĐẾN NĂM 2020

Trong những năm tới, *tình hình quốc tế* sẽ có nhiều diễn biến phức tạp, khó lường¹. Sau hơn 20 năm đổi mới, sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc bước vào thời kỳ phát triển mới với nhiều thuận lợi và cơ hội nhưng cũng không ít khó khăn, thách thức; nhất là cuộc khủng hoảng kinh tế đang diễn ra nghiêm trọng và lan rộng trên phạm vi toàn thế giới, đang tác động trực tiếp đến sự phát triển kinh tế của nước ta. Cùng với quá trình hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế sâu hơn, sự tác động của toàn cầu hoá đối với đất nước ta nói chung, đối với đội ngũ cán bộ nói riêng sẽ mạnh mẽ, đa dạng và phức tạp hơn, nhất là trong các lĩnh vực tài chính - tiền tệ, năng

1. Báo cáo kiểm điểm thực hiện Nghị quyết Đại hội X của Đảng trong nửa đầu nhiệm kỳ đã phân tích kỹ về bối cảnh quốc tế và trong nước trong những năm sắp tới. Báo cáo này chỉ nhấn mạnh những khía cạnh của bối cảnh chung tác động nhiều đến cán bộ và công tác cán bộ.

lượng, văn hoá - thông tin, môi trường, khí hậu, lương thực, vệ sinh an toàn thực phẩm, chuyển dịch lao động, dịch bệnh, tội phạm. Sự phát triển của kinh tế tri thức trên nền tảng bùng nổ về khoa học - công nghệ; sự cạnh tranh giữa các nước nhằm tìm kiếm thị trường, nguyên liệu, năng lượng; thu hút đầu tư, nguồn lực trí tuệ và nhân lực... đặt ra những thử thách cho mọi quốc gia, dân tộc, nhất là đối với các nước chậm phát triển. Các thế lực thù địch tiếp tục chống phá ta quyết liệt, lôi kéo, mua chuộc làm biến chất cán bộ bằng những biện pháp thâm hiểm, tinh vi hơn.

Ở trong nước, yêu cầu cao hơn của nhân dân về phát huy dân chủ, về đổi mới và phát triển, về giải quyết thoả đáng những vấn đề phát sinh trong quá trình công nghiệp hoá, đô thị hoá; nguy cơ tụt hậu xa hơn về kinh tế và tri thức đang và sẽ đặt ra cho đội ngũ cán bộ (lớp cán bộ trưởng thành sau thắng lợi của cuộc kháng chiến chống Mỹ, cứu nước) và cho Đảng ta - đội tiên phong của giai cấp công nhân, đồng thời là đội tiên phong của nhân dân lao động và dân tộc Việt Nam; đại biểu trung thành lợi ích của giai cấp công nhân, của nhân dân lao động và của dân tộc - những thách thức và nhiệm vụ mới.

Tình hình đó đòi hỏi Đảng ta phải tiếp tục thực hiện chiến lược cán bộ với quyết tâm và yêu cầu mới cao hơn, đạt kết quả tốt hơn trên cơ sở bổ sung, hoàn thiện các quan điểm, xác định rõ hơn các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp.

I. QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ

1. Quan điểm

Cần quán triệt sâu sắc các quan điểm sau đây về xây dựng đội ngũ cán bộ¹:

1. Quan điểm thứ nhất và những đoạn in nghiêng trong các quan điểm là những ý được bổ sung so với Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII).

Một là, cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Phải thường xuyên chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, đổi mới công tác cán bộ gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng.

Hai là, phải xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc, từ yêu cầu nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh, vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội.

Ba là, quán triệt quan điểm giai cấp công nhân của Đảng, phát huy sức mạnh toàn dân tộc, truyền thống yêu nước, đại đoàn kết và gắn bó mật thiết với nhân dân; tập hợp rộng rãi các loại cán bộ, trọng dụng nhân tài, không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, dân tộc, tôn giáo, người ở trong nước hay người Việt Nam định cư ở nước ngoài; không định kiến với những người có sai lầm trong quá khứ, nay đã sửa chữa và có tâm huyết xây dựng đất nước.

Bốn là, gắn việc xây dựng đội ngũ cán bộ với xây dựng tổ chức và đổi mới cơ chế, chính sách, với việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh.

Năm là, thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của nhân dân, nâng cao trình độ dân trí, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để tuyển chọn, giáo dục, rèn luyện, bồi dưỡng cán bộ. Phải dựa vào nhân dân để phát hiện, kiểm tra và giám sát cán bộ.

Sáu là, Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị.

2. Mục tiêu

Trên cơ sở tiếp tục thể chế hoá, cụ thể hoá và tổ chức thực hiện chiến lược cán bộ theo Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII) với

những bổ sung, phát triển mới, *xây dựng cho được một đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất và năng lực tốt, có cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới.* Chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trên các lĩnh vực, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, cán bộ chủ chốt các cấp, các ngành, những tài năng và chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ.

3. Về tiêu chuẩn cán bộ

- Khẩn trương cụ thể hoá tiêu chuẩn cán bộ trong thời kỳ mới để từ đó có chế độ, chính sách thích hợp, tạo môi trường phát triển cho từng đối tượng cán bộ; ngoài tiêu chuẩn đã được xác định trong chiến lược cán bộ, cần bổ sung, cụ thể hoá tiêu chuẩn đối với từng đối tượng, từng chức danh cán bộ trong từng loại hình cơ quan, tổ chức, đơn vị.

- Về tiêu chuẩn chung, ngoài yêu cầu “Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hoá, chuyên môn, đủ năng lực và sức khoẻ để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao” đã được xác định trong chiến lược cán bộ, cần bổ sung tiêu chuẩn về trình độ ngoại ngữ, luật pháp, tin học; khả năng tiếp cận, nắm bắt và xử lý những vấn đề mới; về khả năng đoàn kết, quy tụ, hội nhập; phong cách làm việc khoa học, dân chủ, sâu sát, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm... phù hợp với cán bộ ở từng cấp, từng ngành, từng lĩnh vực.

- Đối với cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, đoàn thể nhân dân, cần cụ thể hoá tiêu chuẩn đối với cán bộ cấp chiến lược; cán bộ chủ chốt của các bộ, ngành, địa phương, đơn vị; cán bộ cấp vụ, cấp huyện và cán bộ cấp cơ sở...

Phải cụ thể hoá tiêu chuẩn phù hợp với cán bộ trong các cơ quan lập pháp, hành pháp, tư pháp; cán bộ tham mưu; cán bộ ngoại giao, đối ngoại; cán bộ làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ...

- Đối với cán bộ lãnh đạo trong lực lượng vũ trang, phải cụ thể hoá tiêu chuẩn đối với cán bộ cấp chiến lược, chiến dịch; cán bộ chính trị, cán bộ tham mưu; cán bộ chỉ huy chiến đấu; cán bộ theo dõi địa bàn; cán bộ làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ...

- Đối với cán bộ khoa học, chuyên gia, phải xác định cụ thể hơn tiêu chuẩn của cán bộ khoa học, chuyên gia đầu ngành; tiêu chuẩn cán bộ khoa học, chuyên gia làm việc trong các trung tâm, viện nghiên cứu quốc gia, cán bộ làm việc trong các cơ sở nghiên cứu, đào tạo, doanh nghiệp và trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, đoàn thể.

- Tiêu chuẩn cán bộ quản lý sản xuất kinh doanh cũng cần được cụ thể hoá phù hợp với đối tượng cán bộ trong các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn nước ngoài, doanh nghiệp dân doanh để tạo sự liên thông trong đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực trong lĩnh vực này phục vụ cho sự phát triển chung của đất nước.

