

NHỮNG ĐIỂM

# PHÁP LÝ CĂN BẢN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

(hay phần nội dung  
căn bản của  
pháp chế lao động)

Pháp chế lao động là một định chế pháp lý mà bản chất thuộc lĩnh vực tư pháp rất phức tạp và có những yếu tố pháp lý đặc biệt vì thời tính và tập tính của nó.

Ngày nay, tất cả các quốc gia trên thế giới, kể cả những quốc gia kỹ nghệ tiên tiến như Anh, Pháp, Mỹ, Đức v.v... cũng không thể có một bộ luật lao động duy nhất áp dụng trúng chỗ tất cả các tương quan lao động. Một bộ luật chung chỉ có thể áp dụng một cách tổng quát cho những tương quan lao động, đặc biệt nhất là mới xuất hiện lại có bản văn luật pháp mới để chi phối và chế tài (đối với các quốc gia trong hệ thống pháp lý Hy-La-Greeco-Latin- thì cần sự ban hành một đạo luật mới, thí dụ như Pháp-Ý..., còn đối với các quốc gia trong hệ thống thông luật (common law) lại cần quan điểm giải thích áp dụng của cơ quan tài phán.)

## 1. Tương quan lao động

Cho tới ngày nay, lý thuyết về luật lao động cũng chưa đưa ra một định nghĩa tổng quát và có tính cách chân xác về từ ngữ “tương quan lao động” nên chỉ một đạo luật mới được ban hành là có một định nghĩa khác tức là thuộc phạm vi áp dụng chi phối và chế tài của đạo luật đó. Ngay cả hai chữ “lao động” trong luật lao động cũng chưa có một định nghĩa thỏa đáng.

Trong hai loại lao động: lao động thuần sản xuất và lao động trao đổi, loại lao động nào là chủ thể của luật lao động?

Trong cơ chế xã hội tại các nước XHCN, lao động không phải là sản phẩm trao đổi trong một tình trạng cơ chế phi thị trường, mặc dù kết quả lao động được tính ra bằng kết quả sản xuất.

Ngay cả đối với nền kinh tế phi thị trường, luật lao động có cần được xây dựng không?

Câu trả lời chính xác là “cần thiết” bởi hai lý do : một là quan niệm kinh tế chân xác nhất hiện nay : một quốc gia dù là quốc gia sống với nền kinh tế phi thị trường, nếu muốn phát triển thì chỉ có một con đường duy nhất để đi theo đà tiến hóa kinh tế chung là phát triển đầu tư và kỹ nghệ hóa xứ sở. Những thuyết phân công kinh tế như thuyết phân công kinh tế tự nhiên của thời kinh tế trọng nông, trọng thương cũng như thuyết phân công kinh tế của những lý thuyết gia kinh tế cổ điển đã tỏ ra mất thời tính. Trong giai đoạn lịch sử phát triển khoa học hiện đại, những cuộc phát minh liên tiếp về kỹ thuật khoa học (scientific technology) đã minh chứng rằng bất cứ một quốc gia dù ở tình trạng kinh tế chậm tiến cũng có thể hội nhập mọi tiến hóa chung về kinh tế : mộng phát triển kinh tế kỹ nghệ không còn bị nhận chìm trong điều kiện khó khăn và trọng đại của giai đoạn kỹ nghệ cơ khí nữa. Lịch trình phát triển kinh tế kỹ nghệ đã đi đến giai đoạn điện khí và điện tử, những điều khó khăn về kinh tế kể trên đã được hóa giải. Dù là nền kinh tế phi thị trường, một khi quyết tâm đi vào con đường kỹ nghệ hóa thì bước đầu phải là phát triển đầu tư. Muốn phát triển đầu tư thì điều kiện tiên quyết phải liên đới hợp tác với nền kinh tế thị trường và một khi hợp tác kinh tế bắt đầu thì không phải là một mà điều kiện đầy đủ phải là hai sự kiện pháp lý tất yếu phải xảy ra : luật lao động và luật phân tranh quốc tế về tư pháp...



# NHỮNG ĐIỂM PHÁP LÝ CĂN BẢN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

## PHÁT TRIỂN

Lý do thứ hai thuộc bản chất pháp lý của luật lao động.

