

NHỮNG ĐIỂM

PHÁP LÝ CĂN BẢN CỦA
LUẬT LAO ĐỘNG

(Tiếp theo và hết)

□ THẠCH TRUNG NHÂN



D. NGHIỆP ĐOÀN

Thợ thuyền vì quyền lợi chung về nghề nghiệp liên kết thành những nghiệp đoàn, những liên đoàn hợp lại với nhau thành công đoàn. Hiện tượng liên kết đồng nghiệp là hiện tượng tự nhiên để bảo vệ quyền lợi chung đã xuất hiện ngay từ giai đoạn nền kinh tế kỹ nghệ bắt đầu phát triển và thịnh vượng, sớm nhất tại Âu châu là phong trào nghiệp đoàn của Pháp 1820 rồi lần lượt phát triển khắp các quốc gia kỹ nghệ.

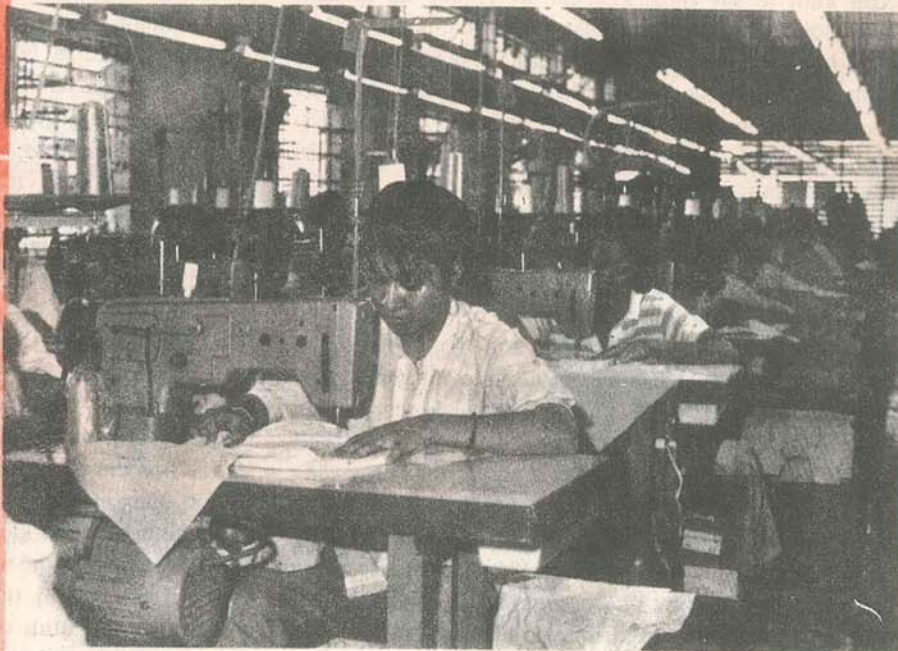
Phong trào công đoàn là hiện tượng tất nhiên không thể chối bỏ được ở một nền kinh tế kỹ nghệ còn là cái diện nhân quyền của giới công nhân. Khi phát triển tại khắp các quốc gia trên thế giới, nó còn trở thành hình thức tổ chức quốc tế công đoàn.

Tại Pháp (Pháp là quốc gia thứ hai sau Anh ứng dụng cách mạng kỹ thuật vào kỹ nghệ để canh tân và kỹ nghệ hóa đời sống kinh tế Pháp) ngay từ thập niên đầu của thế kỷ 19 với kỹ nghệ chế tạo vải, len, tơ, hai thị trấn phát triển kỹ nghệ đầu tiên là Paris và Lyons, nên tại hai thị trấn này, nghiệp đoàn thợ thuyền bắt đầu thành hình rất sớm từ năm 1820, nhưng thời gian đầu thiếu tổ chức, thiếu hướng dẫn cho đến phong trào cách mạng toàn diện Âu châu với sự tham gia tích cực của phong trào xã hội cấp tiến. Cũng từ đó nghiệp đoàn tại Paris và Lyons đã liên hợp thành công đoàn (syndicats). Trong phong trào cách mạng tại Âu châu, người ta đã thấy những tay chuyên hoạt động chính trị dắt thợ thuyền tích cực tham gia sinh hoạt chính trị nên khi cuộc cách mạng chính trị không thành công kéo theo sự sụp đổ của công đoàn thành lập năm 1848. Đến năm 1893, một công đoàn khác được thành lập, liên hiệp các nghiệp đoàn địa phương lại thành công đoàn