II. MỘT SỐ NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP LỚN CỦA CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TỪ NAY ĐẾN NĂM 2020

1. Tiếp tục quán triệt, nâng cao nhận thức

Phải làm cho mọi cán bộ, đảng viên nhận biết rõ ý nghĩa, tầm quan trọng của việc thực hiện chiến lược cán bộ trong thời kỳ mới; quán triệt sâu sắc các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp lớn của Đảng nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ và đổi mới công tác cán bộ đáp ứng được yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và chủ động hội nhập quốc tế.

2. Đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ

Tiếp tục cụ thể hoá, thể chế hoá nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới.

Bổ sung, hoàn thiện hệ thống các quy định, quy chế về sự lãnh đạo của Đảng đối với tổ chức và hoạt động của các tổ chức thành viên khác trong hệ thống chính trị; sự lãnh đạo và lễ lối làm việc của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đối với Quốc hội, Chính phủ, các cơ quan tư pháp, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội ở Trung ương; từ đó hoàn thiện các quy chế, quy định về sự lãnh đạo của cấp uỷ, ban thường vụ cấp uỷ đối với các cơ quan tương ứng của hệ thống chính trị. Bổ sung, hoàn thiện quy định về sự lãnh đạo của Đảng đối với Quân đội nhân dân và Công an nhân dân; tiếp tục nghiên cứu cải tiến quy trình công tác nhân sự của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể chính trị - xã hội.

3. Đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục có kết quả những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ. Cải thiện môi trường làm việc để tạo động lực cống hiến, phấn đấu vươn lên của cán bộ

Khắc phục có kết quả những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ. Nâng cao chất lượng công tác đánh giá, quản lý cán bộ; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát cán bộ. Hoàn thiện cơ chế, chính sách cán bộ; các văn bản pháp quy về cán bộ theo hướng mở rộng dân chủ đi đôi với tăng cường kỷ cương, kỷ luật trong công tác cán bộ. Tiếp tục cụ thể hoá, thể chế hoá vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trong công tác cán bộ; hoàn thiện chế độ bầu cử; cơ chế tuyển chọn cán bộ, công chức; cơ chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và từ chức của cán bộ; cải tiến cách thức lấy phiếu

tín nhiệm; cơ chế sàng lọc, thay thế những người kém phẩm chất và năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ; cơ chế đảng viên và nhân dân tham gia giám sát cán bộ và công tác cán bộ. Mở rộng quyền đề cử, tự ứng cử và giới thiệu nhiều phương án nhân sự để lựa chọn.

- Về đánh giá cán bộ, phải bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, trung thực, toàn diện và công tâm; lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chính để đánh giá cán bộ. Coi trọng và phát huy trách nhiệm đánh giá của thủ trưởng, người đứng đầu, người trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ có thẩm quyền theo tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá cụ thể đối với từng loại cán bộ. Sớm sửa đổi, bổ sung Quy chế đánh giá cán bộ; xây dựng mới tiêu chuẩn chức danh cán bộ và tiêu chí đánh giá cán bộ.

- Về cơ chế, chính sách, xây dựng cơ chế, chính sách phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng người có đức, có tài và cơ chế tiến cử cán bộ; tạo bước chuyển căn bản trong việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài và đội ngũ cán bộ khoa học, chuyên gia giỏi; xây dựng *Chiến lược quốc gia về nhân tài*; coi đó là giải pháp rất quan trọng trong thực hiện chiến lược cán bộ. Thực hiện tinh giản 15-20% biên chế cùng với việc mở rộng thực hiện cơ chế khoán chi phí hành chính, khoán quỹ lương để tiết kiệm và tăng thu nhập cho cán bộ, công chức; ban hành chính sách về nhà ở, nhà công vụ đối với cán bộ, công chức.

- Cải cách cơ bản chế độ tiền lương, tiền tệ hoá tiền lương và các chế độ theo lương, bảo đảm sự hợp lý, công bằng giữa các lĩnh vực, địa bàn, đối tượng cán bộ; phấn đấu để tiền lương là nguồn thu nhập cơ bản, bảo đảm cho cán bộ có đời sống ổn định, chuyên tâm vào công việc; tạo động lực, kích thích sự phấn đấu vươn lên và góp phần thu hút người có đức, có tài vào bộ máy lãnh đạo, quản lý các cấp.

- Cải cách hệ thống chính sách, đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất trong thực hiện chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành,

các địa phương, các đối tượng cán bộ; gắn chính sách cán bộ trong từng khâu của công tác cán bộ, gắn trách nhiệm, nghĩa vụ với quyền lợi; khuyến khích cán bộ công tác ở địa bàn khó khăn, ở cơ sở; tôn vinh những tập thể, cá nhân có nhiều đóng góp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Tiếp tục thực hiện chính sách nghỉ công tác, nghỉ hưu trước tuổi để sắp xếp, bố trí cán bộ sau các kỳ đại hội Đảng, bầu cử Quốc hội, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân các cấp, bảo đảm đổi mới cán bộ, khắc phục sự trì trệ, bảo thủ của một bộ phận cán bộ.

- Cải cách công tác thi đua, khen thưởng để tạo động lực thúc đẩy phong trào thi đua yêu nước một cách thực chất, khắc phục “bệnh thành tích”, hình thức, lãng phí. Tạo dựng phong trào thi đua xây dựng *môi trường làm việc tốt* trong từng cơ quan, đơn vị với điều kiện tốt về cơ sở vật chất, về tinh thần, về nền nếp làm việc và quan hệ tốt giữa các thành viên để phát huy tốt nhất khả năng cống hiến và phát triển của cán bộ.

- *Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ*, bảo đảm sự chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài; lấy nhiệm vụ chính trị, kết quả hoàn thành nhiệm vụ và triển vọng, khả năng phát triển của cán bộ làm căn cứ để xây dựng quy hoạch cán bộ; thực hiện kế hoạch đào tạo, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ theo quy hoạch. Thực hiện việc xây dựng quy hoạch Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và các chức danh lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể ở Trung ương; gắn quy hoạch cán bộ của Trung ương với quy hoạch của các ban, bộ, ngành, địa phương. Kết hợp xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý với quy hoạch cán bộ chuyên môn, cán bộ quản lý sản xuất kinh doanh, cán bộ lãnh đạo trong lực lượng vũ trang, cán bộ nghiên cứu khoa học, đội ngũ chuyên gia đầu ngành; bảo đảm sự đồng bộ, liên thông, gắn kết giữa quy hoạch của cấp trên với cấp dưới, giữa trung ương với địa phương, giữa các địa phương, bộ, ban, ngành với nhau, giữa cán bộ đảng, đoàn thể với cán bộ nhà nước. Trong bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ,

cần kết hợp giữa cán bộ đã được quy hoạch với cán bộ được lựa chọn thông qua thi tuyển. Mở rộng hình thức thí điểm thi tuyển cán bộ vào các chức danh lãnh đạo cấp phòng, cấp vụ ở các tỉnh, thành phố, các bộ, ngành ở Trung ương.

Mở rộng dân chủ, đổi mới quy trình giới thiệu nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số để bảo đảm yêu cầu về cơ cấu hợp lý trong quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành. Cấp trên chỉ xác nhận quy hoạch đối với cấp dưới khi bảo đảm cơ cấu hợp lý ba độ tuổi, tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số theo quy định.