Ngày nay các quan điểm xã hội trội yếu và cấp tiến trong lý thuyết về luật pháp đều đi đến kết luận chung: một định chế luật pháp không phải là một kiến trúc vĩnh viễn mà chỉ là một sản phẩm có đối tượng hình là con người xã hội. Bởi thế "luật kỹ nghệ" trước đã lỗi thời vì không chú trọng đến quyền lợi có tính cách xã hội của người thợ mà chỉ đặt nặng nguyên tắc tương thuận trong một khế ước trong khi toàn cảnh xã hội và tài chính của người thợ đã làm lệch hẳn sự tương thuận. Luật lao động ngày nay đặt nặng quyền lợi xã hội của người thợ. Nhất là khế ước lao động chính chỉ là hình thức một khế ước gia nhập. Tiêu chuẩn pháp lý lao động xây dựng những điều kiện tổng quát có tính tiêu chuẩn chung trở thành điều kiện hợp pháp tính để kiểm soát khế ước lao động (điểm quan trọng của pháp chế lao động tiên tiến là không xây dựng hoàn toàn trên quan điểm hình thức tức sự trao đổi lao động mà đặt nặng quyền lợi gia đình và xã hội của người thợ) ở một xã hội lấy lao động làm căn bản xây dựng thì hệ luận tất nhiên là luật lao động cũng được áp dụng trong phạm vi hoạt động lao động của xí nghiệp quốc doanh hay hợp doanh. Hiện nay, tại các quốc gia kỹ nghệ tiên tiến trong cả hai hệ thống Hy-La cũng như thông luật đều chấp nhận sự chi phối của định chế lao động trong phạm vi quốc doanh kể cả đặc nhượng công vụ. Ở đây xin nhấn mạnh đến định chế lao động. Trong pháp chế lao động có chia ra hai thành phần quan trọng:

**Phần định chế:** phần này do những đạo luật về lao động qui định những điều kiện pháp lý căn bản có tính cách cưỡng tuân đối với cả đôi bên chủ và thợ (toàn thể những đạo luật đó sắp xếp thành định chế lao động), nhà làm luật nhân danh quyền lợi xã hội đã xây dựng định chế có uy lực chế tài hữu hiệu.

**Phần khế ước:** trong phần này nguyên tắc tương thuận trong luật khế ước được tôn trọng và tạo thành quyền lợi và nghĩa vụ khế ước của đôi bên kết ước.

Trong hai phần kể trên, thì phần định chế quan trọng vì nó là điều kiện pháp định mà khế ước lao động phải tuân thủ, nếu vi phạm điều kiện pháp định này, khế ước lao động sẽ bị vô hiệu. Trờ lại câu hỏi nêu ra. Xí nghiệp quốc doanh có áp dụng định chế lao động không? Theo nguyên tắc thượng tôn pháp luật, đương nhiên xí nghiệp dù là xí nghiệp quốc doanh cũng phải tuân hành những điều kiện luật định đó, cũng như một cơ quan hành chính phải tuân hành luật pháp vậy.

Phần tương quan pháp lý lao động, trước hết phải chia ra hai lĩnh vực

quốc doanh và tư doanh.

Đối với các quốc gia thuộc khối tư bản, phần xí nghiệp do tư nhân làm chủ là chính và phần quốc doanh là biệt lệ và ngược lại, tại các quốc gia xã hội chủ nghĩa, theo một số mô hình đã tồn tại trong lịch sử, quốc doanh là chính yếu còn phần tư nhân hay hợp tác với tư nhân là biệt lệ.

Tuy nhiên khi một quốc gia muốn tiến trên con đường kỹ nghệ hóa, việc đầu tiên được gọi là giai đoạn khởi động phát triển kinh tế, đó là kế hoạch phát triển đầu tư, kế hoạch hợp tác đầu tư chính là điểm gặp gỡ đầu tiên giữa nền kinh tế thị trường và nền kinh tế phi thị trường. Trọng trường hợp này, dĩ nhiên lao động của các quốc gia có xí nghiệp ngoại quốc đầu tư tọa lạc phải được áp dụng nếu xảy ra tranh tụng và tòa án lao động của quốc gia sở tại thụ lý, theo tinh thần của cả bốn nguyên tắc trong luật phân tranh quốc tế tư pháp:

