

PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG NHÌN TỪ GÓC ĐỘ THỰC TIỄN

TS. ĐÀO THỊ HẰNG *

1. Đình công là hiện tượng quen thuộc đối với người lao động ở nhiều nước trên thế giới nhưng đối với Việt Nam đây là vấn đề còn khá mới mẻ. Kể từ năm 1995, đình công được thừa nhận là quyền của người lao động, được chính thức quy định tại Điều 7 Bộ luật lao động. Trong Bộ luật lao động và Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động (năm 1996), những vấn đề liên quan đến trình tự, thủ tục tiến hành đình công và việc giải quyết đình công đã được quy định tương đối cụ thể.

Dù vậy, thực tiễn thực hiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công trong thời gian qua đã cho thấy nhiều vấn đề cần phải xem xét lại. Theo thống kê của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, từ năm 1995 đến nay (khi Bộ luật lao động bắt đầu có hiệu lực), trên địa bàn cả nước đã xảy ra trên 700 cuộc đình công nhưng không cuộc đình công nào đảm bảo các điều kiện hợp pháp theo quy định của pháp luật. Các cuộc đình công chủ yếu xảy ra tự phát, không do công đoàn tổ chức và lãnh đạo hoặc không đúng trình tự thủ tục đã được quy định. Ngoài ra, cũng chưa có cuộc đình công nào được đưa ra giải quyết tại toà án do không có chủ thể nào nộp đơn yêu cầu. Điều đáng nói là hầu hết các cuộc đình công xảy ra đều có nguyên nhân do sự vi phạm pháp luật từ phía người sử dụng lao động làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích

hợp pháp chính đáng của người lao động. Việc bắt buộc phải làm thêm giờ mà không được trả phụ cấp làm thêm; không được trả lương hoặc trả lương không đúng thời hạn; bị xúc phạm về nhân phẩm, danh dự... trong nhiều trường hợp đã gây nên những bức xúc gay gắt, khiến tập thể lao động tự phát đình công. Tại cuộc hội thảo do Liên đoàn lao động thành phố Hồ Chí Minh tổ chức vào tháng 6 năm 2004, một con số chính xác đã được đưa ra: 79,8% số vụ tranh chấp lao động dẫn đến đình công trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2001 đến hết quý I năm 2004 là có liên quan đến việc thực hiện các quy định hoặc thoả thuận về trả lương, trả thưởng.

Thực trạng đình công và giải quyết đình công như nêu trên đã làm phát sinh mối nghi ngờ về tính khả thi và sự phù hợp của các quy phạm pháp luật về đình công và giải quyết đình công với thực tiễn đời sống kinh tế - xã hội. Hiện tại các cơ quan chức năng cũng đang có chủ trương xây dựng Pháp lệnh về đình công và thủ tục giải quyết đình công, sau khi Bộ luật tổ tụng dân sự vừa được Quốc hội thông qua và (khác với dự kiến ban đầu) đã tách các quy định về thủ tục giải quyết đình công ra khỏi Bộ luật. Bài viết này xin trao đổi một số vấn đề có liên quan, chủ yếu xuất phát

* Trường đại học luật Hà Nội

PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG NHÌN TỪ GÓC ĐỘ THỰC TIỄN

TS. ĐÀO THỊ HẰNG *

1. Đình công là hiện tượng quen thuộc đối với người lao động ở nhiều nước trên thế giới nhưng đối với Việt Nam đây là vấn đề còn khá mới mẻ. Kể từ năm 1995, đình công được thừa nhận là quyền của người lao động, được chính thức quy định tại Điều 7 Bộ luật lao động. Trong Bộ luật lao động và Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động (năm 1996), những vấn đề liên quan đến trình tự, thủ tục tiến hành đình công và việc giải quyết đình công đã được quy định tương đối cụ thể.