- *Tiếp tục thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ*, đưa công tác này trở thành nền nếp thường xuyên trong công tác cán bộ. Kết hợp việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý từ Trung ương về địa phương, từ địa phương lên Trung ương với luân chuyển từ địa phương này sang địa phương khác, từ công tác Đảng, đoàn thể sang công tác ở các cơ quan Nhà nước và ngược lại. Xây dựng cơ chế và thực hiện theo lộ trình chủ trương bố trí bí thư cấp uỷ, chủ tịch Uỷ ban nhân dân, chánh án toà án nhân dân, viện trưởng viện kiểm sát nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện và cán bộ lãnh đạo các ngành công an, tài chính, thuế, hải quan... không phải là người địa phương. Từ nay đến hết nhiệm kỳ khoá X và trong nhiệm kỳ khoá XI cơ bản bố trí bí thư, chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện và trên 50% bí thư, chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh, thành phố không phải là người địa phương. *Kết hợp thực hiện cơ chế thực tập, tập sự lãnh đạo, quản lý với luân chuyển cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.*

4. Tạo chuyển biến sâu sắc trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức theo hướng nâng cao chất lượng, bảo đảm sự đồng bộ, kế thừa và phát triển

- Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng cán bộ theo quy hoạch, theo tiêu chuẩn chức danh cán bộ, *coi đây là*

giải pháp quan trọng hàng đầu trong thực hiện chiến lược cán bộ trong giai đoạn mới. Củng cố, nâng cao chất lượng về mọi mặt của các học viện, trường, trung tâm chính trị, hành chính; nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học trong cả nước và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong hệ thống chính trị. Phân định rõ giữa đào tạo với bồi dưỡng kiến thức; giữa đào tạo đạt chuẩn và đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân tài để từ đó xác định nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp. Huy động mọi nguồn lực và tăng cường đầu tư ngân sách nhà nước cho việc đào tạo và đào tạo lại cán bộ cả trong và ngoài nước, trong và ngoài Đảng, trong và ngoài khu vực nhà nước. Mở rộng hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, nhất là trong các lĩnh vực kinh tế - tài chính, quy hoạch phát triển, quản lý hành chính, quản lý và phát triển đô thị, quản trị doanh nghiệp; luật pháp quốc tế, ngoại ngữ... trước hết là đối với cán bộ, công chức ở các cơ quan trung ương, các thành phố và các trung tâm tỉnh lỵ. Nghiên cứu xây dựng chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và chủ động hội nhập quốc tế.

- Căn cứ vào Cương lĩnh, chiến lược phát triển đất nước giai đoạn 2010-2020 để dự báo, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và có biện pháp cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức theo yêu cầu *tăng cường chất lượng* (cả về phẩm chất đạo đức, năng lực, hiệu quả công tác); *ting giản biên chế hành chính*, giảm tối đa biên chế phục vụ (chuyển sang hợp đồng lao động). Bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các thành phần cán bộ, tăng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ xuất thân từ công nhân, con gia đình có công với cách mạng; giữa các độ tuổi, giữa các lĩnh vực công tác (cán bộ cơ quan Đảng, cơ quan nhà nước (lập pháp, hành pháp, tư pháp), đoàn thể, lực lượng vũ trang, cán bộ quản lý doanh nghiệp trong các thành phần kinh tế, cán bộ khoa học, chuyên gia; cán bộ ngoại giao và đối ngoại...). Khắc phục tình trạng vừa thừa vừa thiếu cán bộ trong từng ngành, lĩnh vực, địa phương, đơn vị.

- Cơ cấu hợp lý các chức danh lãnh đạo, quản lý, các ngạch bậc công chức; phân định rõ hơn các loại cán bộ, công chức, viên chức để định rõ yêu cầu về tiêu chuẩn, nhiệm vụ thường xuyên và có chính sách phù hợp, bảo đảm các ngạch, bậc phù hợp với trách nhiệm công việc; không để tình trạng cán bộ lãnh đạo nhiều hơn người thừa hành, không bố trí được công việc này lại đưa sang công việc khác để vẫn giữ “ghế lãnh đạo” gây khó khăn cho công việc, gây bức xúc trong cán bộ, đảng viên và nhân dân. Có cơ chế bảo đảm việc từ chức của cán bộ, thực hiện “có lên, có xuống, có vào, có ra” thành việc bình thường trong bố trí, sử dụng cán bộ.

5. Tăng cường công tác giáo dục, quản lý cán bộ theo Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khoá X. Công tác giáo dục và quản lý cán bộ phải gắn liền với công tác kiểm tra, giám sát cán bộ về chất lượng, hiệu quả công việc, về tư tưởng, lập trường, mối quan hệ xã hội của bản thân và gia đình cán bộ. Hoàn chỉnh các quy định về quyền hạn, trách nhiệm của cấp uỷ, tổ chức đảng và người đứng đầu các cấp trong giáo dục, quản lý cán bộ; gắn việc xây dựng đội ngũ cán bộ, đổi mới công tác cán bộ với thực hiện tốt cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”, với phòng, chống tham nhũng, quan liêu, lãng phí, tiêu cực.

Tăng cường công tác kiểm tra của cấp uỷ cấp trên đối với cấp dưới trong việc giáo dục, quản lý đảng viên và thực hiện công tác cán bộ; kịp thời kiểm tra, kết luận các vụ việc có liên quan đến cán bộ, về cán bộ có vấn đề lịch sử chính trị hoặc chính trị hiện nay để đánh giá và sử dụng đúng cán bộ; kỷ luật, xử lý nghiêm những tập thể và cá nhân có sai phạm trong quản lý, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách cán bộ.

6. Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, xây dựng bộ máy và con người làm công tác tổ chức, cán bộ

Xây dựng chương trình, kế hoạch và lộ trình thực hiện việc tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận về khoa học tổ chức và

cán bộ phù hợp với đặc điểm của nước ta trong tình hình mới; kiện toàn hệ thống tổ chức, bộ máy và con người làm công tác tổ chức cán bộ. Xây dựng Học viện Xây dựng Đảng thành một trung tâm nghiên cứu khoa học và đào tạo có chất lượng cao về xây dựng Đảng, trong đó có khoa học về tổ chức và cán bộ.

Các cấp uỷ, tổ chức đảng thường xuyên lãnh đạo, chăm lo kiện toàn bộ máy và đội ngũ cán bộ làm tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ; tăng cường giáo dục nâng cao ý thức trách nhiệm của cán bộ, công chức làm công tác tổ chức, cán bộ; chống quan liêu, thiếu trung thực, khách quan và các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ.

III. NHỮNG NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM CỦA CÔNG TÁC CÁN BỘ TỪ NAY ĐẾN ĐẠI HỘI XI CỦA ĐẢNG

1. Rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ; thực hiện việc xây dựng quy hoạch Ban Chấp hành Trung ương và đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. Bổ sung, sửa đổi Quy chế bầu cử trong Đảng. Chuẩn bị tốt công tác nhân sự phục vụ đại hội đảng các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng; phấn đấu đổi mới từ 30-40% số cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, đoàn thể các cấp, cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang.

2. Hoàn thiện, ban hành các cơ chế, chính sách sau: Quy chế đánh giá cán bộ (sửa đổi, bổ sung thay thế Quy định 50-QĐ/TW, ngày 3-5-1999); quy định về thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ; trách nhiệm và xử lý trách nhiệm người đứng đầu cấp uỷ, tổ chức đảng không hoàn thành nhiệm vụ, để cơ quan, đơn vị mình trực tiếp phụ trách xảy ra tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, mất đoàn kết; quy chế miễn nhiệm và từ chức của cán bộ; đổi mới việc lấy phiếu tín nhiệm cán bộ; chính sách xử lý, sử dụng và quản lý cán bộ, đảng viên có vấn đề về lịch sử chính trị; chính sách nhà ở cho cán bộ, công chức.