Fédération des Bouviers du Travail và viết tắt là FB. Công đoàn này càng ngày càng phát triển đến năm 1906 trở thành một lực lượng công nhân của toàn thể nước Pháp và đổi tên thành Confédération Générale du Travail (CGT). Từ đó, phải thành thật nhận rằng CGT không còn giữ được tính cách khách quan nghề nghiệp nữa mà bị chính trị khuynh đảo và bị chia làm ba thành phần đối nghịch nhau không phải vì quyền lợi nghề nghiệp mà vì chính kiến. Sự thăng trầm của tổ chức công đoàn Pháp cũng như sự triển miên biến thiên chính lịch sử Pháp kéo dài cho mãi tới năm 1955 - 1958 mới khá ổn định vào thời chính quyền De Gaulle.

Tại Đức, lịch sử về quyền tổ chức nghiệp đoàn cũng thăng trầm như chính lịch sử nước Đức. Mặc dù tổ chức nghiệp đoàn đã hình thành từ năm 1848 vào đầu thời điểm nền quân chủ Đức quốc đang có thái độ hăm dọa trước phong trào xã hội đang đưa ra một vài cách nhất thời nhằm xoa dịu sự chống đối vương quyền nhưng thực tế, chính quyền đang tìm cách làm suy yếu phong trào nghiệp đoàn tại đây. Rồi đến giai đoạn chính quyền Bismarck (1818 - 1890) nghiệp đoàn hoàn toàn bị giải tán. Đến năm 1918 trước sự sụp đổ của quốc gia phiệt Đức, chính quyền Weimar khuyến khích thành lập nghiệp đoàn nhưng tức thay hội viên đã bị tan hàng ngũ. Tiếp theo đến giai đoạn Đức quốc xã nắm quyền hành chính trị, Hitler và Nazi tiêu diệt hoàn toàn nghiệp đoàn và thay thế bằng Nội trận lao động Đức quốc, một sản phẩm do Nazi trực tiếp điều hành không thể coi là nghiệp đoàn thực sự của công nhân.

Tại Anh quốc, phong trào nghiệp đoàn xuất hiện từ những năm đầu thế kỷ thứ 19 là tiền thân của tổ chức tân nghiệp đoàn vào giai đoạn kỹ nghệ tư bản thế kỷ thứ 20. Trong giai đoạn đầu đó, nghiệp đoàn chỉ



hình thức hiệp hội những người thợ, người thợ theo nghĩa cổ điển (người thợ với thủ xảo chứ không phải người thợ với kỹ nghệ máy móc). Đến giai đoạn tân kỹ nghệ, nghiệp đoàn cũ trở thành nghiệp đoàn của người thợ tại các xí nghiệp lớn - bởi vì đến giai đoạn tư bản kỹ nghệ, sự phân chia thành hai giai cấp quá rõ rệt với quyền lợi tương phản: một bên là giới chủ nhân và đối nghịch là thợ thuyền.

Có thể căn cứ vào định chế lao động Anh quốc để chia tổ chức nghiệp đoàn xứ này thành ba giai đoạn:

Giai đoạn I là giai đoạn đầu thế kỷ thứ 19 với sự phát triển tổ chức nghiệp đoàn theo hình thức sinh hoạt riêng của nghề nghiệp và của tính địa phương, theo thời gian thì có thể tính từ đầu thế kỷ thứ 19 đến giữa thế kỷ thứ 19, vào năm 1850. Trong giai đoạn này, nghiệp đoàn tại Anh đều hoạt động dưới trướng của do sự điều hướng của chiến sĩ xã hội Robert Owen mà mang một tên chung là GRAND NATIONAL CONSOLIDATED TRADES UNION, chính thức bắt đầu hoạt động từ năm 1834. Trong giai đoạn này, nghiệp đoàn tại Anh quốc chịu ảnh hưởng ý thức đạo đức xã hội của Robert Owen. Ông chủ trương tổ chức nghiệp đoàn là quyền tự do của công nhân. Nghiệp đoàn đại diện trực tiếp công nhân ký kết khế ước với chủ nhân trong ý niệm bình đẳng về quyền lợi. Tuy nhiên Robert Owen chủ trương giai cấp chủ và thợ sống chung hòa bình để kiến tạo sự thịnh vượng chung; ông tổ chức nghiệp đoàn nhưng ông chống sự thù hận giai cấp, định hướng để đi đến một kết quả công bằng trong tình anh

em.