Dù vậy, thực tiễn thực hiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công trong thời gian qua đã cho thấy nhiều vấn đề cần phải xem xét lại. Theo thống kê của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, từ năm 1995 đến nay (khi Bộ luật lao động bắt đầu có hiệu lực), trên địa bàn cả nước đã xảy ra trên 700 cuộc đình công nhưng không cuộc đình công nào đảm bảo các điều kiện hợp pháp theo quy định của pháp luật. Các cuộc đình công chủ yếu xảy ra tự phát, không do công đoàn tổ chức và lãnh đạo hoặc không đúng trình tự thủ tục đã được quy định. Ngoài ra, cũng chưa có cuộc đình công nào được đưa ra giải quyết tại toà án do không có chủ thể nào nộp đơn yêu cầu. Điều đáng nói là hầu hết các cuộc đình công xảy ra đều có nguyên nhân do sự vi phạm pháp luật từ phía người sử dụng lao động làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích

hợp pháp chính đáng của người lao động. Việc bắt buộc phải làm thêm giờ mà không được trả phụ cấp làm thêm; không được trả lương hoặc trả lương không đúng thời hạn; bị xúc phạm về nhân phẩm, danh dự... trong nhiều trường hợp đã gây nên những bức xúc gay gắt, khiến tập thể lao động tự phát đình công. Tại cuộc hội thảo do Liên đoàn lao động thành phố Hồ Chí Minh tổ chức vào tháng 6 năm 2004, một con số chính xác đã được đưa ra: 79,8% số vụ tranh chấp lao động dẫn đến đình công trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2001 đến hết quý I năm 2004 là có liên quan đến việc thực hiện các quy định hoặc thoả thuận về trả lương, trả thưởng.

Thực trạng đình công và giải quyết đình công như nêu trên đã làm phát sinh mối nghi ngờ về tính khả thi và sự phù hợp của các quy phạm pháp luật về đình công và giải quyết đình công với thực tiễn đời sống kinh tế - xã hội. Hiện tại các cơ quan chức năng cũng đang có chủ trương xây dựng Pháp lệnh về đình công và thủ tục giải quyết đình công, sau khi Bộ luật tổ tụng dân sự vừa được Quốc hội thông qua và (khác với dự kiến ban đầu) đã tách các quy định về thủ tục giải quyết đình công ra khỏi Bộ luật. Bài viết này xin trao đổi một số vấn đề có liên quan, chủ yếu xuất phát

* Trường đại học luật Hà Nội

thực tiễn thực hiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công trong thời gian qua.

2. Theo Bộ luật lao động và Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, để được xác định là hợp pháp, cuộc đình công phải do ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định, tổ chức và lãnh đạo. Ban chấp hành công đoàn tổ chức lấy ý kiến tập thể lao động trong doanh nghiệp để xác định số người tán thành đình công và quyết định đình công sau khi được quá nửa tập thể lao động tán thành. Như vậy, việc tồn tại tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp là tiền đề hoặc "điều kiện cần" của cuộc đình công hợp pháp. Vậy quyền đình công của người lao động ở những đơn vị chưa hoặc không có tổ chức công đoàn được hiểu như thế nào? Vấn đề này hiện tại chưa được quy định cụ thể trong Bộ luật lao động và Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động. Theo chúng tôi, không thể cho rằng người lao động ở những nơi đó không có quyền đình công, bởi quyền đình công là quyền pháp định của người lao động (được ghi nhận tại Điều 7 BLLĐ) chứ không phải quyền của tổ chức công đoàn. Người lao động ở mọi doanh nghiệp đều có quyền đình công, bất luận ở doanh nghiệp đó đã có hay chưa có tổ chức công đoàn. Cũng không thể chấp nhận cuộc đình công không có sự lãnh đạo và tổ chức ở những doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn, bởi cuộc đình công thiếu sự lãnh đạo dễ gây hỗn loạn, đe dọa sự ổn định trong doanh nghiệp và trật tự an ninh tại địa phương đồng thời cũng khó mang lại hiệu quả.