3. Xây dựng và thực hiện một số đề án thí điểm

- Thí điểm thực hiện chủ trương đại hội đảng bộ cơ sở trực tiếp bầu ban thường vụ và bí thư, phó bí thư.

- Thí điểm hợp nhất một số tổ chức: để một cơ quan làm công tác thanh tra và kiểm tra, một cơ quan tham mưu về công tác cán bộ cho cấp uỷ và chính quyền ở cấp tỉnh và cấp huyện.

- Thí điểm thực hiện chủ trương bí thư cấp uỷ đồng thời là chủ tịch uỷ ban nhân dân ở một số tỉnh, thành phố và huyện, quận, thị xã cùng với việc tiếp tục thực hiện mô hình bí thư đồng thời là chủ tịch Uỷ ban nhân dân ở cấp xã và cấp không tổ chức hội đồng nhân dân.

- Thí điểm thực hiện thi tuyển cán bộ cấp vụ và cấp phòng; thực hiện chế độ thực tập và tập sự lãnh đạo.

4. Nghiên cứu xây dựng:

- Chiến lược quốc gia về nhân tài và Chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

- Cơ chế đảng viên và nhân dân tham gia giám sát cán bộ và công tác cán bộ; cải cách, đổi mới công tác thi đua, khen thưởng.

- Đề án tiếp tục thực hiện tinh giản biên chế gắn với việc mở rộng thực hiện chủ trương khoán chi phí hành chính, khoán quỹ lương trong các cơ quan hành chính; thực hiện một cơ quan thống nhất quản lý về biên chế.

Phần thứ ba

ĐỀ XUẤT VÀ KIẾN NGHỊ

1. Xây dựng đội ngũ cán bộ và xây dựng tổ chức có quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại với nhau; công tác cán bộ gắn liền với công tác tổ chức và phương thức lãnh đạo của Đảng. Vì vậy, đề nghị Ban Chấp hành Trung ương tiếp tục quan tâm lãnh đạo việc đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng về công tác cán bộ; làm rõ hơn mối quan hệ giữa các loại hình tổ chức và cán bộ trong điều

kiện Đảng ta là đảng duy nhất cầm quyền, thực hiện cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và ngày càng hội nhập quốc tế sâu hơn. Xây dựng quy chế, quy định, quy trình thực hiện việc đổi mới sự lãnh đạo của Đảng đối với cơ quan lập pháp, hành pháp, tư pháp, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể. Cho thí điểm thực hiện một số chủ trương, đề án như nêu ở *Phần thứ hai*, mục III.3. Đổi mới mạnh mẽ tổ chức và cán bộ của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân.

2. Ban Chấp hành Trung ương ban hành *Kết luận về việc đẩy mạnh thực hiện chiến lược cán bộ đến năm 2020* trên cơ sở bổ sung, phát triển các quan điểm, mục tiêu của chiến lược cán bộ; khắc phục có kết quả những mặt hạn chế, yếu kém; bổ sung, hoàn thiện các quy định, quy chế, quy trình, cơ chế, chính sách và xác định rõ lộ trình thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn tới.

3. Ban Chấp hành Trung ương giao Bộ Chính trị tổ chức nghiên cứu, soạn thảo Chiến lược quốc gia về nhân tài và Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để trình Ban Chấp hành Trung ương hoặc Đại hội XI lãnh đạo việc thực hiện, coi đây là giải pháp quan trọng mang tính đòn bẩy, tạo ra bước chuyển căn bản trong việc thực hiện chiến lược cán bộ. Tiếp tục cụ thể hoá, thể chế hoá vai trò, quyền hạn, trách nhiệm của người đứng đầu cấp uỷ, cơ quan, tổ chức, đơn vị trong công tác cán bộ. Hoàn thiện cơ chế bầu cử, lấy phiếu tín nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, bổ nhiệm, miễn nhiệm, từ chức, thay thế cán bộ yếu kém về phẩm chất và năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ. Cải cách, hoàn thiện hệ thống chính sách cán bộ, nhất là chính sách tiền lương, nhà ở.

4. Ban Cán sự đảng Chính phủ chỉ đạo việc cụ thể hoá và hướng dẫn thi hành Luật Cán bộ, công chức; thể chế hoá về mặt nhà nước các quy định, quy chế về công tác cán bộ, công chức (tuyển dụng, thi tuyển một số chức danh lãnh đạo, thi tuyển công

chức; bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ lãnh đạo, quản lý; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; việc sắp xếp, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, cơ cấu lại hệ thống ngạch, bậc lương; chế độ, chính sách về tiền lương, nhà ở, thu hút, đãi ngộ cán bộ; chế độ nhà công vụ, nghỉ công tác, nghỉ hưu...). Nghiên cứu chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ học sinh, sinh viên xuất sắc, các nhà khoa học trẻ tuổi để bổ sung cán bộ cho các lĩnh vực công tác.

5. Các cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan tổ chức, cán bộ các cấp, trên cơ sở tổng kết, rút kinh nghiệm việc thực hiện chiến lược cán bộ và quán triệt, triển khai Kết luận của Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ chín mà bổ sung, hoàn thiện các quy chế, quy định, quy trình, tập trung chỉ đạo tạo chuyển biến mới trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ, tích cực chuẩn bị Đại hội Đảng các cấp nhiệm kỳ 2010-2015.

BỘ CHÍNH TRỊ

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2009, tr. 194-257.

KẾT LUẬN
CỦA HỘI NGHỊ LẦN THỨ CHÍN
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
(KHOÁ X)

Số 37-KL/TW, ngày 2 tháng 2 năm 2009

Về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện
Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020

Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương (khoá X) đã tiến hành tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 03-NQ/TW, ngày 18-6-1997 của Ban Chấp hành Trung ương (khoá VIII) về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Ban Chấp hành Trung ương Đảng tán thành những nội dung cơ bản trong Báo cáo tổng kết của Bộ Chính trị trình Trung ương, đồng thời nhấn mạnh một số điểm sau đây:

I. Sau hơn 10 năm thực hiện Nghị quyết, đội ngũ cán bộ nước ta có bước trưởng thành và tiến bộ về nhiều mặt, đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong thời kỳ mới đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế; là lực lượng nòng cốt cùng toàn Đảng, toàn dân, toàn quân làm nên những thành tựu to lớn trong công cuộc đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Số đông cán bộ giữ vững được bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống lành mạnh, gắn bó với nhân dân.

Công tác cán bộ đã bám sát nhiệm vụ chính trị, thể chế hoá, cụ thể hoá được nhiều chủ trương, quan điểm, giải pháp lớn đề ra trong Chiến lược cán bộ. Nội dung, phương pháp, cách làm có đổi mới, tiến bộ; dân chủ, công khai trong công tác cán bộ được mở rộng; nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và

quản lý đội ngũ cán bộ, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ được giữ vững.

Tuy nhiên, nhiều khuyết điểm, yếu kém trong công tác cán bộ chậm được khắc phục; việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện của một số cấp uỷ, tổ chức đảng chưa quán triệt đầy đủ và sâu sắc quan điểm công tác cán bộ là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Chính sách, môi trường làm việc của cán bộ chưa tạo động lực để khuyến khích, thu hút, phát huy năng lực, sự cống hiến của cán bộ. Nhìn chung, việc đổi mới công tác cán bộ chưa toàn diện và còn chậm so với đổi mới kinh tế - xã hội.