- Lea fori (áp dụng luật lệ của tòa án đang thụ lý)
- Lea loci contractus (luật nơi cấu tạo khế ước phải được áp dụng)
- Lea actus (luật nơi thi hành khế ước phải được áp dụng)
- Lea situs (luật nơi tài sản tọa lạc áp dụng)

Để phân chia các tương quan pháp lý lao động:



a. Lĩnh vực quốc nội, gồm có:

- 1) Xí nghiệp quốc doanh
- 2) Xí nghiệp hợp doanh
- 3) Xí nghiệp tư doanh

b. Lĩnh vực hợp tác đầu tư, gồm có:

- 1) Xí nghiệp do tư nhân ngoại quốc hoàn toàn làm chủ
- 2) Xí nghiệp do nước ngoài (làm chủ 100% vốn) hoàn toàn làm chủ
- 3) Xí nghiệp liên doanh (giữa quốc gia Việt Nam với một nước ngoài và tư nhân theo tỉ lệ góp vốn)
- 4) Xí nghiệp liên doanh tư nhân-trường hợp tư nhân ngoại quốc hay công ty ngoại quốc hợp tác trực tiếp với quốc gia Việt Nam.

Trong sự xác định tương quan pháp lý lao động (tức ấn định phạm vi áp dụng định chế lao động vào các tương quan lao động kể trên) thì điểm pháp lý thứ nhất nêu lên đó là vấn đề thuộc thẩm quyền chuyên biệt của nhà lập pháp chứ không thuộc quyền lập qui của chính phủ.

Điểm pháp lý thứ hai nêu ra là khi xác định tương quan pháp lý lao động là xây dựng cả một định chế xã hội quan trọng trong một quốc gia và sự thịnh vượng chung cũng tùy thuộc vào đó.

Điểm pháp lý thứ ba là riêng trong lĩnh vực tư pháp, định chế lao động phải được áp dụng một cách bao quát và phổ quát, ở đâu có thị trường lao động thì định chế lao động phải được áp dụng, bởi phần kỹ thuật pháp lý riêng, trong phạm vi nông nghiệp, thương nghiệp và công nghiệp...

## 2. Định chế lao động

Trong pháp chế lao động có hai phần: phần định chế và phần khế ước lao động.

Phần định chế này được xây dựng bởi những đạo luật lập pháp về những tiêu chuẩn lao động có hiệu lực cưỡng hành đối với hai bên tương quan lao động; pháp chế lao động của một vài quốc gia còn gọi những đạo luật này là luật bảo vệ lao động như Anh và Mỹ (protection labour law); nếu là một bộ luật lao động mới thì tất cả những tiêu chuẩn pháp lý của pháp chế lao động tại các quốc gia tiên tiến về kỹ nghệ nên tập trung lại thành một phần căn bản cho một bộ luật lao động sẽ ban hành- vừa có tính cách cấp tiến vừa không đòi hỏi nhiều công lao và thời gian khảo cứu của các thẩm phán. Thí dụ vì tiêu chuẩn bảo vệ sức khỏe của thợ thuyền mà nước Anh đã phải ban hành tới 12 đạo luật và phải mất một thời gian dài là 118 năm (từ đạo luật hầm mỏ ban hành năm 1842 đến đạo luật bảo vệ sức khỏe và an sinh của thợ ban hành năm 1961), đã đặc biệt tránh được sự phản ứng chậm chạp của định chế luật pháp.

### a. Về an sinh, vệ sinh

Phần định chế lao động sẽ dự liệu những điều khoản cấm các cơ xưởng kỹ nghệ kiến trúc trên diện tích hẹp mà chứa một số lượng lớn thợ hoạt động; phải ấn định một số lượng bao nhiêu thước khối cho một người thợ chiếu theo đề nghị của sở vệ sinh; cấm xây cất bằng những vật liệu thiếu an toàn sinh mạng, nguy hiểm có tính cách hiển nhiên. Những cơ xưởng chế biến hóa chất hoặc sản phẩm được tạo thành qua diễn tiến biến hóa hóa chất đều phải được cơ sở vệ sinh xác nhận và chấp nhận có an toàn với những biện pháp cấp cứu thích ứng, thí dụ đạo luật kỹ nghệ tại Anh quốc năm 1937 cấm các xưởng chế tạo diêm quẹt không được sử dụng bạch diêm (white phosphorus). Cơ xưởng kỹ nghệ phải có chương trình huấn luyện cho thợ một cách hữu hiệu khi sử dụng những máy móc nhất là máy tự động dễ tạo nguy hiểm cho sinh mạng và thân thể của người thợ; phải có một hệ thống cứu hỏa thích hợp, một hệ thống cấp cứu tai nạn đầy đủ và do vậy nhà lập pháp phải tham chiếu phúc trình của cơ sở vệ sinh và y tế trước khi ban hành luật...