Có ý kiến cho rằng nên thừa nhận vai trò tổ chức và lãnh đạo đình công của công đoàn cấp trên hoặc của một "ban đại diện" do tập thể lao

động bầu ra tại thời điểm chuẩn bị đình công. Theo chúng tôi, đây chưa phải là phương án phù hợp. Khi vai trò của tổ chức công đoàn đã được ghi nhận tại Hiến pháp năm 1992 (Điều 10) và tại Luật công đoàn năm 1990 (Điều 1) với tư cách là tổ chức đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động thì khó có thể thừa nhận tư cách của "ban đại diện" trong vai trò tổ chức và lãnh đạo cuộc đình công. Việc thừa nhận vai trò của công đoàn cấp trên một mặt không phù hợp với quy định tại khoản 2 Điều 173 BLLĐ, theo đó việc đình công phải do ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định và lãnh đạo. Mặt khác, do không trực tiếp hoạt động "trong lòng" doanh nghiệp nên công đoàn cấp trên khó có thể nắm bắt kịp thời, sâu sát diễn biến của những mâu thuẫn, bất đồng giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động, hiểu được sâu sắc tâm tư nguyện vọng của người lao động cũng như hoàn cảnh thực tế của doanh nghiệp để có thể tổ chức và lãnh đạo cuộc đình công một cách có hiệu quả. Do vậy, sẽ hợp lý hơn nếu thừa nhận vai trò của ban chấp hành công đoàn lâm thời trong những trường hợp này. Thực ra, khi sửa đổi Điều 153 BLLĐ, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002 đã đề cập ban chấp hành công đoàn lâm thời theo hướng giao trách nhiệm cho công đoàn địa phương hoặc công đoàn ngành chỉ định ban chấp hành công đoàn lâm thời trong thời gian ở doanh nghiệp chưa thành lập được tổ chức công đoàn cơ sở. Trong quá trình tồn tại, ban chấp hành công đoàn lâm thời có quyền và trách nhiệm như tổ chức công đoàn cơ sở. Quy định này nhằm mục đích đảm bảo ở mỗi đơn vị sử dụng lao

động đều có hoặc tổ chức công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời để đại diện và bảo vệ lợi ích của người lao động và tập thể lao động. Lẽ ra, khi sửa đổi Điều 153, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ cần đồng thời bổ sung khoản 2 Điều 173 BLLĐ theo hướng xác định vai trò quyết định và lãnh đạo đình công của ban chấp hành công đoàn lâm thời ở những nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở để đảm bảo sự đồng bộ giữa các điều luật. Tuy vậy, trên thực tế còn không ít những đơn vị sử dụng lao động vẫn không có tổ chức công đoàn cơ sở, cũng chẳng có ban chấp hành công đoàn lâm thời. Theo số liệu của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, cho đến nay (ngoài các doanh nghiệp nhà nước) mới chỉ có trên 30% số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và khoảng 20% doanh nghiệp ngoài quốc doanh thành lập được tổ chức công đoàn cơ sở hoặc có ban chấp hành công đoàn lâm thời. Từ thực trạng này, theo chúng tôi cần quy định vai trò của ban chấp hành công đoàn lâm thời theo hướng: Khi xảy ra tranh chấp lao động tại doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn cơ sở, công đoàn địa phương hoặc công đoàn ngành cần kịp thời chỉ định ban chấp hành công đoàn lâm thời để đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và tập thể lao động. Nếu tranh chấp lao động có xu hướng chuyển thành đình công, ban chấp hành công đoàn lâm thời đã được chỉ định có thẩm quyền tổ chức và lãnh đạo cuộc đình công theo thủ tục luật định.

3. Theo quy định hiện hành, cuộc đình công chỉ được giải quyết tại toà án (khi có đơn yêu cầu) theo trình tự hoà giải và xét tính hợp