Giai đoạn II đến năm 1845, một tổ chức nghiệp đoàn lao động mới là NATIONAL ASSOCIATION OF UNITED TRADES FOR THE PROTECTION OF LABOUR được tổ chức hoạt động thay thế cho tổ chức nghiệp đoàn do Robert Owen lãnh đạo nhưng tổ chức nghiệp đoàn mới này lại bị hủy bỏ sau thời gian hoạt động ngắn là 5 năm.

Giai đoạn III, hoạt động nghiệp đoàn trở nên phức tạp, mỗi lãnh vực nghề nghiệp có một nghiệp đoàn riêng, có mục đích và hoạt động riêng; mỗi nghiệp đoàn có chính sách bảo vệ quyền lợi riêng của nghề nghiệp như hạn chế số thợ vào học nghề.

Trong cuộc đấu tranh về quyền nghiệp đoàn, cho tới năm 1871, các nhà lập pháp mới hợp pháp hóa quyền nghiệp đoàn bằng đạo luật TRADE UNION ACT năm 1871. Từ đó cho tới giữa thế kỷ thứ 20, sau đệ nhị tiếu chiến, các nhà lập pháp đã đưa ra rất nhiều đạo luật để thay đổi tổ chức sinh hoạt cũng như quy chế của nghiệp đoàn.

Tại Hoa Kỳ, phong trào tổ chức nghiệp đoàn của thợ thuyền đã được phát triển từ đầu thế kỷ thứ 19 (1820) cùng lúc với Pháp nhưng trong thời gian đầu, tổ chức nghiệp đoàn khó phát triển vì một số đạo luật tìm cách hạn chế quyền tự do lập nghiệp đoàn, nhất là giai đoạn kinh tế suy thoái từ 1890 đến 1900, số công nhân bị thất nghiệp quá lớn, nghiệp đoàn thợ thuyền là một phần trong sinh hoạt của thị trường lao động tất nhiên sẽ bị ảnh hưởng không tốt trong giai

đoạn kinh tế suy thoái khá lâu đó. Nhưng kể từ năm 1900 đến 1914 trước đệ nhất thế chiến, kinh tế khá quan hơn, con số hội viên của nghiệp đoàn thời trước cũng gia tăng đáng kể từ khoảng 1 triệu hội viên đầu năm 1900, đến 1919 tăng gấp 3 lần và tổ chức nghiệp đoàn được ứng dụng trong mọi lãnh vực kỹ nghệ, tiêu biểu và mạnh nhất là kỹ nghệ khai thác than đá. Đặc biệt trong giai đoạn đệ nhất thế chiến 1914 - 1919 - 1920, con số hội viên nghiệp đoàn từ 2 triệu rưỡi tăng lên đến 5 triệu 35 ngàn. Đến năm 1929, kinh tế Hoa Kỳ suy thoái trầm khốc rồi tổ chức nghiệp đoàn cũng bị ngưng phát triển theo. Cho tới thời tổng thống Roosevelt với thế chiến thứ hai đã thúc đẩy phong trào nghiệp đoàn tại Hoa Kỳ phát triển mau lẹ, con số hội viên lúc này lên tới 18 triệu. Tổng thống Roosevelt khuyến khích và ủng hộ làm cho phong trào ngày càng phát triển đưa ra những đạo luật xác nhận quyền tự do nghiệp đoàn của thợ thuyền, thí dụ đạo luật lao động NIRA ban hành 1933 (National Industrial Recovery Act) tuyên nhận công nhân có quyền tự do lập nghiệp đoàn và cử đại diện chính thức để điều hành thị trường lao động. Thợ thuyền được tự do và không bị khống chế từ giới chủ nhân...

Đặc biệt Tổng thống John F. Kennedy đã ban hành một đạo luật mặc dầu hội nghị lập quy 17-Jan-1962 (luật do chính phủ soạn thảo và ban hành) xác nhận quyền tự do nghiệp đoàn của nhân viên thuộc liên bang, một bước tiến thực sự quan trọng trong lãnh vực định chế lao động đi từ tư pháp sang công pháp. Từ đạo luật tiêu chuẩn đó, cơ quan luật pháp các tiểu bang kể cả các đô thị cũng tiếp tục xác nhận quyền tự do nghiệp đoàn của nhân viên chính quyền địa phương...