Nhiều đạo luật về bảo vệ an toàn (security) của những quốc gia kỹ nghệ

Xem tiếp trang



tiền tiến còn qui định thật chi tiết như nếu cơ xưởng kỹ nghệ có điều chế hay sử dụng hoá chất, hoá chất A thì công nhân phải được cung cấp quần áo, bao tay, mũ đội v.v... loại gì nếu là hoá chất loại B thì công nhân phải được cung cấp quần áo loại gì, khi di chuyển một vật nếu cần nặng tới mức nào thì phải dùng xe đẩy, xe kéo...

### **b. Về lương bổng và tổng số giờ làm việc trong một tuần lễ của người thợ**

Vấn đề lương bổng và tổng số giờ làm việc trong một tuần là phần quan trọng trong định chế lao động vì nó liên hệ tới lịch sử xã hội thời phát triển kỹ nghệ, nó là điểm pháp lý của ba luận cứ khác nhau. Một lập luận cho rằng việc ấn định lương, bổng và số giờ làm việc trong một ngày hay trong một tuần lễ hoàn toàn thuộc ý muốn của đôi bên kết ước thể hiện qua sự tương thuận; đây là lập luận xây dựng trên luật khế ước và là của lý thuyết "laissez faire" (để cho các bên liên hệ tự lo liệu với nhau) trong giai đoạn đầu của thời cách mạng kỹ nghệ. Một lập luận khác cho rằng trong tương quan lao động, người thợ luôn luôn ở trong tình trạng mất thăng bằng vì bị áp lực nặng nề bởi sự nghèo đói, ngoài ra chỉ là thành phần gia nhập trong khế ước lao động. Khế ước lao động thường là bản văn được soạn thảo trước, người thợ trước sự thúc đẩy của tình trạng túng thiếu và chỉ được quyền trả lời chấp thuận hay không chấp thuận, sẽ không có sự chọn lựa khác hơn phù hợp với ý muốn kết ước của mình. Lập luận thứ ba cho rằng phải chia vấn đề lương bổng thành hai mức khác nhau: mức lương tối thiểu và mức lương trên mức tối thiểu. Mức lương tối thiểu thuộc quyền ấn định của cơ quan lập pháp và trở thành điều kiện có tính chất cưỡng tuân đối với hai bên kết ước và sự điều chỉnh mức lương tối thiểu của công nhân cho phù hợp với mức sống hiện tại cũng thuộc thẩm quyền chuyên độc của cơ quan lập pháp. Riêng mức lương trên mức tối thiểu, nhà làm luật dành lại lĩnh vực luật khế ước tức sự thăng tiến mức lương là do sự thoả thuận của cả hai bên: phía thợ thường có công đoàn đại diện để kết ước với chủ nhân. Lập luận thứ ba này cũng chia ra hai trường hợp khác nhau, trường hợp thẩm quyền ấn định mức lương tối thiểu và mức độ gia tăng lương thuộc thẩm quyền chuyên độc của quyền lập pháp, đó là tại Anh và nhất là tại Mỹ.

Trường hợp ấn định mức lương tối thiểu và thang lương thuộc thẩm quyền lập quy của chính phủ (cơ quan hành pháp), đó là cách áp dụng ở Pháp và ở một số quốc gia châu Âu.

Chẳng hạn tại Mỹ, hai đạo luật về lương bổng 1935 và 1936 cho rằng việc ấn định mức lương tối thiểu và tổng số giờ làm việc trong một tuần lễ là thuộc thẩm quyền của chính quyền (hành pháp) nhưng hai đạo luật kể trên trở nên không còn cần thiết khi tối cao pháp viện bên vực quan điểm của luật FAIR LABOR STANDARDS 1938, nhất là luật này còn dự liệu sự chế tài hình sự đối với chủ nhân vi phạm như trường hợp cưỡng bách lao động hay trả lương dưới mức tối thiểu do luật định.