pháp của cuộc đình công, trong đó có việc giải quyết hậu quả của cuộc đình công. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết cuộc đình công là toà án cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của doanh nghiệp mà tập thể lao động đình công. Tuy nhiên, trên thực tế cho đến nay chưa có cuộc đình công nào được đưa ra giải quyết theo thủ tục luật định. Đa số các cuộc đình công được giải quyết theo phương thức "tự tạo" mà ở đó cơ quan lao động địa phương phối hợp với liên đoàn lao động, ban quản lý khu công nghiệp hoặc khu chế xuất (nếu cuộc đình công xảy ra trong khu vực này) và có trường hợp kết hợp cả với công an địa phương để thành lập "đoàn công tác" giải quyết đình công. Trình tự giải quyết thường bao gồm các bước: 1) Nghe người sử dụng lao động báo cáo diễn biến của cuộc đình công, các yêu sách của tập thể lao động và khả năng đáp ứng của người sử dụng lao động; 2) Tiếp xúc với những người lao động tham gia đình công để nghe ý kiến phản ánh của họ; 3) Hợp thống nhất các ý kiến, đánh giá và làm rõ nguyên nhân chủ yếu dẫn đến đình công, đối chiếu với pháp luật hiện hành để đưa ra hướng giải quyết phù hợp. Theo đó "đoàn công tác" có thể yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện đúng pháp luật lao động, bảo đảm các quyền lợi của người lao động nếu người sử dụng lao động vi phạm pháp luật hoặc vi phạm các thoả thuận. "Đoàn công tác" cũng có thể giải thích cho tập thể lao động những yêu sách chính đáng có thể được đáp ứng cũng như những yêu sách không thể đáp ứng được, thuyết phục họ trở lại làm việc sau khi người sử dụng lao động đã chấp nhận những yêu sách chính đáng của họ. Nhiều trường hợp khi "đoàn công tác" đến làm việc

và giải thích, phân tích đúng sai, người sử dụng lao động nhận ra sai sót của mình và lập tức chấp nhận các kiến nghị hợp pháp, chính đáng của tập thể lao động. Cũng vì đánh giá cao cách thức giải quyết đình công này mà tại cuộc hội thảo diễn ra vào đầu tháng 9 ở thành phố Hồ Chí Minh do Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội tổ chức, một số đại biểu thậm chí đã kiến nghị không cần đến vai trò của toà án trong việc giải quyết đình công. Họ cho rằng sự can thiệp kịp thời của cơ quan quản lý nhà nước về lao động và tổ chức công đoàn đã làm thay công việc của toà án.

Trong bối cảnh hiện nay, khi mà các cuộc đình công chủ yếu xuất phát từ sự vi phạm quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động từ phía người sử dụng lao động thì cách giải quyết đình công như nêu trên được đánh giá là có hiệu quả và cuộc đình công còn có thể được giải quyết một cách nhanh chóng, kịp thời - yêu cầu quan trọng đặt ra đối với việc giải quyết đình công nói chung. Tuy nhiên, cách giải quyết nêu trên đây chủ yếu mang tính chất hành chính, chưa tạo điều kiện thực sự để các bên thương lượng, hoà giải với nhau cho nên các kết luận của "đoàn công tác" đôi khi không được các bên tự giác thực hiện trên thực tế. Đã có không ít trường hợp người sử dụng lao động hứa chấp nhận giải quyết các kiến nghị của tập thể lao động theo yêu cầu của "đoàn công tác" nhưng sau đó không giữ lời hứa dẫn đến tái xuất hiện đình công của tập thể lao động.

Để khắc phục những hạn chế nêu trên đồng thời phát huy những ưu điểm của cách giải quyết này, theo chúng tôi có thể sử dụng cơ chế ba bên để giải quyết đình công theo