E- ĐÌNH CÔNG VÀ ĐÓNG CỬA CƠ SỞ KỸ NGHỆ (TẠM THỜI) (STRIKES AND LOCKOUTS)

Đình công và đóng cửa hãng là hai tình trạng đặc biệt trong luật lao động lao công gây ra những hệ quả kinh tế - xã hội và pháp lý.

Đình công là quyết định tạm thời ngưng hoạt động của phía thợ thuyền với nhiều mục đích khác nhau, có khi đòi tăng mức lương hiện tại, có khi đòi hỏi cải thiện sinh hoạt trong xí nghiệp, hoặc để phản đối chủ nhân về một quyết định nào có hại cho quyền lợi công nhân, cũng có khi để trừng phạt một quyết định kỳ luật bất công của chủ đối với thợ; và của phía chủ nhân, cũng có những mục đích của nó như thợ sản xuất không đủ tiêu chuẩn hay mức lương quá cao so với mức sống chung hiện tại hay để trừng phạt thợ về cuộc đình công đã xảy ra (ở đây không đề cập tới mọi hình thức đóng cửa hãng một cách đặc biệt do thợ hành động, đó là trường hợp đình công, đóng cửa hãng và chiếm đóng

cơ xưởng - loại đình công bạo động và chiếm cơ sở x nghiệp thường được coi là hành vi phạm pháp).

Vấn đề nêu ra là đình công và đóng cửa cơ sở x nghiệp nêu trên có hợp pháp hay không? Có phải là một trong những quyền lao động không?

Câu trả lời không thể đơn giản được vì vấn đề này tùy thuộc bản chất, mục đích và tình trạng của cuộc đình công và đóng cửa hãng. Ở đây chỉ nêu ra đặc tính pháp lý căn bản của vấn đề nêu trên.

Khế ước lao động là loại khế ước đặc biệt. Sự thi hành khế ước thường đòi hỏi thời gian dài và đơn vị thời gian áp dụng thường là hàng năm. Vì thời gian thi hành dài nên trong khi thi hành có nhiều tình trạng bất thường xảy ra ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng thi hành khế ước, nhất là đối với tình trạng kinh tế. Vì vậy học thuyết về luật lao động nhìn nhận đình công và tạm đóng cửa hãng là những biện pháp cần thiết để điều chỉnh các điều kiện và khả năng thi hành khế ước và sự hoàn thành khế ước mới là mục đích chính. Nhắc lại kể từ sau đệ nhị thế chiến, do hậu quả trầm trọng của những cuộc đình công lớn về mặt kinh tế-pháp lý nhất là trật tự xã hội, chính quyền đều tham dự trực tiếp vào cuộc bàn thảo, tranh luận để chia ra những biện pháp hoà giải sự mâu thuẫn của hai bên chủ và thợ.

Ngày nay, tất cả định chế lao động tại các quốc gia kỹ nghệ đều nhìn nhận quyền đình công và đóng cửa tạm thời cơ sở kỹ nghệ để đôi bên thương thảo tạo ra những điều kiện mới nhằm để đảm bảo thi hành khế ước lao động hơn.

Hơn nữa, trong phạm vi luật khế ước, một nguyên tắc pháp lý căn bản có giá trị như chân lý luôn luôn được tôn trọng: "IMPOSSIBILUM NULL OBLIGATIO EST" — không thể có nghĩa vụ thi hành những điều không thể thi hành được. Học thuyết quan điểm án lệ trong lãnh vực luật khế ước dân sự thương sự và lao động đã giải thích tình trạng bất khả thi trong nhiều trường hợp trong đó có trường hợp nếu có những sự kiện mới làm cho sự thi hành phi tới mức quá độ hay phải trả một giá phi lý (practic impossibility) thì những sự kiện này được coi như bất khả thi, ngoại trừ trường hợp có sự đồng thuận để điều chỉnh lại các điều kiện thi hành của hai bên hoặc giả được coi là một trường hợp vô hiệu của khế ước.

Quyền đình công là quyền thương thảo lao động của tập thể nghiệp đoàn được tổ chức lao động quốc tế ILO ghi trong hiến ước bổ túc năm 1940 và có tên là "Convention on the Right to Organize and Bargain Collectively".

8. PHÁT TRIỂN KINH TẾ