Về số giờ làm việc trong một ngày hay trong tuần lễ là một diễn tiến lịch sử đấu tranh giữa giai cấp lao động và giới chủ nhân. Cuộc đấu tranh này trong lịch sử phần thắng nghiêng về phía thợ thuyền là bởi kết quả đấu tranh của phong trào xã hội Anh và Pháp và còn liên hệ mật thiết với lịch sử chính trị kinh tế xã hội nữa.

Đầu thời cách mạng kỹ nghệ, số giờ làm việc trong một ngày được các chủ xí nghiệp ấn định 16 giờ mỗi ngày kể cả trẻ em và đàn bà. Robert Owen đôn nỗ lực cho cuộc đấu tranh lao động xã hội này nhưng không thành công, mãi tới năm 1847 dự luật 10 giờ lao động một ngày của Sir James Graham mới được chấp nhận thi hành...

Luật Fair Labor Standards của Mỹ lại tính tổng số giờ làm việc trong một tuần lễ gồm 5 ngày làm việc từ thứ hai đến thứ sáu là 40 giờ; tổng số giờ 40 là số giờ tối đa, nếu chủ bắt thợ làm trên 40 giờ sẽ bị chế tài bằng cách phải trả khoản lương phụ trội, một giờ lương phụ trội bằng 1 cộng thêm 1/2 số lương giờ căn bản hoặc cao hơn. Trong 2 năm đầu làm việc, tổng số làm việc trong một tuần lễ là 44 giờ, năm thứ 3 là 42 giờ, năm thứ bốn và kể tiếp, tổng số giờ làm việc trong một tuần là 40 giờ.

Tại Anh quốc, luật lao động qui định về tổng số giờ làm việc của công nhân được chia ra nhiều tổng số giờ khác nhau có khi tùy thuộc vào nam nữ phái, thanh niên và thiếu niên, tùy thuộc vào bản chất của loại lao động.

Luật cơ xưởng kỹ nghệ Anh quốc ấn định tổng số tối đa trong một tuần lễ là 48 giờ làm việc hoặc không quá 9 giờ trong một ngày. Cấm làm việc liên tục quá 4 giờ và 1/2 giờ mà không có giờ nghỉ giải lao. Giờ ăn trưa phải áp dụng thống nhất trong một xưởng thợ, không có tình trạng lớp thợ này nghỉ ăn trưa trong khi lớp thợ khác còn tiếp tục làm việc.

Luật lao động của phụ nữ và trẻ em được ban hành kể từ năm 1919 còn tiếp tục duy trì liên tục về các điều khoản cấm, như không được sử dụng phụ nữ và trẻ em vào thời gian lao động ban đêm. Thời gian ban đêm được luật nói trên ấn định từ 10 giờ đến 5 giờ sáng hôm sau.

Ngoài ra, tổng số làm việc tại các hầm mỏ cũng ngắn hơn tổng số giờ lao động của công nhân hoạt động bình thường.

### **c. Vấn đề bảo hiểm của giới lao động**

Ngày nay tất cả quốc gia kỹ nghệ trên thế giới đều qui định khá đầy đủ về việc bảo hiểm mức độ an toàn đối với đời sống của giới lao động, sau khi tất cả mọi nơi đều dùng chữ lao động với nghĩa bao quát bao gồm cả lao động chân tay và lao động trí thức với việc ấn định mức độ quyền lợi chung. Những định chế lao động cấp tiến đó đã diễn tả được các giá trị xã hội của những luật lệ lao động mới.

Về phương diện lịch sử, nước Đức dưới thời Prince Otto-Von Bismarch là quốc gia đầu tiên trên thế giới xây dựng chính sách an sinh xã hội, sau phong trào cách mạng Âu Châu 1848. Kể từ 1883, trong chương trình an sinh xã hội của quốc gia có chính sách an toàn lao động (social insurance for labour). Kế tiếp, Anh quốc là quốc gia có cả một định chế pháp lý về an toàn lao động thực sự cấp tiến làm khuôn mẫu cho chính sách lao động của toàn thế Âu Châu.