con đường hoà giải mà "người trung gian" là một tổ chức với thành phần ba bên. Theo đó, khi nhận được thông báo của tập thể lao động về việc chuẩn bị đình công hoặc khi tập thể lao động thông báo về việc không tán thành quyết định giải quyết tranh chấp lao động tập thể của hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh và có xu hướng tiến hành đình công, sở lao động, thương binh và xã hội phối hợp với liên đoàn lao động cấp tỉnh và hiệp hội doanh nghiệp cùng cấp tận dụng mọi khả năng để hoà giải giữa các bên nhằm giải quyết tranh chấp lao động, ngăn ngừa nguy cơ xảy ra đình công. Trường hợp không nhận được thông báo trước đó về việc đình công và đình công đã xảy ra, tổ chức ba bên nêu trên kịp thời tiếp cận các bên và tiến hành hoà giải. Nếu hoà giải thành thì lập biên bản hoà giải thành và các bên có trách nhiệm thực hiện biên bản đó. Trong trường hợp hoà giải không thành, tổ chức ba bên hướng dẫn các bên làm đơn yêu cầu giải quyết tại toà án nhằm xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc giải quyết tranh chấp lao động tập thể là nguyên nhân dẫn đến đình công. Việc mở rộng thẩm quyền giải quyết đình công và quy định trách nhiệm của chính quyền địa phương (cơ quan quản lý nhà nước về lao động), tổ chức công đoàn và hiệp hội doanh nghiệp địa phương trong việc giải quyết đình công tạo cơ sở pháp lý cho việc giải quyết đình công nhanh chóng, hiệu quả theo con đường hoà giải ngoài toà án. Dù vậy chúng tôi cho rằng vẫn không thể thiếu vai trò của toà án trong việc giải quyết đình công. Khó có thể đảm bảo rằng mọi cuộc hoà giải của tổ chức ba bên như nêu trên đều thành công (hoà giải thành) và khi cần xem xét tính hợp pháp của

cuộc đình công thì chi toà án là cơ quan duy nhất có thẩm quyền.

4. Về việc giải quyết đình công tại toà án qua quá trình thực hiện trên thực tế cũng làm phát sinh một số vướng mắc cần được tháo gỡ.

Theo Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, việc giải quyết đình công tại toà án bắt đầu bằng hoạt động hoà giải giữa các bên. Trường hợp hoà giải không thành, quá trình giải quyết được tiếp nối bằng thủ tục xét tính hợp pháp của cuộc đình công mà kết quả là một quyết định của toà án về tính hợp pháp hay bất hợp pháp của cuộc đình công. Nếu cuộc đình công được quyết định là hợp pháp, người sử dụng lao động phải thực hiện các yêu cầu chính đáng và giải quyết những quyền lợi khác cho người lao động (trả đủ tiền lương cho những ngày tham gia đình công, bảo đảm quyền lợi về bảo hiểm xã hội...). Ngược lại, nếu cuộc đình công bị coi là bất hợp pháp, tập thể lao động phải ngừng đình công đồng thời toà án căn cứ vào lỗi của mỗi bên để quyết định việc trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho người lao động. Đặc biệt, trong trường hợp này đương nhiên mọi yêu sách của tập thể lao động đều không được đáp ứng, dù đó là các yêu sách hợp pháp và chính đáng. Đây chính là mặt hạn chế của Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động nếu biết rằng hầu hết các cuộc đình công đã xảy ra trong thời gian qua đều là bất hợp pháp do vi phạm quy định về trình tự, thủ tục đình công, trong khi đa số các yêu sách nêu ra trong đình công đều chính đáng và hợp pháp. Rõ ràng với thực tế này, quy định hiện hành về giải quyết đình công chưa hợp lý vì chưa bảo vệ được quyền, lợi ích chính đáng của

người lao động đồng thời người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật lao động mà không bị xử lý để có tâm lý coi thường pháp luật. Đình công có nguy cơ tái phát do tập thể lao động không được giải quyết những yêu cầu hợp pháp của họ.

Theo chúng tôi, để bảo vệ quyền lợi của tập thể lao động đồng thời phòng tránh sự lạm dụng từ phía người sử dụng lao động, có thể thiết kế một phương án giải quyết riêng đối với các cuộc đình công không đúng trình tự thủ tục luật định nhưng có nguyên nhân từ sự vi phạm thuộc về lỗi của người sử dụng lao động. Theo đó, khi thụ lý đơn yêu cầu giải quyết cuộc đình công của tập thể lao động (theo sự hướng dẫn của tổ chức ba bên như nêu trên), một mặt toà án ra quyết định cuộc đình công là bất hợp pháp và buộc tập thể lao động phải ngừng đình công; người lao động đương nhiên không được trả lương và bảo đảm các quyền lợi khác trong thời gian tham gia đình công. Đồng thời toà án tiến hành giải quyết tranh chấp lao động giữa bên tập thể lao động và người sử dụng lao động là nguyên nhân dẫn đến đình công mà kết quả là buộc người sử dụng lao động phải thực hiện các yêu cầu chính đáng và hợp pháp của tập thể lao động. Quy định này một mặt nhằm chấm dứt cuộc đình công bất hợp pháp đang xảy ra, mặt khác có thể giải quyết tận gốc nguyên nhân gây ra cuộc đình công nhằm tránh sự tái diễn các cuộc đình công tiếp theo. Quy định như vậy cũng khó có thể dẫn đến sự lạm dụng đình công của tập thể lao động, bởi trong thời gian đình công bất hợp pháp người lao động bị mất nhiều quyền lợi (không được hưởng lương, bảo hiểm xã hội...) cho dù bằng con đường