Chất lượng đội ngũ cán bộ còn những mặt yếu; cơ cấu đội ngũ cán bộ vẫn mất cân đối, thiếu đồng bộ, chưa hợp lý; thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, cán bộ đầu ngành, cán bộ có trình độ cao, có khả năng dự báo, xử lý tốt những vấn đề phức tạp nảy sinh... Thời gian qua, việc thực hiện Chiến lược cán bộ mới tập trung nhiều vào đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý, chưa chú ý đúng mức, toàn diện đến các đối tượng cán bộ khác.

Tình trạng suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống, bệnh cơ hội, chủ nghĩa cá nhân, thực dụng, quan liêu, tham nhũng, lãng phí, thiếu trách nhiệm, thiếu tự giác rèn luyện, phấn đấu, thiếu tinh thần đồng chí trong một bộ phận không nhỏ cán bộ diễn ra nghiêm trọng, kéo dài nhưng chậm có giải pháp hữu hiệu để ngăn chặn và kịp thời xử lý, làm giảm lòng tin của nhân dân đối với Đảng, với chế độ.

II. BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG YÊU CẦU CÁC CẤP ỦY, TỔ CHỨC ĐẢNG ĐẨY MẠNH VIỆC THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC CÁN BỘ. TỪ NAY ĐẾN NĂM 2020, TẬP TRUNG THỰC HIỆN TỐT NHỮNG NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP LỚN SAU ĐÂY:

1. Quán triệt sâu sắc các quan điểm và mục tiêu về xây dựng đội ngũ cán bộ

Một là, cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách

mạng, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Phải thường xuyên chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, đổi mới công tác cán bộ gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng.

Hai là, phải xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc, từ yêu cầu nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh, vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội.

Ba là, quán triệt quan điểm giai cấp công nhân của Đảng, phát huy sức mạnh toàn dân tộc, truyền thống yêu nước, đại đoàn kết và gắn bó mật thiết với nhân dân; tập hợp rộng rãi các loại cán bộ, trọng dụng nhân tài, không phân biệt dân tộc, tôn giáo, người ở trong nước hay người Việt Nam định cư ở nước ngoài.

Bốn là, gắn việc xây dựng đội ngũ cán bộ với xây dựng tổ chức và đổi mới cơ chế, chính sách, với việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh.

Năm là, thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của nhân dân, nâng cao trình độ dân trí, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để tuyển chọn, giáo dục, rèn luyện, bồi dưỡng cán bộ. Phải dựa vào nhân dân để phát hiện, kiểm tra và giám sát cán bộ.

Sáu là, Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị.

Mục tiêu cần đạt được là xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất và năng lực tốt, có cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới.

2. Đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo của Đảng về công tác cán bộ

Tiếp tục cụ thể hoá, thể chế hoá nguyên tắc Đảng thống nhất

lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ. Bổ sung, hoàn thiện hệ thống các quy định, quy chế về sự lãnh đạo của Đảng đối với tổ chức và hoạt động của các tổ chức thành viên khác trong hệ thống chính trị; tiếp tục cải tiến quy trình công tác nhân sự của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội. Mở rộng và phát huy dân chủ trong công tác cán bộ.

3. Đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục có kết quả những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ

- Đổi mới công tác đánh giá cán bộ, xây dựng mới tiêu chuẩn chức danh cán bộ và tiêu chí đánh giá cụ thể đối với từng chức danh, từng đối tượng cán bộ; bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, toàn diện, công tâm; lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chính; coi trọng và phát huy trách nhiệm của người đứng đầu, người trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ.

- Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, bảo đảm sự chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ ở tất cả các cấp, nhất là cấp chiến lược; kết hợp xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý với quy hoạch cán bộ chuyên môn, cán bộ quản lý sản xuất, kinh doanh, cán bộ lãnh đạo trong lực lượng vũ trang, cán bộ nghiên cứu khoa học, đội ngũ chuyên gia đầu ngành; đổi mới quy trình giới thiệu cán bộ vào nguồn quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý, nhất là đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Mở rộng việc thí điểm đổi mới cách tuyển chọn cán bộ vào các chức danh lãnh đạo cấp phòng ở tỉnh, thành phố và cấp vụ ở các bộ, ngành Trung ương, xem xét đưa vào quy hoạch và thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng theo quy hoạch.

- Tiếp tục thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ, đưa công tác này trở thành nền nếp thường xuyên trong công tác cán bộ. Mở

rộng việc bố trí bí thư cấp uỷ, chủ tịch uỷ ban nhân dân, chánh án toà án nhân dân, viện trưởng viện kiểm sát nhân dân, chánh thanh tra cấp tỉnh, cấp huyện và cán bộ lãnh đạo cấp trưởng các ngành công an, tài chính, thuế, hải quan... không phải là người địa phương. Kết hợp thực hiện cơ chế thực tập, tập sự lãnh đạo, quản lý với luân chuyển cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

- Tạo chuyển biến sâu sắc trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo quy hoạch, theo tiêu chuẩn chức danh cán bộ, chú trọng bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ lãnh đạo, quản lý, coi đây là giải pháp quan trọng hàng đầu trong thực hiện Chiến lược cán bộ trong giai đoạn mới. Củng cố, nâng cao chất lượng về mọi mặt của hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Huy động mọi nguồn lực và tăng cường đầu tư ngân sách nhà nước cho việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cả trong và ngoài nước, trong và ngoài Đảng, trong và ngoài khu vực nhà nước. Xây dựng chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, chiến lược quốc gia về nhân tài đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và chủ động hội nhập quốc tế.

- Cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức theo yêu cầu tăng cường chất lượng, tinh giản biên chế hành chính, đáp ứng yêu cầu thực hiện Cương lĩnh, Chiến lược phát triển đất nước giai đoạn 2010-2020, bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các chức danh lãnh đạo, quản lý, các ngạch, bậc công chức, viên chức; giữa các độ tuổi, địa bàn, lĩnh vực công tác; tăng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ xuất thân từ công nhân, con gia đình có công với cách mạng; khắc phục tình trạng vừa thừa vừa thiếu cán bộ.

- Cải cách hệ thống chính sách, đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất, công bằng trong thực hiện chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành, các địa phương, các đối tượng cán bộ; gắn chính sách cán bộ trong từng khâu của công tác cán bộ, gắn trách nhiệm, nghĩa vụ với quyền lợi; khuyến khích cán bộ công tác ở địa bàn khó khăn, ở cơ sở; cải cách cơ bản chế độ tiền lương, tiền tệ hoá tiền

lương và các chế độ theo lương; ban hành chính sách về nhà ở, nhà công vụ đối với cán bộ, công chức và lực lượng vũ trang. Cải cách công tác thi đua, khen thưởng để tạo động lực thúc đẩy phong trào thi đua yêu nước một cách thực chất, khắc phục "bệnh thành tích", hình thức, lãng phí. Tổ chức phong trào thi đua xây dựng môi trường làm việc tốt để phát huy tốt nhất khả năng cống hiến và phát triển của cán bộ.

- Đổi mới công tác tuyển chọn, bố trí, sử dụng cán bộ. Hoàn thiện chế độ bầu cử; cải tiến cách thức tuyển chọn, lấy phiếu tín nhiệm, bổ nhiệm cán bộ để chọn đúng người, bố trí đúng việc. Mở rộng quyền đề cử, tự ứng cử và giới thiệu nhiều phương án nhân sự để lựa chọn. Xây dựng và thực hiện tốt chế độ miễn nhiệm, từ chức, cho thôi việc, thay thế cán bộ kém phẩm chất và năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ để phương châm "có lên, có xuống, có vào, có ra" được thực hiện bình thường trong bố trí, sử dụng cán bộ. Xây dựng cơ chế đảng viên và nhân dân tham gia giám sát cán bộ và công tác cán bộ.