### c.1. Bảo hiểm y tế

Ngày nay chương trình bảo vệ sức khoẻ của cá nhân người thợ cũng như những thành viên trong gia đình còn thuộc trách nhiệm nuôi dưỡng của người thợ, là một chính sách chung của hầu hết các quốc gia kỹ nghệ tiên tiến. Tuy nhiên, phương cách bảo vệ sức khoẻ cho người thợ của các quốc gia không hoàn toàn giống nhau bởi điểm căn bản là tổ chức cơ sở y tế công cộng.

Thí dụ tại Pháp và một số quốc gia Âu Châu vốn đã có sẵn căn bản tổ chức y tế công cộng hữu hiệu, tổ chức y tế công cộng phục vụ miễn phí thuộc chính sách xã hội của quốc gia đó và trong đó có những bệnh nhân là nhân công. Trường hợp này chính quyền đã chịu trách nhiệm bảo hiểm y tế thay thế cho giới chủ nhân kể từ thế kỷ 19 vì trước đó chương trình y tế thường do các giáo phận đảm nhận theo tinh thần xã hội của Đa tôn giáo như tại Pháp và tại Ý. Đức quốc là quốc gia đầu tiên đứng ra tổ chức y tế công cộng, đạo luật y tế công cộng có một phần riêng qui định về bảo hiểm sức khoẻ, bảo hiểm tàn tật cho công nhân... (1883).

Đối với những quốc gia không tổ chức y tế công cộng, thường chính quyền chịu trách nhiệm tài chính đài thọ y phí và chia ra nhiều trường hợp khác nhau vì tuổi tác và điều kiện xã hội v.v... và luật lao động của các xứ này đều buộc chủ nhân phải trách nhiệm tài chính về y phí cho công nhân dưới quyền điều khiển của mình, thí dụ tại Hoa Kỳ.

Tại Anh, chương trình bảo hiểm y tế cho thợ thuyền được qui định trong luật bảo hiểm British National Insurance Act 1911 và được tu chỉnh bởi luật National Health Service Act 1946.

Tại Liên bang xô-viết, luật lao động ban hành năm 1922 trong đó có phần qui định chương trình bảo hiểm y tế cho giới công nhân, buộc chủ nhân phải đài thọ y phí cho thợ tới mức tối đa bằng 22% tổng số lương đã trả cho người thợ đó. Bộ luật lao động này còn được tái xác nhận hiệu lực bởi chính Liên pháp năm 1936 (tu chính)..., ngoài chương trình bảo hiểm (y tế) sức khoẻ cho công nhân và gia đình thuộc quyền, còn đặc biệt là chương trình bảo hiểm tai nạn lao động cho công nhân.

### c.2 Bảo hiểm tai nạn lao động

Có thể nói được tất cả các bộ luật lao động có tính chất xã hội cấp tiến đều dự trù những chi tiết về định nghĩa tai nạn lao động, về quyền được hưởng bồi thường thiệt hại vật chất nghề nghiệp và tinh thần cho công nhân thợ nạn trong khi làm việc. Không có bộ luật lao động nào mà không dự liệu phần bảo hiểm tai nạn lao động cho công nhân.

Các bộ luật lao động mới đều định nghĩa tai nạn lao động trên các yếu tố:

*Thứ nhất:* nạn nhân phải là công nhân của một xí nghiệp mà xí nghiệp đó chịu trách nhiệm an toàn lao động cho người thợ thuộc quyền; điều kiện đặt ra nạn nhân phải là công nhân của xí nghiệp bị đơn là để phân biệt với những trường hợp tai nạn xảy ra trong khi người thợ thi hành công việc lao động của xí nghiệp nhưng gây thiệt hại, thương tích hay thiệt hại cho một nạn nhân mà nạn nhân này không phải là công nhân trong xí nghiệp bị đơn, nội vụ tranh tụng thuộc thẩm quyền tòa án khác hơn tòa án lao động.

*Thứ hai:* tai nạn xảy ra trong lúc thi hành nhiệm vụ lao động của người thợ, trường hợp này cũng như trường hợp kể trên; nếu tai nạn xảy ra ngoài phạm vi thi hành lao động thì nạn nhân không được hưởng quyền được bồi thường lao động.