đình công tranh chấp lao động giữa các bên có thể được toà án giải quyết nhanh hơn so với khi tập thể lao động khởi kiện yêu cầu toà án giải quyết tranh chấp lao động (sau khi không đồng ý với quyết định của hội đồng trọng tài).

5. Vấn đề giải quyết quyền lợi cho các bên trong thời gian đình công theo pháp luật hiện hành cũng còn nhiều điểm bất hợp lí.

Theo Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động và Nghị định số 58/CP ngày 31/5/1997 về việc trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho người lao động tham gia đình công trong thời gian đình công, khi cuộc đình công bị kết luận là bất hợp pháp, người sử dụng lao động vẫn phải trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho người lao động trong thời gian đình công. Mức hưởng trong từng trường hợp do toà án quyết định căn cứ vào lỗi của mỗi bên. Tuy nhiên, đình công là sự ngừng việc có chủ ý của người lao động, là việc tạm thời không thực hiện nghĩa vụ lao động theo hợp đồng, cho nên về nguyên tắc người sử dụng lao động không có nghĩa vụ phải trả lương. Một khi người lao động đã quyết định dùng quyền đình công (ngừng việc) của mình để gây sức ép với người sử dụng lao động nhằm đạt được những mục tiêu kinh tế nhất định thì đương nhiên họ phải chấp nhận việc không hưởng lương trong những ngày đình công (hợp pháp). Càng bất hợp lí khi người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động tham gia cuộc đình công bất hợp pháp.

Xuất phát từ những nguyên tắc này mà pháp luật nhiều nước trên thế giới không quy định nghĩa vụ trả lương của người sử dụng lao động cho những ngày người lao động

tham gia đình công, bất luận cuộc đình công đó là hợp pháp hay bất hợp pháp. Thông thường tổ chức công đoàn ở các nước đó trích từ "Quỹ đình công" của mình một khoản tiền để hỗ trợ cho những người tham gia đình công. Tuy nhiên, ở Việt Nam, việc giải quyết quyền lợi của các bên trong quá trình đình công còn phải căn cứ vào thực tiễn đình công trong thời gian qua. Tuyệt đại đa số các cuộc đình công đều có nguyên nhân trực tiếp hoặc gián tiếp từ sự vi phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động đối với người lao động. Ngoài ra, tổ chức công đoàn hầu như không có khả năng về tài chính để có thể hỗ trợ người lao động trong những ngày tham gia đình công. Do vậy, để giải quyết linh hoạt vấn đề này nhằm vừa bảo đảm quyền lợi của người lao động, vừa bảo đảm lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, theo chúng tôi có thể quy định theo hướng sau: 1) Nếu cuộc đình công là hợp pháp, người lao động được hưởng lương ngừng việc và được giải quyết các quyền lợi khác trong thời gian tham gia đình công; 2) Nếu cuộc đình công là bất hợp pháp, người lao động không được trả lương cho thời gian tham gia đình công, kể cả khi các yêu sách của tập thể lao động là hợp pháp và chính đáng.

Trên đây là một vài ý kiến rút ra từ thực tiễn thực hiện pháp luật về đình công và giải quyết đình công trong thời gian qua. Với những suy nghĩ nêu trên, chúng tôi mong muốn pháp luật ngày càng hoàn thiện, đáp ứng tốt hơn những đòi hỏi của thực tiễn khách quan ở nước ta./.