4. Tăng cường công tác giáo dục, quản lý cán bộ; gắn việc xây dựng đội ngũ cán bộ, đổi mới công tác cán bộ với việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, với phòng, chống tham nhũng, quan liêu, lãng phí, tiêu cực. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của cấp uỷ cấp trên đối với cấp dưới trong việc giáo dục, quản lý và thực hiện công tác cán bộ.

5. Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, xây dựng tổ chức và con người làm công tác tổ chức, cán bộ. Xây dựng chương trình, kế hoạch và lộ trình thực hiện việc tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học về tổ chức và cán bộ phù hợp với đặc điểm của nước ta trong tình hình mới; xây dựng Học viện Xây dựng Đảng thành một trung tâm nghiên cứu khoa học và đào tạo có chất lượng cao về xây dựng Đảng, trong đó có khoa học về tổ chức và cán bộ. Tăng cường giáo dục nâng cao ý thức trách nhiệm,

năng lực và phẩm chất, đạo đức của đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ; phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

III. TỪ NAY ĐẾN ĐẠI HỘI XI CỦA ĐẢNG CẦN TẬP TRUNG THỰC HIỆN TỐT NHỮNG NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM SAU ĐÂY:

1. Rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cấp; thực hiện việc xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. Chuẩn bị tốt công tác nhân sự phục vụ đại hội đảng các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng.

2. Hoàn thiện, ban hành và thực hiện tốt các cơ chế, chính sách về: Quy chế bầu cử trong Đảng; quy chế đánh giá cán bộ (sửa đổi, bổ sung); quy định về thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ; quy chế miễn nhiệm và từ chức của cán bộ; cải tiến việc lấy phiếu tín nhiệm cán bộ; chính sách xử lý, sử dụng và quản lý cán bộ, đảng viên có vấn đề về lịch sử chính trị; chính sách nhà ở của cán bộ, công chức và lực lượng vũ trang; chính sách đối với cán bộ xã, phường, thị trấn; chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, các nhà khoa học trẻ để bổ sung cán bộ cho các lĩnh vực công tác.

3. Nghiên cứu, xây dựng và thực hiện thí điểm một số đề án

- Đề án thực hiện chủ trương đại hội đảng bộ cơ sở trực tiếp bầu ban thường vụ và bí thư, phó bí thư.

- Đề án nhất thể hoá một số tổ chức và chức danh lãnh đạo Đảng, chính quyền ở cấp xã, huyện, tỉnh.

- Đề án đổi mới cách tuyển chọn cán bộ lãnh đạo cấp vụ và cấp phòng; thực hiện chế độ thực tập và tập sự lãnh đạo.

Giao Bộ Chính trị chỉ đạo xây dựng và xem xét kỹ các đề án trước khi quyết định thí điểm.

4. Triển khai xây dựng các đề án về:

- Chiến lược quốc gia về nhân tài và Chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

- Cơ chế đảng viên và nhân dân tham gia giám sát cán bộ và công tác cán bộ; đổi mới công tác thi đua, khen thưởng.

- Tiếp tục thực hiện tinh giản biên chế gắn với việc mở rộng thực hiện chủ trương khoán chi phí hành chính, khoán quỹ lương trong các cơ quan hành chính; thực hiện một cơ quan thống nhất quản lý về biên chế. Tiếp tục thực hiện chính sách nghỉ công tác, nghỉ hưu trước tuổi đối với một số trường hợp để sắp xếp, bố trí cán bộ sau các kỳ đại hội Đảng.

*
* *

Căn cứ Kết luận này, Bộ Chính trị, Ban Bí thư lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện. Các cấp uỷ, tổ chức đảng, Ban Tổ chức Trung ương xây dựng kế hoạch, chương trình đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến Đại hội XI của Đảng và đến năm 2020 phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và đặc điểm của địa phương, cơ quan, tổ chức, phấn đấu tạo bằng được những chuyển biến, tiến bộ mới trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn mới.

T/M BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
TỔNG BÍ THƯ
NÔNG ĐỨC MẠNH

Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2009, tr. 269-280.

MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
<i>Lời Nhà xuất bản</i>	5
– Chỉ thị của Ban Bí thư số 36/CT-TW, ngày 12 tháng 7 năm 1956 về việc tích cực giải quyết việc làm cho công nhân và lao động thất nghiệp ở các thành phố	7
– Nghị quyết của Hội nghị lần thứ 11 mở rộng của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Lao động Việt Nam số 02/NQ-TW (<i>Trích</i>)	11
– Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 12 (Mở rộng) tháng 3 năm 1957 về kế hoạch Nhà nước năm 1957 (<i>Trích</i>)	14
– Nghị quyết của Bộ Chính trị số 40-NQ/TW, tháng 4 năm 1958 về vấn đề kiện toàn tổ chức, chấn chỉnh biên chế, và điều chỉnh cán bộ (<i>Trích</i>)	19
– Chỉ thị của Ban Bí thư số 110-CT/TW, ngày 21 tháng 10 năm 1958 về việc tổ chức cho các giáo sư, giảng viên, cán bộ, sinh viên các trường đại học và học sinh các trường chuyên nghiệp trung cấp đi tham gia lao động sản xuất	24
– Nhiệm vụ và phương hướng của kế hoạch 5 năm lần thứ nhất phát triển kinh tế quốc dân (1961-1965) (Báo cáo bổ sung tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ III do đồng chí Nguyễn Duy Trinh trình bày, ngày 7 tháng 9 năm 1960) (<i>Trích</i>)	28

- Nghị quyết của Bộ Chính trị số 43-NQ/TW, ngày 1 tháng 2 năm 1962 về phương hướng và nhiệm vụ kế hoạch năm 1962 (*Trích*) 37
- Thông tri của Ban Bí thư số 107-TT/TW, ngày 9 tháng 1 năm 1963 về việc điều động cán bộ tăng cường cho cấp xã và hợp tác xã 40
- Phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch phát triển kinh tế và văn hóa 5 năm lần thứ nhất (1961-1965) (Báo cáo tại Hội nghị lần thứ tám của Ban Chấp hành Trung ương Đảng ngày 27 tháng 3 năm 1963) (*Trích*) 43
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám của Ban Chấp hành Trung ương số 78-NQ/TW, tháng 4 năm 1963 về kế hoạch phát triển kinh tế quốc dân 5 năm lần thứ nhất (1961-1965) (*Trích*) 48
- Nghị quyết của Bộ Chính trị số 123-NQ/TW, ngày 7 tháng 7 năm 1965 về việc chuyển hướng công tác tổ chức trong tình hình và nhiệm vụ mới (*Trích*) 52
- Chỉ thị của Ban Bí thư số 105-CT/TW, ngày 29 tháng 7 năm 1965 về việc tăng cường lãnh đạo công tác vận động thanh niên trong tình hình mới (*Trích*) 60
- Báo cáo của Bộ Chính trị tại Hội nghị lần thứ 12 Ban Chấp hành Trung ương, phương hướng nhiệm vụ kế hoạch hai năm 1966-1967 (*Trích*) 65
- Bài nói của Chủ tịch Hồ Chí Minh tại Hội nghị cán bộ cao cấp nghiên cứu Nghị quyết Hội nghị lần thứ 12 Ban Chấp hành Trung ương Đảng, ngày 16 tháng 1 năm 1966 (*Trích*) 70
- Nghị quyết của Bộ Chính trị số 142-NQ/TW, ngày 28 tháng 6 năm 1966 về việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ khoa học, kỹ thuật và cán bộ quản lý kinh tế (*Trích*) 72