*Thứ ba:* nếu tai nạn lao động xảy ra do sự quá thất (sai sót) của người thợ, trường hợp này chủ xí nghiệp có được miễn trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động. Thực ra vấn đề xét về lỗi là thuộc thẩm quyền chuyên độc của thẩm phán xử đoán nội vụ. Đối với luật gia, vấn đề chỉ cần xét tới là nhà lập pháp dựa theo lý thuyết nào trong khi qui định về trách nhiệm lao động.

Trong phạm vi luật tư pháp, phần luật khế ước luôn luôn có 2 quan điểm đối nghịch của hai hệ thống lý luận xây dựng trên hai căn bản khác nhau.

Học thuyết quá thất xây dựng trên sự quá thất của đôi bên trong một bên đối tượng để phân chia trách nhiệm bồi thường thiệt hại. Nếu ngả theo lý luận này thì thẩm phán có quyền hạn rộng rãi để xác định và qui trách bởi mức độ bồi thường sau khi xác định sẽ được chia theo tỉ lệ trách nhiệm của 2 bên nguyên cũng như bị đơn. Thí dụ, trường hợp một người thợ vì cầu thả, bất cẩn hay không tuân hành những qui luật an toàn về máy móc đang sử dụng mà gây ra tai nạn thì trách nhiệm một phần lớn qui trách cho nạn nhân.

Về phương diện luật lao động, lý luận này tỏ ra không có ảnh hưởng nhiều đối với các pháp đình lao động nhất là vào cuối thế kỷ hai mươi. Với lý luận về trách nhiệm vô lỗi, phải nói ngay ra rằng, luận lý này không có ảnh hưởng mạnh trong phạm vi luật khế ước nhưng lại được chấp nhận trong các bản án của các tòa án lao động

mới xử đây bởi lý do trong các hoạt động của các xí nghiệp vì lý do đặc biệt thường hay xảy ra tai nạn lao động vì sự rủi ro hơn là do lỗi, thí dụ cơ sở kỹ nghệ hầm mỏ, cơ sở biến chế hoá chất, cơ sở sử dụng những máy móc nặng nhưng điều khiển bằng điện tử. Căn cứ trên thống kê tai nạn lao động, đa số đều bắt nguồn từ sự rủi ro.

Ngày nay, với khuynh hướng xã hội cấp tiến càng ngày phát triển, các pháp chế đang tìm cách giản dị hoá thủ tục xét xử, đơn giản tổ tụng với mục đích xã hội hơn pháp lý là làm sao cho người thợ cấp thời được hưởng bồi thường tai nạn lao động nếu may thay còn sống sót.

Vào đầu giai đoạn đầu của cuộc cách mạng kỹ nghệ, nhất là vào giai đoạn chính trị nêu cao nhân quyền nhưng thi hành chậm chạp thì một công nhân tại một cơ sở xí nghiệp ở Manchester, Anh Quốc vào cuối thế kỷ thứ 19 và đầu thế kỷ thứ 20 chẳng hạn, gặp rủi ro tai nạn trong lúc hành nghề, họ bị khó khăn trong việc hưởng bồi khoản vì trước hết nạn nhân phải chứng minh được rằng, chủ nhân xí nghiệp đã tặc trách trong việc thi hành cung cấp những biện pháp an ninh, tại chỗ làm việc, an ninh về dụng cụ phải sử dụng; ngoài ra nguyên đơn còn có nhiệm vụ phải chứng minh, mà bất nguyên đơn phải có trách nhiệm chứng minh lỗi của bị đơn là điều trái với nguyên tắc pháp lý căn bản: "Kẻ nào muốn thoát trách nhiệm thì hãy minh chứng điều đó..." và còn phải chứng tỏ rằng tai nạn đó không do sự bất cẩn của mình hay của đệ tam nhân (thợ bán).

Từ cuối thế kỷ XX, các pháp đình dù trong hệ thống pháp lý nổi tiếng chậm chạp của Hy-La cũng đã phải cải tiến cùng theo với pháp chế lao động mới cũng như học thuyết có đặc tính xã hội chấp nhận trách nhiệm vô lỗi trong phạm vi luật lao động và xúc tiến thủ tục quyết định về bồi khoản thật nhanh chóng cho công nhân. Đặc biệt là hầu hết các quốc gia hội viên của tổ chức lao động quốc tế ILO, đã thúc đẩy giới chủ nhân nhiều quốc gia đặt ra điều kiện pháp lý, tổ chức bảo hiểm tai nạn lao động bởi sự liên hợp của giới chủ nhân xí nghiệp và do đó việc thi hành bồi khoản được giản dị và nhanh chóng hơn.