- Nghị quyết của Ban Bí thư số 153-NQ/TW, ngày 10 tháng 1 năm 1967 về công tác cán bộ nữ (*Trích*) 82
- Nghị quyết của Bộ Chính trị số 161-NQ/TW, ngày 30 tháng 6 năm 1967 về công tác lao động (*Trích*) 94
- Phát huy thắng lợi, hoàn thành tốt nhiệm vụ kinh tế năm 1968, tích cực chuẩn bị cho những năm sắp tới (*Trích*) 113
- Thông báo Hội nghị Ban Bí thư và Thường vụ Hội đồng Chính phủ số 22-TB/TW, ngày 19 tháng 12 năm 1968 bàn về công tác lao động 116
- Thông báo của Ban Bí thư số 03-TB/TW, ngày 22 tháng 10 năm 1970 Hội nghị bàn về điều chỉnh lực lượng lao động, tinh giản biên chế nhà nước nhằm phát triển sản xuất và đẩy mạnh công tác 119
- Báo cáo trình Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng tháng 12 năm 1970 về tình hình và phương hướng, nhiệm vụ kinh tế trước mắt (1971-1973) và nhiệm vụ kế hoạch nhà nước năm 1971 (*Trích*) 122
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ 19 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng số 214-NQ/TW, ngày 1 tháng 3 năm 1971 (*Trích*) 133
- Báo cáo của Bộ Chính trị tại Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 20 về phương hướng, nhiệm vụ, kế hoạch nhà nước năm 1972 và số kiểm tra kế hoạch năm 1973 (*Trích*) 136
- Báo cáo về chủ trương chuyển hướng các mặt hoạt động và nhiệm vụ công tác cấp bách để đối phó với tình hình mới hiện nay (*Trích*) 140
- Nghị quyết của Bộ Chính trị số 225-NQ/TW, ngày 20 tháng 2 năm 1973 về công tác cán bộ trong giai đoạn mới (*Trích*) 142

- Nghị quyết Hội nghị lần thứ 22 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng số 229-NQ/TW, ngày 22 tháng 1 năm 1974 về nhiệm vụ, phương hướng khôi phục và phát triển kinh tế miền Bắc trong hai năm 1974-1975 (*Trích*) 147
- Thông tri của Ban Bí thư số 318-TT/TW, ngày 17 tháng 5 năm 1975 về việc đưa cán bộ kinh tế, kỹ thuật, nghiệp vụ của cơ quan cấp trên về tăng cường cho huyện và hợp tác xã sản xuất nông nghiệp 150
- Chỉ thị của Ban Bí thư số 243-CT/TW, ngày 27 tháng 11 năm 1976 về việc giáo dục và sử dụng những công nhân, viên chức mới giải phóng (*Trích*) 153
- Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IV do đồng chí Lê Duẩn trình bày, ngày 14 tháng 12 năm 1976 (*Trích*) 157
- Phương hướng, nhiệm vụ và mục tiêu chủ yếu của kế hoạch 5 năm 1976-1980 (Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IV, do đồng chí Phạm Văn Đồng trình bày), ngày 16 tháng 12 năm 1976 (*Trích*) 162
- Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IV của Đảng Cộng sản Việt Nam, ngày 20 tháng 12 năm 1976 (*Trích*) 170
- Chỉ thị của Ban Bí thư, số 10-CT/TW, ngày 21 tháng 5 năm 1977, về việc điều động và đào tạo, bồi dưỡng số cán bộ quân đội chuyển ra tăng cường cho các huyện 173
- Báo cáo của Bộ Chính trị tại Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khoá IV "Tập trung cao độ lực lượng cả nước, đưa nông nghiệp phát triển toàn diện, mạnh mẽ và vững chắc lên sản xuất lớn xã hội chủ nghĩa, bảo đảm hoàn thành thắng lợi những mục tiêu về nông

- nghiệp trong kế hoạch 5 năm 1976-1980 mà Đại hội Đảng đã đề ra" (*Trích*) 177
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá IV) số 03-NQ/TW, ngày 19 tháng 8 năm 1977, tập trung cao độ lực lượng cả nước thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển nông nghiệp (*Trích*) 182
 - Báo cáo của Bộ Chính trị tại Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khoá IV (từ ngày 6 đến ngày 16 tháng 12 năm 1977), về kế hoạch phát triển và cải tạo kinh tế, văn hoá, xã hội năm 1978 và mức phấn đấu đến năm 1980 (*Trích*) 185
 - Chỉ thị của Ban Bí thư, số 66-CT/TW, ngày 26 tháng 2 năm 1979 về một số công tác trước mắt đối với trí thức cũ ở miền Nam 197
 - Chỉ thị của Ban Bí thư số 76-CT/TW, ngày 19 tháng 6 năm 1979 về một số mặt công tác đối với trí thức Việt Nam ở nước ngoài 206
 - Chỉ thị của Ban Bí thư số 77-CT/TW, ngày 31 tháng 8 năm 1979 về đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thành phần công nhân 210
 - Nghị quyết của Bộ Chính trị số 26-NQ/TW, ngày 23 tháng 6 năm 1980 về cải tiến công tác phân phối, lưu thông (tài chính, tiền tệ, giá cả, tiền lương, thương nghiệp và quản lý thị trường) (*Trích*) 215
 - Nghị quyết của Bộ Chính trị số 37-NQ/TW, ngày 20 tháng 4 năm 1981 về chính sách khoa học và kỹ thuật (*Trích*) 217
 - Chỉ thị của Ban Bí thư số 115-CT/TW, ngày 7 tháng 9 năm 1981 về việc đẩy mạnh công tác bổ túc văn hoá cho cán bộ và thanh niên ưu tú (*Trích*) 221

- Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ V, do đồng chí Lê Duẩn, Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng trình bày, ngày 27 tháng 3 năm 1982 (*Trích*) 226
- Phương hướng, nhiệm vụ và những mục tiêu chủ yếu về kinh tế và xã hội trong 5 năm (1981-1985) và những năm 80. (Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ V, do đồng chí Phạm Văn Đồng, Ủy viên Bộ Chính trị, Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng trình bày) ngày 27 tháng 3 năm 1982 (*Trích*) 229
- Nghị quyết của Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương (khoá V) số 06-NQ/TW, ngày 10 tháng 12 năm 1982 về phương hướng, nhiệm vụ kinh tế - xã hội năm 1983 và mức phấn đấu đến năm 1985 (*Trích*) 232
- Phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch kinh tế - xã hội năm 1984 và mức phấn đấu năm 1985 (Báo cáo trình Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng) (*Trích*) 235
- Quyết định của Ban Bí thư số 41-QĐ/TW, ngày 5 tháng 4 năm 1984 về tổ chức bộ máy và biên chế các cơ quan đảng, đoàn thể 240
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương (khoá V) về những nhiệm vụ cấp bách trong công tác cải tiến quản lý kinh tế (*Trích*) 247
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá V) số 25-NQ/TW, ngày 17 tháng 6 năm 1985 về giá - lương - tiền (*Trích*) 250
- Chỉ thị của Ban Bí thư số 72-CT/TW, ngày 13 tháng 8 năm 1985 về việc tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ xuất thân công nhân 254

- Nghị quyết Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá V) số 30-NQ/TW, ngày 17 tháng 12 năm 1985 về phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch kinh tế, xã hội năm 1986 (*Trích*) 260
- Nghị quyết của Bộ Chính trị (dự thảo) số 306-NQ/TW, ngày 8 tháng 4 năm 1986 về bảo đảm quyền tự chủ sản xuất, kinh doanh của các đơn vị kinh tế cơ sở (*Trích*) 262
- Kết luận của Hội nghị Bộ Chính trị, ngày 16 tháng 9 năm 1986, bàn những biện pháp cấp bách về giá - lương - tiền (*Trích*) 264
- Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng, do đồng chí Trường Chinh, Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá V), Chủ tịch Hội đồng Nhà nước, trình bày ngày 15 tháng 12 năm 1986 (*Trích*) 267
- Phương hướng, mục tiêu chủ yếu phát triển kinh tế, xã hội trong 5 năm 1986-1990, Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng, do đồng chí Võ Văn Kiệt, Ủy viên Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá V), Phó Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng, trình bày ngày 15 tháng 12 năm 1986 (*Trích*) 271
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VI), ngày 9 tháng 4 năm 1987, giải quyết những vấn đề cấp bách về phân phối, lưu thông (*Trích*) 275
- Kết luận của Bộ Chính trị tại Hội nghị Trung ương lần thứ ba số 03-NQ/TW, ngày 28 tháng 8 năm 1987 về

- những chủ trương và biện pháp cấp bách nhằm tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương lần thứ hai (*Trích*) 279
- Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương, số 03-NQ/TW, ngày 28 tháng 8 năm 1987, về chuyển hoạt động của các đơn vị kinh tế cơ sở quốc doanh sang hạch toán kinh doanh xã hội chủ nghĩa, đổi mới quản lý nhà nước về kinh tế (*Trích*) 282
 - Quyết định của Ban Bí thư số 19-QĐ/TW, ngày 5 tháng 10 năm 1987 về chính sách đối với cán bộ, công nhân, viên chức dôi ra qua sắp xếp lại bộ máy và lao động ở các cơ quan hành chính, sự nghiệp 287
 - Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VI) về phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trong ba năm 1988-1990 và năm 1988 (*Trích*) 292
 - Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VI) số 06-NQ/TW, ngày 29 tháng 3 năm 1989, kiểm điểm hai năm thực hiện Nghị quyết Đại hội VI và phương hướng, nhiệm vụ ba năm tới (*Trích*) 295
 - Kết luận của Hội nghị Bộ Chính trị (ngày 1 và 2 tháng 6 năm 1990) số 23-NQ/TW, ngày 4 tháng 6 năm 1990 về tình hình và nhiệm vụ kinh tế - xã hội (*Trích*) 300
 - Cương lĩnh xây dựng chủ nghĩa xã hội trong thời kỳ quá độ (*Trích*) 302
 - Bản trình bày của Tiểu ban Chiến lược kinh tế - xã hội số 350/TLHN, ngày 14 tháng 8 năm 1990 về Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2000 và kế hoạch 5 năm 1991-1995 (*Trích*) 304
 - Báo cáo chính trị (*Trích*) 308

- Nghị quyết của Bộ Chính trị số 25-NQ/TW, ngày 9 tháng 2 năm 1991 về đổi mới và tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên (*Trích*) 312
- Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương (khoá VI) tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII (*Trích*) 317
- Chiến lược ổn định và phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2000 (*Trích*) 320
- Báo cáo về phương hướng, nhiệm vụ kinh tế - xã hội 5 năm 1991 - 1995 và năm 1992, (Báo cáo tại Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương) (khoá VII) (*Trích*) 323
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VII) số 02-NQ/HNTW, ngày 4 tháng 12 năm 1991 về nhiệm vụ và giải pháp ổn định, phát triển kinh tế - xã hội trong những năm 1992-1995 (*Trích*) 325
- Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương (khoá VII) ngày 20 tháng 1 năm 1994 do đồng chí Tổng Bí thư Đỗ Mười trình bày (*Trích*) 329
- Chỉ thị của Ban Bí thư số 37-CT/TW, ngày 16 tháng 5 năm 1994, về một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới (*Trích*) 332
- Phương hướng, nhiệm vụ xây dựng giai cấp công nhân trong tình hình mới (Báo cáo của Bộ Chính trị trình Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khoá VII), ngày 14 tháng 7 năm 1994 (*Trích*) 335
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VII) số 07-NQ/HNTW, ngày 30 tháng 7 năm 1994, phát triển công nghiệp, công nghệ đến năm 2000 theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và xây dựng giai cấp công nhân trong giai đoạn mới (*Trích*) 343

- Báo cáo của Bộ Chính trị trình Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VII), ngày 1 tháng 11 năm 1995, về phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 1996-2000 (*Trích*) 348
- Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng (*Trích*) 351
- Phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 1996-2000 (Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng) (*Trích*) 355
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) số 02/NQ-HNTU, ngày 24 tháng 12 năm 1996 về định hướng chiến lược phát triển khoa học và công nghệ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000 (*Trích*) 358
- Thông báo ý kiến của Bộ Chính trị số 51-TB/TW, ngày 20 tháng 3 năm 1997 về dự án Pháp lệnh nghĩa vụ lao động công ích và huy động các nguồn lực xây dựng đất nước 361
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) số 03/NQ-HNTU, ngày 18 tháng 6 năm 1997 về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (*Trích*) 363
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) số 04/NQ-HNTU, ngày 29 tháng 12 năm 1997 về tiếp tục đẩy mạnh công cuộc đổi mới, phát huy nội lực, nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế, cần kiệm để công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phấn đấu hoàn thành các mục tiêu kinh tế - xã hội đến năm 2000 (*Trích*) 383

- Chỉ thị của Bộ Chính trị số 41-CT/TW, ngày 22 tháng 9 năm 1998 về xuất khẩu lao động và chuyên gia
385
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) số 13/NQ-TU, ngày 16 tháng 8 năm 1999, một số vấn đề về tổ chức, bộ máy của hệ thống chính trị và tiền lương, trợ cấp xã hội thuộc ngân sách nhà nước (*Trích*)
391
- Phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2001-2005 (Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng) (*Trích*)
396
- Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX về phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2006-2010 tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng (*Trích*)
400
- Kết luận của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương (khóa X) số 20-KL/TW, ngày 28 tháng 1 năm 2008 về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2008-2012 (*Trích*)
402
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương (khóa X) số 25-NQ/TW, ngày 25 tháng 7 năm 2008 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (*Trích*)
407
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương (khóa X) số 27-NQ/TW, ngày 6 tháng 8 năm 2008 về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (*Trích*)
410
- Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) số 145/TLHN, ngày 25 tháng 12 năm 2008
477

về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (*Trình Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X*) (*Trích*)

417

- Kết luận của Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương (khóa X) số 37-KL/TW, ngày 2 tháng 2 năm 2009 về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020

459

Tìm đọc

Đảng Cộng sản Việt Nam

- VĂN KIẾN ĐẢNG TOÀN TẬP

- VĂN KIẾN ĐẢNG VỀ CÔNG TÁC TUYÊN GIÁO, TỔ CHỨC VÀ KIỂM TRA TRONG THỜI KỲ ĐỔI MỚI

- VĂN KIẾN ĐẢNG VỀ PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRONG THỜI KỲ ĐỔI MỚI

- VĂN KIẾN ĐẢNG VỀ PHÁT TRIỂN CÔNG NGHIỆP

- VĂN KIẾN ĐẢNG VỀ PHÁT TRIỂN NÔNG NGHIỆP

- VĂN KIẾN ĐẢNG VỀ THƯƠNG MẠI - DỊCH VỤ



8935211109469