Tại Hoa Kỳ, luật lệ về bồi thường tai nạn lao động cũng gần giống như Anh quốc. Hai đạo luật cấp tiến của Maryland ban hành năm 1902 và của tiểu bang Montana 1909 xây dựng trên lý luận về "trách nhiệm vô lỗi" còn bị coi là bất hợp hiến; mãi đến 1948 ngành lập pháp các tiểu bang mới soạn thảo và ban hành luật lệ về bồi thường tai nạn lao động.

### 3.3 Bảo đảm an sinh và vấn đề bảo hiểm thất nghiệp

Kể từ giữa thế kỷ 20, với tinh thần dân chủ chính trị và phong trào nhân quyền xã hội phát triển, các xứ kỹ nghệ đã đưa ra chính sách bảo đảm an sinh xã hội và kinh tế cho cá nhân cũng như gia đình thuộc trách nhiệm của người thợ. Chính sách này dựa theo tiêu chuẩn kinh tế và xã hội được chia ra: bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm an sinh lúc tới tuổi không còn sản xuất (ngay cả tuổi tối đa sản xuất cũng do quyết định của nhà lập pháp, tùy theo tình trạng kinh tế quốc gia).

Về bảo hiểm thất nghiệp, tại các quốc gia kỹ nghệ, nhất là những nước có nền kinh tế kỹ nghệ tiên tiến đều phải trải qua những giai đoạn kinh tế thăng trầm. Trong giai đoạn kinh tế bất thường là giai đoạn trầm trệ, và hệ quả trầm trọng của giai đoạn kinh tế sa đọa là nạn nhân công thất nghiệp, nạn thất nghiệp được các nhà kinh tế coi như hệ quả đương nhiên của giai đoạn kinh tế xuống dốc tại các xứ kỹ nghệ, một hiện tượng không thể tránh được của nền kinh tế kỹ nghệ. Đối với quốc gia sống với nền kinh tế nông nghiệp, tình trạng thất nghiệp ít xảy ra mà trái lại tình trạng khiếm dụng lao động lại có tính cách thường trực và tất yếu - tình trạng thất nghiệp là hệ quả của sự mất thăng bằng kinh tế và đồng thời là nguyên nhân gây xáo trộn xã hội. Luật lao động tại các quốc gia kỹ nghệ tiên tiến đều qui định tỉ mỉ một chương trình bảo đảm an sinh cho công nhân thất nghiệp nhằm mục đích ngăn cản bớt tính cách trầm trọng của giai đoạn kinh tế bất thường này về phương diện xã hội. Nhà lập pháp tại các quốc gia kỹ nghệ đều công nhận trách nhiệm của chính quyền trong việc tài trợ cho công nhân trong thời gian thất nghiệp.

Tại Anh quốc, từ năm 1919 đến 1930 (tức giai đoạn kinh tế trầm trệ của cả các quốc gia Tây Âu), nhà lập pháp đã phải đưa ra tất cả 22 đạo luật qui định về tình trạng thất nghiệp và công nhân được hưởng bồi khoản bảo hiểm thất nghiệp bởi quốc gia.

Tại Hoa Kỳ, chính phủ phải khuyến khích và chia sẻ trách nhiệm xã hội đối với công nhân thất nghiệp như đạo luật The Social Security Act of 1935. Công nhân lâm vào tình trạng thất nghiệp được hưởng một ngân khoản tính theo tỉ lệ với số lương hàng tuần mà người thợ đã lãnh được. Ngân khoản này chỉ được hưởng trong thời gian hạn định (2).

TTN.

(1) Tiếp theo loạt bài "Ý niệm về luật lao động" - PTKT từ số 6, tháng 1/91

(2) Còn tiếp một kỳ: D. NGHIỆP ĐOÀN; E. ĐÌNH CÔNG VÀ ĐÓNG CỬA CƠ SỞ KỸ NGHỆ.